

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA *SWEET GARDEN GUEST HOUSE MALANG*

Oleh : Ellyn Eka Wahyu *

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara kompensasi finansial, kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Sweet Garden Guest House* Malang.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatif (*Explanatory Research*).

Hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini adalah pada hasil perhitungan Uji t (secara parsial) variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil perhitungan uji untuk variabel kompensasi non finansial (X2), menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil uji simultan (F) yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial keduanya secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : kompensasi finansial ; kompensasi non finansial ; kepuasan kerja

Abstract

This study aims to determine the financial compensation affect partially on employee job satisfaction, to know non-financial compensation partially effect on employee job satisfaction and to know financial compensation and non-financial compensation simultaneously influence on job satisfaction at Garden Guest House Malang.

The type of research conducted in this study is the type of explanatory research (Explanatory Research).

The result of data analysis which have been done in this research is on the result of t test analysis (partially) financial compensation variable (X1) have a partial and significant effect to employee work satisfaction (Y). The results of the test calculation for the non-financial compensation variable (X2), show that non-financial compensation partially and significantly affect the employee job satisfaction (Y). The simultaneous test results (F) performed show that both financial compensation and non-financial compensation variables simultaneously (together) significantly influence employee job satisfaction. Job satisfaction can arise because employee welfare rights have been fulfilled is financial compensation and non-financial compensation.

Keywords: financial compensation; non-financial compensation; job satisfaction

1. Pendahuluan

Persaingan dalam dunia bisnis tidak hanya mengutamakan pada produk yang dihasilkan, tetapi juga akan persaingan dalam sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusa-

haan, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, menentukan tujuan perusahaan, merancang dan memproduksi barang dan jasa serta mengawasi kualitasnya. Sumber daya manusia yang baik dapat sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Hubungan antara perusahaan dengan

*) Ellyn Eka Wahyu, adalah dosen Politeknik Negeri Malang

karyawan yang baik dan saling menguntungkan sangat diperlukan dalam pekerja, hal ini didukung oleh pendapat Rivai & Sagala (2011:741) “Karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan sedangkan perusahaan memberikan kompensasi sesuai atas prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan”. Program perusahaan guna meningkatkan kepuasan karyawan salah satunya adalah kompensasi karyawan. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai hal utama yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan. Menurut Dessler (1998:85) “Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku dan muncul dari atas pekerjaan mereka”. Sedangkan Bangun (2012:255) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Karyawan menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang di miliki dan perusahaan memberikan kompensasi atas apa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan tugas pekerjaan dan kondisi diri karyawan. Kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012:210) “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala

sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya”. Hal serupa juga di kemukakan oleh Handoko (2008:193) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas dan tidak puas dalam bekerja.

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara kompensasi financial, kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Sweet Garden Guest House* Malang.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.”

Manajemen sumber daya manusia juga sering disebut dengan manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

2.2. Kompensasi

“Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya”

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

2.3. Kompensasi Finansial

Menurut Martoyo (2007:120) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

2.4. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang.

Menurut Handoko, (2008:442) indikator kompensasi non finansial yaitu:

1. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
2. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

2.5. Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Handoko (2008:193) “Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan

memandang pekerjaan mereka ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

“kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

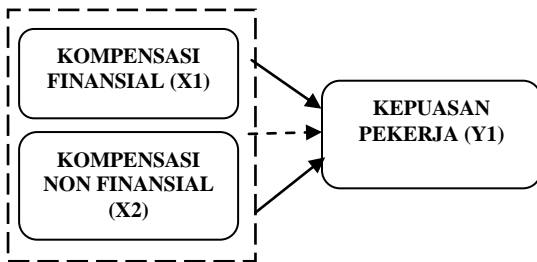
2.6. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) pengukuran kepuasan kerja ada 5, antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini dimana perusahaan memberikan tugas yang menarik, tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan karakteristik pekerjaan serta kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dengan kepuasan kerja.
- b. Gaji. Pemberian gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan, ketepatan waktu dalam pembayaran gaji, dan sistem pemberian gaji di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan.
- c. Promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi merupakan salah satu penentu kepuasan kerja.
- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku serta hubungan yang baik akan menjadi faktor penentu kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.
- e. Rekan kerja. Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu

terutama rekan kerja yang bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan dan nasihat.

