

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS MATA DR.YAP YOGYAKARTA**

### ***EFFECT OF FINANCIAL AND NON FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF EYES HOSPITAL DR.YAP YOGYAKARTA***

Oleh: **Irham Rif'an Sulhi**

Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta  
irhamrifans07@gmail.com

**Dhyah Setyorini, SE., M.Si., Ak.**

Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Sampel penelitian ini yaitu 128 karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner dengan 36 pertanyaan. Uji hipotesis menggunakan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. (2) Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. (3) Kompensasi finansial dan non finansial, bersama dengan karakteristik responden, berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. Penelitian ini memiliki implikasi bagi manajemen Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta untuk meningkatkan kompensasi finansial dan non finansial sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

**Kata Kunci:** Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

#### *Abstract*

*The aim of this research was to examined (1) Effect of financial compensation on employee's performance, (2) Effect of non financial compensation on employee's performance, (3) Effect of financial and non financial compensations on employee's performance, simultaneously, in Eyes Hospital of Dr. YAP Yogyakarta. Research sample were 128 employees of Eyes Hospital of Dr. YAP Yogyakarta. Variables measurements used questioner with 36 questions. Hypotheses test used regression test. Results showed that (1) Financial compensation had significant positive effect on employee's performance in Eyes Hospital Dr. yap Yogyakarta in 2017. (2) Non financial compensation had significant positive effect on employee's performance in Eyes Hospital Dr. yap Yogyakarta in 2017. (3) Financial and non financial compensations, along with respondent characteristics, had effect on employee's performance in Eyes Hospital of Dr. YAP Yogyakarta, simultaneously, in 2017. This research had implication to management of Eyes Hospital of Dr. YAP Yogyakarta to increased financial and non financial compensations so employee's performance can be increased.*

**Keyword:** Financial Compensation, Non Financial Compensation, Employee Performance, Eyes Hospital Dr YAP Yogyakarta.

#### **A. PENDAHULUAN**

Salah satu hal pokok yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja

perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud

keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang dengan produktif dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan karyawan bekerja secara produktif dan profesional.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan sadar bahwa sumber daya manusia lebih dari sekedar aset. Perusahaan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya demi terwujudnya tujuan perusahaan. Hubungan kerja yang saling menguntungkan tersebut berdampak positif terutama bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasanya (Anwar Mangkunegara, 2001: 1).

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang dapat berupa gaji,

bonus dan insentif, sedangkan kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Apabila perusahaan dapat mengatur kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula bagi perusahaan tersebut.

Hasibuan (2008: 118) membedakan kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan. Kompensasi nonfinansial terdiri dari lingkungan kerja dan tugas-tugas menarik. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Samsuddin (2006: 187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja atau kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asriyantini Amrullah (2012), Tiara Suciaty dan Siti Rahmawati (2014) serta Rafi Jodi Kuria (2016) bahwa pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam hal pelayanan kesehatan. Rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam melayani konsumen memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan yang dalam hal ini rumah sakit adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi. Salah satu contoh instansi yang dapat dinilai kinerja karyawannya baik dari segi kompensasi finansial maupun nonfinansial yaitu Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Rumah Sakit Mata

Dr. Yap yang terletak di Jalan Cik Di Tiro 5 Yogyakarta merupakan satu-satunya rumah sakit khusus mata di Yogyakarta yang telah mendapat kepercayaan dari masyarakat. Rumah sakit ini memiliki dan mengembangkan pelayanan kesehatan mata yang profesional dan terjangkau sesuai kebutuhan pasien. Selain itu juga rumah sakit ini memiliki tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia, teknologi dan lingkungannya untuk mendukung terwujudnya sebuah rumah sakit yang bonafit. Melalui misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Yap dapat terus meningkat.

Gambaran mengenai karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap terdiri dari karyawan dengan rentang umur 20 tahun sampai 45 tahun ke atas. Karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap didominasi oleh karyawan dengan umur 26 tahun sampai 30 tahun. Karyawan dengan umur produktif akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap didominasi oleh karyawan perempuan, yaitu 65,6% dari total karyawan. Mayoritas karyawan juga merupakan lulusan D1 sampai D3. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan memiliki kinerja tinggi karena memiliki pengetahuan yang lebih dibandingkan karyawan dengan pendidikan rendah. Mayoritas karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap merupakan karyawan tetap, yaitu 64,1%. Adanya kepastian kompensasi dan pekerjaan di masa depan membuat karyawan tetap akan memiliki motivasi

lebih tinggi dalam bekerja dibandingkan karyawan kontrak. Rata-rata karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap memiliki pengalaman bekerja di tempat saat ini selama 7,55 tahun. Semakin berpengalaman karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan yang kurang pengalaman kurang memiliki informasi dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama.

