

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PENGELOLA
SUKARAMAI PEKANBARU**

Oleh :

Halfy Resky

Pembimbing : Dewita Suryatiningsih dan Marzolina

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
email :halfy.resky@yahoo.com*

*Effect Of Non Financial Compensation and Job Satisfaction of The Performance
of Employees PT. Pengelola Sukaramai
Pekanbaru*

ABSTRACT

The study was conducted at PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru. Aims to determine the effect simultaneously and partially Nonfinancial Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru. There are three variables: the dependent variable and two independent variables. The study was conducted with a sample of 82 people. The study used multiple regression analysis test tool and using cluster by giving questionnaires to the respondents. In terms of data analysis, using qualitative and quantitative methods using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 20.0. The analysis showed that the variables Nonfinancial Compensation and Job Satisfaction jointly affect the Employee Performance PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru significant business with 0.000. The influence of the variable compensation partially Nonfinancial, and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru. The most influential variable most strongly to Employee Performance PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru is variable job satisfaction.

Keywords: Non Financial Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan merupakan organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia yang memiliki tujuan yang sama untuk dicapai. Apapun tujuan tersebut secara bersama menjadi komitmen organisasi untuk selalu dijaga dan dipahami oleh sumber daya manusia yang bekerja

didalamnya. Namun di era yang semakin kompleks ini, permasalahan-permasalahan sumber daya manusia akan ikut menjadi kompleks. Permasalahan-permasalahan tersebut akan sangat mempengaruhi tujuan bersama dari organisasi tersebut.

PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru merupakan perusahaan yang bertujuan untuk mengelola suatu pusat perbelanjaan agar menciptakan kenyamanan pelanggan maupun mereka yang bekerja sama di dalam gedung pusat perbelanjaan ini. Pengelolaan ini tidak semata-mata tanpa mengharapkan keuntungan maksimal di dalamnya, namun ada target-target pencapaian keuntungan tertentu yang harus diperhatikan karyawan.

Kinerja adalah merupakan suatu proses kegiatan untuk mengetahui apakah hasil pelaksanaan dari suatu rencana tidak jauh berbeda

Adapun rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah : 1) Apakah kompensasi nonfinansial dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru? 2) Apakah kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru? 3) Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan (prestasi karyawan) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang

dari yang telah ditetapkan, sehingga bila terjadi penyimpangan dapat segera diketahui untuk kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan serta pencegahan yang sama. Hasil kinerja yang tidak sesuai dengan prinsip efisiensi dan efektifitas ini terjadi didalam perusahaan. Dimana target yang diberikan tidak dibarengi dengan rencana perbaikan kesejahteraan bagi karyawan. Karyawan hanya bekerja menurut standarisasi saja tanpa mau berinisiatif untuk meningkatkan kinerja secara personal terhadap perusahaan.

dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007 : 54). Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2011 : 220).

Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Menurut Wibowo (2011 : 102-105) indikator kinerja adalah antara lain :

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Alat atau Sarana
- e. Motif
- f. Peluang

Kompensasi Nonfinansial

Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi ini merupakan masalah yang penting, bukan hanya motivasi atau dorongan seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi kompensasi ini diberikan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dengan demikian setiap perusahaan harus menentukan kompensasi yang paling sesuai, sehingga dapat menjamin tercapainya suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan. Adapun beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi yaitu (Nitisemito, 2006: 150) :

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
2. Kompensasi harus dapat mengikat
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kepuasan kerja
4. Kompensasi harus adil
5. Kompensasi yang diberikan haruslah dengan komposisi yang tepat

Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007 : 137) tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan yaitu:

- a. Ikatan kerjasama
Pemberian kompensasi akan menimbulkan ikatan kerjasama formal antara pemberi kerja dan karyawan.
- b. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih memotivasi karyawannya.

- c. Kepuasan kerja
Pemberian kompensasi kepada karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik dan status sosial, sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatan tersebut.
- d. Pengadaan efektif
Jika kompensasi yang ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang bermutu (*qualified*) untuk perusahaan tersebut lebih mudah.
- e. Stabilitas kerja
Pemberian kompensasi yang cukup adil dan layak, maka stabilitas karyawan lebih terjamin.
- f. Disiplin
Pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Hal ini dikarenakan mereka akan merasa bertanggungjawab untuk memenuhi peraturan perusahaan.
- g. Pengaruh Serikat Buruh
Program kompensasi yang baik akan dapat menghindari pengaruh serikat buruh dan karyawan akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah
Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan harus sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

Pengertian Kompensasi Nonfinansial

Pengertian dari kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang (Sunarto, 2006 : 31). Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti

penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan kerja (Sunyoto, 2012 : 31).

Komponen-komponen kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sejumlah sistem kerja termasuk dalam lingkungan ini. Sistem-sistem kerja tersebut memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang menghasilkan kehidupan yang lebih menyenangkan bagi para karyawan.

Faktor-Faktor Kompensasi Nonfinansial

Menurut Mondy (2011 : 59), beberapa faktor kompensasi nonfinansial adalah:

- a. Pekerjaan Itu Sendiri
Pekerjaan itu sendiri bisa menjadi faktor yang sangat kuat dalam persamaan kompensasi. Pekerjaan itu sendiri adalah isu sentral dalam banyak teori motivasi. Hal tersebut juga merupakan komponen penting dalam sebuah program kompensasi total. Teori karakteristik pekerjaan menempuh jalan yang panjang dalam menjelaskan pentingnya pekerjaan itu sendiri dalam menentukan kompensasi. Selama karyawan ada dalam organisasi, tantangan utama

manajemen adalah untuk menyelaraskan tuntutan-tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan aspirasi karyawan. Tidak diragukan lagi, ketika cakupan pekerjaan meluas dan pekerjaan tersebut menjadi lebih kompleks, tantangan ini juga akan meningkatkan kesulitan.