2.7. Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.8. Hipotesis Penelitian

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Sweet Garden Guest House Malang.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Sweet Garden Guest House Malang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Sweet Garden Guest House Malang.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial sebagai variabel bebas (X1) dan kompensasi non finansial (X2) sedangkan variabel terikat (Y) yang digunakan kepuasan kerja. Subyek dari penelitian ini adalah Karyawan Sweet Garden Guest House Malang.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian eksplanatif (*Explanatory Research*). Menurut Sugiyono (2006:11), penelitian eksplanatif adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1. Populasi

Jumlah populasi dalam penelitian ini dihitung dari jumlah karyawan Sweet Garden Hotel sebanyak 25 orang.

3.3.2. Sampel

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode total sampling. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi

3.3.3. Teknik Sampling

Pemilihan sampel pada penelitian ini didasarkan pada *metode nonprobability sampling*, yaitu lebih tepatnya menggunakan *metode purposive sampling* yang pemilihan sampelnya berdasarkan pertimbangan tertentu.

3.4. Jenis Data

Data primer yang diambil dalam lingkup penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Sweet Garden Guest House Malang.

Data sekunder yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah jurnal-jurnal penelitian yang

ada kaitannya dengan bidang yang sedang diteliti. *company profile*, struktur organisasi serta *job description* Sweet Garden Guest House Malang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu,

1. Observasi
2. Kuesioner

3.5. Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Indikator	Item
Kompetensi Finansial (X1) Haniandja (2009:224)	Kompetensi Langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji / Upah • Insentif
	Kompetensi Tidak Langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Asuransi jiwa • Jaminan kesehatan, • Pembayaran waktu tidak bekerja, • Pensiun, • Liburan yang ditanggung perusahaan,
Kompetensi Non Finansial (X2) Handoko (2008:442)	Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan Yang Menarik, • Mendapatkan Pelatihan Sehingga Memiliki Kesempatan Untuk Berkembang, • Wewenang Dan Tanggung Jawab, • Adanya Penghargaan Atas Kinerja Yang Baik.
	Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas kendaraan • Fasilitas perumahan • Fasilitas peralatan rumah tangga • Fasilitas Jasa Dokter • Fasilitas Jasa Perawatan
Kemauan Kerja (Y) Lotham (2006:143)	Penerimaan atas studi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan pekerja atas tugas yang menarik, • Kepuasan pekerja atas tantangan dalam pekerjaan • Kepuasan pekerja terhadap Tanggung jawab pekerja dan karakteristik pekerjaan

Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian gaji yang sesuai dengan kondisi karyawan • Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji. • Sistem pemberian gaji di dalam perusahaan
Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan untuk maju dalam organisasi perusahaan
Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan peneliti untuk memberikan bantuan teknis • Kemampuan peneliti untuk memberikan dukungan perilaku • Hubungan yang baik antar pekerja dengan atasan

3.6. Skala Pengukuran

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penelitian kuantitatif, rentang skala yang digunakan adalah 1 sampai 5

3.8. Metode Analisa Data

Metode analisa data dimulai dari: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Uji Instrumen

4.1.1. Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Nilai r tabel ($\alpha=0,05$)	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,691	0,396	Valid
	X1.2	0,753	0,396	Valid
	X1.3	0,870	0,396	Valid
	X1.4	0,751	0,396	Valid
	X1.5	0,804	0,396	Valid
	X1.6	0,795	0,396	Valid
	X1.7	0,710	0,396	Valid
Kompensasi Non-Finansial (X2)	X2.1	0,845	0,396	Valid
	X2.2	0,713	0,396	Valid
	X2.3	0,881	0,396	Valid
	X2.4	0,901	0,396	Valid
	X2.5	0,818	0,396	Valid
	X2.6	0,893	0,396	Valid
	X2.7	0,805	0,396	Valid
	X2.8	0,894	0,396	Valid
	X2.9	0,840	0,396	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,627	0,396	Valid
	Y.2	0,826	0,396	Valid
	Y.3	0,797	0,396	Valid
	Y.4	0,806	0,396	Valid
	Y.5	0,794	0,396	Valid
	Y.6	0,744	0,396	Valid
	Y.7	0,454	0,396	Valid
	Y.8	0,728	0,396	Valid
	Y.9	0,733	0,396	Valid
	Y.10	0,781	0,396	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang tersaji pada tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non-Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) valid. Hal ini di lihat dari koefisien korelasi antara item dengan total item mempunyai koefisien korelasi (r) di atas nilai kritis ($\alpha=0,05$). Untuk signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel 25-2= 23. Jika r hitung lebih besar dari r tabel ($\alpha=0,05$), maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