Rumah Sakit Dr. Yap memberikan kompensasi finansial untuk karyawannya berupa gaji, tunjangan, insentif, serta Sisa Hasil Usaha (SHU) yang dibagikan setahun sekali. Kompensasi nonfinansial untuk karyawan di rumah sakit ini berupa asuransi Jamsostek, dana pensiun, pelatihan, studi banding ke luar kota maupun luar negeri.

Penilaian kinerja kinerja karyawan pada Rumah Sakit Dr. Yap yang dilakukan oleh divisi sumber daya manusia (SDM) yaitu dengan melakukan evaluasi rutin satu tahun sekali yang biasanya dilakukan setiap awal tahun dan evaluasi setiap bulannya. Evaluasi tahunan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Yap dinilai dari 2 aspek, yaitu aspek *softskill* dan aspek *hardskill*. Aspek *softskill* yaitu berupa penilaian mengenai kedisiplinan, hasil kerja, kualitas kerja, kreatifitas, perilaku, kepedulian, adaptasi terhadap lingkungan, dan kerjasama tim. Aspek *hardskill* yaitu berupa pencapaian karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan orientasinya. Selain itu, evaluasi

bulanan yang dilakukan terkait dengan kedisiplinan waktu yakni keefektifan jam kerja karyawan. Akan tetapi dari hasil evaluasi kinerja karyawan tersebut diketahui bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Dr. Yap tersebut bersifat fluktuatif atau mengalami pasang surut setiap bulannya.

Ketidakstabilan kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Yap dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kurangnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan, lamanya bekerja, dan insentif yang diterima. Selain kompensasi, faktor nonkompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit tersebut. Tidak adanya penilaian atau pengakuan atas kinerja yaitu berupa *reward* juga menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi beberapa karyawan baik karyawan tetap maupun tidak tetap atau kontrak di Rumah Sakit Dr. Yap Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode *explanatory research*, serta menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat *statistic path* dan uji validitas. Data yang digunakan merupakan data primer, yang datanya diperoleh dengan cara memberikan

kuesioner langsung terhadap objek yang diteliti dan *likert scale* untuk memberikan bobot nilai dalam kuesioner.

Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya, perusahaan harus menerima kerugian material maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang tidak efektif dan efisien. Melalui penelitian ini diharapkan manajemen rumah sakit dapat mengusahakan penyelesaian masalah yang berhubungan dengan kompensasi baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial agar dapat menjaga kualitas kinerja dan motivasi karyawan tetap tinggi guna tercapainya tujuan rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut (1) Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta? (2) Bagaimana pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta? (3) Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta?

## **B. METODE PENELITIAN**

### **a. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2017 sampai dengan September 2017.

### **b. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) dengan unit analisis yang diteliti adalah karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Penelitian kausal komparatif merupakan salah satu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang ada seperti yang dijelaskan oleh Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2002: 27).

Penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat untuk menguji hipotesis yang ada. Tujuan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan mengkaji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

### **c. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta yang berjumlah 187 orang. Sampel yang digunakan yaitu karyawan yang telah bekerja di Rumah Sakit Dr. Yap Yogyakarta yang lebih dari 1 tahun yang berjumlah 128 karyawan.

### **d. Teknik Pengambilan Data**

Pengumpulan data tersebut dengan cara membagikan daftar pertanyaan ataupun pernyataan kepada

responden yaitu karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Daftar pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang dibagikan kepada responden berisi masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti sesuai dengan indikator-indikator variabel pada kisi-kisi instrumen penelitian. Daftar pertanyaan ataupun pernyataan tersebut disusun dalam sebuah kuesioner kemudian disebar kepada responden untuk diisi. Setelah selesai mengisi, kuesioner tersebut dikembalikan kepada penyebar kuesioner. Kuesioner yang telah diisi tersebut akan digunakan oleh peneliti sebagai bahan data dalam penelitian ini.

#### **e. Teknik Analisis Data.**

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan program olah data dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam analisis penelitian ini adalah multikolinearitas, autokorelasi, heterokedastisitas, normalitas dan linearitas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Uji autokorelasi digunakan untuk menguji model regresi linier ada tidaknya

korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$  (sebelumnya). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160). Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan benar atau tidak, apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris berbentuk linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2011: 166).

Uji hipotesis menggunakan uji regresi. Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat ketika jumlah variabel bebasnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini melibatkan tujuh variabel bebas (dua variabel bebas utama dan lima variabel kontrol) sebagai  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7$ ; dan satu variabel terikat ( $Y$ ).

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **a. Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengujian validitas, 11 pertanyaan untuk indikator variabel kompensasi finansial memiliki nilai *pearson-correlation* di atas nilai  $r$

tabel, sehingga 11 pertanyaan untuk indikator variabel kompensasi finansial valid. Berdasarkan hasil pengujian validitas, 9 pertanyaan untuk indikator variabel kompensasi non finansial memiliki nilai *pearson-correlation* di atas nilai r tabel, sehingga 9 pertanyaan untuk indikator variabel kompensasi non finansial valid. Berdasarkan hasil pengujian validitas, dari 16 pertanyaan untuk indikator variabel kinerja karyawan, 14 pertanyaan memiliki nilai *pearson-correlation* di atas nilai r tabel sedangkan 2 pertanyaan memiliki nilai *pearson-correlation* di bawah nilai r tabel, sehingga penelitian ini menggunakan 14 pertanyaan untuk indikator variabel kinerja karyawan yang valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel di atas 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kuesioner penelitian reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,793	reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,771	reliable
Kinerja Karyawan	0,620	reliable

Sumber: Data yang diolah (2017)

**c. Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai residual mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel penelitian berdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

	Signifikansi	Keterangan
Residual	0,993	Normal

Sumber: Data yang diolah (2017)

**d. Uji Linearitas**

Hasil uji linieritas pada tabel di bawah dapat diketahui bahwa semua variabel kompensasi finansial dan non finansial memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial adalah linear.

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,792	Linear
Kompensasi Non Finansial	0,321	Linear

Sumber: Data yang diolah (2017)

**e. Uji Multikolinearitas**

Dari tabel di bawah terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

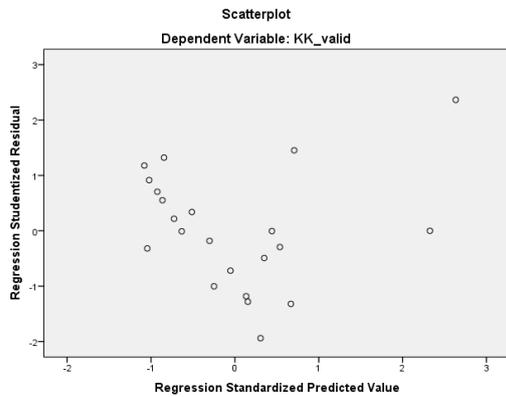
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,444	2,251	Tidak ada Korelasi
Kompensasi Non Finansial	0,377	2,654	Tidak ada Korelasi
Umur	0,314	3,187	Tidak ada Korelasi
Jenis Kelamin	0,650	1,537	Tidak ada Korelasi
Pendidikan	0,232	4,310	Tidak ada Korelasi
Lama Bekerja	0,214	4,669	Tidak ada Korelasi
Status Karyawan	0,144	6,930	Tidak ada Korelasi

Sumber : Data yang diolah (2017)

**f. Uji Heterokedastisitas**

Gambar di bawah menunjukkan

bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga penelitian ini bebas masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data yang diolah (2017)

**g. Uji Autokorelasi**

Dari tabel di bawah terlihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,078. Nilai tersebut berada di antara nilai du (1,743) sampai nilai 4-du (2,257). Hasil tersebut menunjukkan penelitian ini bebas masalah autokorelasi.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Nilai Durbin-Watson	Nilai du	Keterangan
2,078	1,743	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Data yang diolah (2017)

**h. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi**

	Koefisien Regresi	T	Signifikansi
Konstanta	22,948		
Kompensasi Finansial	0,861	4,892	0,000

Kompensasi Non Finansial	0,752	3,962	0,032
Umur	0,015	0,026	0,979
Jenis Kelamin	0,782	0,782	0,447
Pendidikan	3,806	3,007	0,009
Lama Bekerja	-0,168	-1,091	0,294
Status Karyawan	4,017	1,996	0,046
Variabel Dependen = Kinerja Karyawan			
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,804			
Nilai F <sub>hitung</sub> = 13,308			
Signifikansi F = 0,000			

Sumber : Data yang diolah (2017)

**1. Uji Hipotesis Pertama**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif yaitu dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi finansial adalah sebesar 4,892. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,892 < 1,660$ ). Nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi finansial adalah sebuah imbalan yang diberikan suatu instansi kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan, sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku ke arah positif.