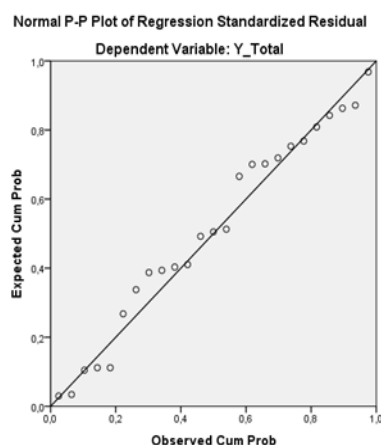
4.1.2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,790	Reliabel
Kompensasi Non-Finansial (X2)	0,790	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,789	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang tersaji pada tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non-Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas



Hasil pengujian asumsi normalitas menunjukkan bahwa titik-titik residual mengikuti garis diagonal. Hal ini berarti residual berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi atau dengan kata lain responden yang menjawab kuesioner sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

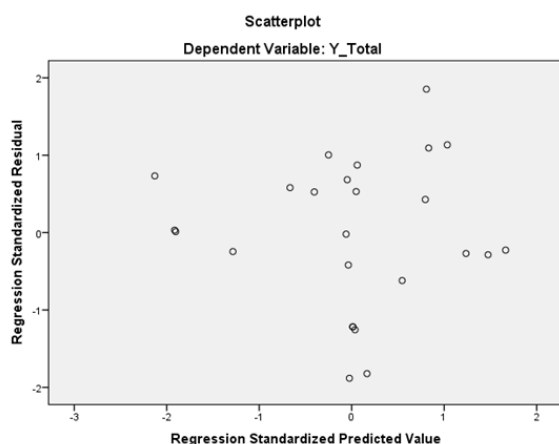
4.3.2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinierity		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	0,442	2,263	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0,442	2,263	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan output pengujian asumsi multikolinieritas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF yang tidak lebih dari 10, sehingga model regresi yang terbentuk tidak mengandung gejala multikolinearitas atau dengan

kata lain masing-masing variabel tidak mempunyai keterkaitan.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas



Kriteria pengujian menyatakan titik-titik residual menyebar secara acak (tidak membentuk pola tertentu) maka dinyatakan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas menggunakan *Scatter plot* dapat diketahui bahwa titik-titik residual menyebar secara acak. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi atau dengan kata lain responden menjawab kuesioner yang sebarannya merata.

4.4. Analisis Regresi Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)
Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi Finansial(X ₁)	0,053
	Kompensasi Non-Finansial (X ₂)	0,887
Konstanta		4,584
R Square		0,733
Adjusted R Square		0,709

Koefisien Korelasi Berganda (R^2) sebesar 0,733 artinya variabel Kompensasi Finansial(X₁), Kompensasi Non-Finansial (X₂) secara simultan

mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar $0,709 = 70,9\%$ atau 71% artinya Kepuasan Kerja (Y) mampu dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial (X₁) dan Kompensasi Non-Finansial (X₂) sebesar 71% , dan sisanya $1 - 0,709 = 29,1\%$ atau 29% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.5. Analisa Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Standart Error of Estimate
,856*	,733	,709	1,635

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,709, hal ini menunjukkan bahwa 70,9% variasi dari Kepuasan Kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari Kompensasi Finansial(X₁) dan Kompensasi Non-Finansial (X₂). Sedangkan sisanya ($100\% - 70,9\% = 29,1\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas bahwa angka R adalah sebesar 0,856, dan lebih mendekati angka satu di dibandingkan 0, sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa korelasi atau keeratan hubungan antara kedua variabel Kompensasi Finansial(X₁) dan Kompensasi Non-Finansial(X₂), dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah kuat positif.

Standart Error of Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksi nilai Y. Dari hasil regresi pada penelitian ini didapatkan nilai 2,769. Hal ini dapat disimpulkan bahwa baku kesalahan pada penelitian ini adalah sebesar 2,769.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Uji Parsial (uji t)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keputusan Terhadap Ha
Y	X1	2,261	2,073	0,007	Diterima
Y	X2	4,966	2,073	0,000	Diterima

Keterangan :

X yaitu, variabel bebas antara lain Kompensasi Finansial (X₁) dan Kompensasi Non-Finansial(X₂), sedangkan

Y yaitu, variabel terikat antara lain Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel dapat dijelaskan bahwa :