Semakin tinggi gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pemikiran dengan memberikan kinerja yang baik maka perusahaan makin menghargai kinerja mereka dan dengan senantiasa akan memberikan imbalan atau kompensasi yang semakin tinggi pula atas jasa mereka karena sudah membantu perusahaan dalam mencapai misinya. Sebaliknya jika karyawan tidak memberikan kinerjanya dengan baik maka perusahaan tidak akan memberikan gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang tinggi atau penghargaan pada karyawan.

Apabila karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang

maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Maka dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian ini kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individual.

## 2. Uji Hipotesis Kedua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif yaitu. Hal ini dapat dilihat dari dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi non finansial adalah sebesar 3,962. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $3,962 < 1,660$ ). Nilai signifikansi sebesar 0,032 pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,005$ . Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi non finansial adalah sebuah imbalan yang diberikan suatu instansi kepada karyawan dalam bentuk jansostek atau penghargaan (*reward*), sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku ke arah positif.

Perusahaan dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk non finansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi non finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Kompensasi non finansial diberikan kepada karyawan untuk

menjamin keselamatan dan keamanan karyawan tersebut. Hal itu dilakukan perusahaan agar karyawan bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individual.

### 3. Uji Hipotesis Ketiga

Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,804. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan RS Dr YAP Yogyakarta Yogyakarta tahun 2017 dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja serta status karyawan sebesar 80,4%, sedangkan 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (bersama dengan variabel karakteristik responden lainnya) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan RS Dr YAP Yogyakarta Yogyakarta tahun 2017, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan.

Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Pengaruh kombinasi kompensasi finansial dan non finansial, di saat yang sama juga harus memperhatikan karakteristik karyawan; seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan status karyawan; terhadap kinerja karyawan. Kombinasi kompensasi finansial dan non finansial akan mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila memperhatikan umur karyawan, jenis kelamin karyawan, tingkat pendidikan karyawan, berapa lama karyawan telah bekerja, serta apakah karyawan berstatus tetap atau kontrak.

#### **D. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **a. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan (1) Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta tahun 2017. (2) Kompensasi Non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta tahun 2017. (3)

Kompensasi Finansial dan Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta tahun 2017.

##### **b. Saran**

Berdasarkan hasil analisis, kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan tingkat kompensasi finansial yang paling rendah mengenai “bonus yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan”. Tingkat kinerja paling rendah mengenai “karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan”. Perusahaan (Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta) diharapkan lebih memperhatikan pembagian kompensasi, khususnya pemberian bonus bagi karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian bonus akan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya membantu perusahaan (Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta) dalam membuat karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab tanpa perintah pimpinan.

Berdasarkan hasil analisis, kompensasi non finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan tingkat kompensasi non finansial yang paling rendah mengenai “suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja”. Tingkat kinerja paling rendah mengenai “karyawan

seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan”. Perusahaan (Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta) diharapkan lebih memperhatikan kompensasi non finansial, khususnya menyediakan serta mengatur suasana tempat berkerja yang nyaman sehingga meningkatkan gairah kerja bagi karyawan. Pengaturan dan penyediaan tempat kerja membuat karyawan bergairah untuk bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya membantu perusahaan (Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta) dalam membuat karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab tanpa perintah pimpinan.

Penelitian ini meneliti kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan secara individu. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat pendidikan dan status karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dengan pembagian kelompok karyawan, seperti membedakan kelompok karyawan berdasarkan pendidikan atau membedakan kelompok karyawan berdasarkan karyawan tetap dan karyawan kontrak, sehingga dapat terlihat perbedaan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja untuk setiap kelompok karyawan.

Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan analisis

faktor untuk menentukan karakteristik karyawan apa saja yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Asriyanti Amrullah. (2012). “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Makasar”. *Skripsi* S1. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.
- Imam Ghozali. (2011). “*Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2004). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Hasibuan. (2008). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. (2002). “*Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama*”. Yogyakarta: BPFE.
- Rafi Jody Kurnia. (2016). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Samsuddin Sadili. (2006). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung: Pustaka Setia.

Tiara Suciati dan Siti Rahmawati.  
(2014). "Hubungan  
Kompensasi Finansial dengan  
Kinerja Karyawan Kontrak PT.  
Unilever Body Care Indonesia  
Tbk". *Jurnal Manajemen dan  
Organisasi Vol. V, No. 1, 2014.*  
Departemen Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan  
Manajemen Institut Pertanian  
Bogor.