- a) Pengujian signifikansi secara individu variabel Kompensasi Finansial(X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 2,261$, Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai variabel Kompensasi Finansial(X₁) sebesar 2,261 lebih besar dari t tabel yakni 2,073 maka dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi Finansial(X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada *Sweet Garden Guest House*.
- b) Pengujian signifikansi secara individu variabel Kompensasi Non-Finansial(X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 4,966$, Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai variabel Kompensasi Non-Finansial (X₂) sebesar 4,966 lebih besar dari t tabel yakni 2,073. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi Non-Finansial (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada *Sweet Garden Guest House*.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai variabel Kompensasi

Finansial(X₁) sebesar 2,261 dan Kompensasi Non-Finansial (X₂) sebesar 4,966 lebih besar dari t tabel yakni 2,073 maka dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial memiliki pengaruh parsial secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

4.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462,720	2	231,360	30,168	,000 ^a
	Residual	268,720	22	7,669		
	Total	631,440	24			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON-FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan nilai $F_{hitung} = 30,168$ lebih besar dari F tabel 3,42 signifikansi 0,000 ($< 0,05$) atau pada tingkat signifikan 5%, maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) Variabel Kompensasi Finansial(X₁) dan Kompensasi Non-Finansial (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada *Sweet Garden Guest House* Malang.

4.7. Pembahasan

Hipotesis 1 (H1) : Kompensasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji t, diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi Finansial(X₁) terhadap Kepuasan Kerja pada *Sweet Garden Guest House* (Y) karena dari hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel Kompensasi Finansial (X₁) sebesar 4,966 $> 2,073$ dan memiliki nilai signifikan 0,007 atau

(0,007<0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dari hasil penelitian tersebut, maka ada pengaruh yang kuat dari Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada pelanggan *Sweet Garden Guest House*. Hal ini berarti pula jika Kompensasi Finansial semakin tinggi, maka akan berdampak pula pada semakin tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2 (H2) : Kompensasi Non-Finansial secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji t, diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi Non-Finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja pada *Sweet Garden Guest House* (Y), karena dari hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel Kompensasi Non-Finansial (X2) sebesar 4,966 > 2,073 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 atau (0,000<0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Kompensasi Non-Finansial (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dengan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi Non-Finansial juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan bekerja lebih maksimal dan loyal bila kepuasan kerja telah tercapai.

Hipotesis 3 (H3) : Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian uji F yang dilakukan, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada *Sweet Garden Guest House*. Dari uji F hitung menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial adalah layak untuk menguji variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja, hal tersebut menunjukkan dari besarnya nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 30,168 atau (30,168>3,42) dan memiliki nilai signifikan 0,000 atau (0,000<0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada *Sweet Garden Guest House*.

Besarnya kontribusi Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja dapat diketahui melalui koefisien determinasinya (*adjusted R²*) yaitu 0,709 atau sebesar 70,9%. Hal ini berarti Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial pada *Sweet Garden Guest House* Malang sebesar 70,9%, sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Bahwa pada hasil perhitungan Uji t (secara parsial) variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada *Sweet Garden Guest House* Malang, hal ini dikarenakan respon yang positif dari karyawan atas pemenuhan hak-hak mereka dalam bekerja oleh perusahaan, maka timbul rasa puas / kepuasan kerja karyawan.

Pada hasil perhitungan uji untuk variabel kompensasi non finansial (X2), menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan karyawan juga memberikan respon yang positif kepada perusahaan atas kompensasi non finansial yang diterima karyawan selama bekerja di *Sweet Garden Guest House* Malang sehingga timbul rasa puas / kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan (F) yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial keduanya secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat timbul karena hak-hak atas kesejahteraan karyawan telah terpenuhi yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan kepada

perusahaan berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah agar perusahaan tetap menjaga kualitas pelayanan kepada konsumen. Kualitas layanan dapat dijaga apabila kualitas SDM terjamin. Salah satu indikator terjaminnya kualitas SDM adalah melalui kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Jika kompensasi finansial dan non finansial sudah terpenuhi dengan baik, maka akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja. Apabila karyawan sudah merasa puas dengan pemenuhan hak-hak nya maka kualitas pelayanan karyawan dalam kegiatan operasional *Sweet Garden Guest House* Malang bisa maksimal.

6. Daftar Rujukan

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia* diterjemahkan oleh Benyamin Molan. PT. Indojaya Multitama. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Diterjemahkan oleh Vivin
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE- Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *MSDM untuk perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Caps