- b. Lingkungan Kerja
Menjalankan sebuah pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan menantang di tempat yang jelek tidak akan menyenangkan bagi sebagian besar orang. Lingkungan fisik dari pekerjaan juga harus menyenangkan. Para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka.

Indikator Kompensasi Nonfinansial

Menurut Rivai (2011 : 741) indikator kompensasi nonfinansial terdiri dari:

- a. Bentuk pujian
Pujian juga perlu diberikan kepada karyawan apabila ia telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Pujian disini merupakan suatu penguatan bagi karyawan. Karyawan akan senang karena merasa bahwa ia diperhatikan, dihargai, dan karena pujian ini sifatnya membangun, maka akan lebih meningkatkan semangat karyawan dan bekerja lebih giat lagi.
- b. Bentuk penghargaan
Suatu penghargaan tidak begitu mudah dapat diperoleh oleh setiap karyawan. Maksudnya ialah bahwa ada kriteria tertentu karyawan bisa memperoleh penghargaan, yakni dilihat dari hasil kerjanya maupun kebijakan dari perusahaan itu sendiri, seperti

penghargaan terhadap karyawan dengan masa pengabdianya terhadap perusahaan selama ia bekerja. Dengan memberikan penghargaan, maka akan terjalin pula hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawannya dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

c. Peluang promosi

Suatu hasil dari pekerjaan yang baik biasanya dihasilkan oleh karyawan yang memiliki etos kerja, potensi dan kapasitas yang baik pula. Untuk itu tidak ada salahnya untuk memberikan karyawan tersebut hadiah yaitu merekomendasikan karyawan tersebut ke dalam suatu promosi jabatan. Karyawan tersebut akan dipromosikan oleh manajernya sesuai dengan hasil kerjanya. Disana karyawan tersebut akan dipertimbangkan. Keputusan yg diambil oleh manajernya untuk merekomendasikan karyawannya ke suatu promosi jabatan diharapkan akan membawa perubahan ke arah yang lebih baik. Promosi jabatan ini tentu akan membuat karyawan merasa senang dan bangga, ini merupakan suatu Penghargaan yang dapat mereka raih.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kepuasan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk

memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007 : 199), tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standart kepuasannya. Sedangkan menurut Nasution (2006 : 93) indikator kepuasan kerja karyawan terdiri dari:

1. Pekerjaan itu sendiri

Jenis pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Penilaian berat ringannya suatu pekerjaan oleh karyawan akan berpengaruh pada perilaku mereka, jika suatu pekerjaan dinilai berat dan sulit untuk dikerjakan tentu akan mengurangi tingkat kepuasan sehingga perusahaan harus mampu memberikan pekerjaan yang tepat bagi karyawannya. Selain itu, pekerjaan yang monoton akan menimbulkan kebosanan, bila ini terjadi maka suasana kerja yang sudah tercipta dalam perusahaan akan terganggu. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Prestasi yang dihasilkan karyawan

Prestasi dianggap berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula prestasi yang dicapainya dan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin

rendah pula prestasi yang dihasilkan karyawan.

3. Tingkat perputaran karyawan
Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Jika kepuasan kerja meningkat maka perputaran tenaga kerja dan absensi menurun atau sebaliknya. Hal ini disebabkan karena apabila para karyawan kurang mendapatkan kepuasan kerja, mereka akan cenderung lebih sering absen dan dapat mengakibatkan sering keluar masuknya tenaga kerja, sehingga dapat mempengaruhi dan menghambat proses produksi karyawan.
4. Tingkat Kemangkiran Karyawan
Kondisi kerja yang buruk menyebabkan karyawan yang malas dan tidak bergairah, sehingga menimbulkan alasan karyawan untuk tidak masuk kerja seperti sering terlambat dan masuk tidak tepat waktu. Oleh karena itu, cara yang paling tepat untuk memperkecil tingkat kemangkiran ini adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan dilingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini sampel penelitian adalah Sampel yang diperoleh dengan rumus Slovin adalah 82 orang. Karena sampel yang diperoleh masih bersifat secara keseluruhan, maka sampel akan dibagi lagi berdasarkan unsur yang telah disebutkan sebelumnya yang dilakukan dengan metode kluster. Penarikan sampel yang didasarkan pada kelompok-kelompok sebagai

anggota populasi (Dantes, 2012 : 43). Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju. Selain itu juga dilakukan wawancara sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach ≥ 0.70 (Ghozali, 2009).

Uji Regresi Berganda

Tabel 1
Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	t hitung	Sig
Konstanta	3.797	0.348	5.156	0,000
Kompensasi Non Finansial	0.301	0.110	6.728	0,000
Kepuasan Kerja	0.434	0.122	5.098	0,000

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2015

Nilai $a = 3.797$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai Kinerja Karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru naik sebesar 3.797 satuan. Nilai $b_1 = 0.301$ merupakan koefisien regresi untuk variabel Kompensasi Non Finansial menunjukkan apabila variabel Kompensasi Non Finansial ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru sebesar 0.301 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru. Nilai $b_2 = 0.434$ merupakan koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan apabila variabel Kepuasan Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru sebesar 0.434 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan koefisien determinasi (R^2).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
<i>Kinerja (Y)</i>	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007 : 54).	1.Tujuan 2.Standar 3.Umpun Balik 4.Alat/Sarana 5.Motif 6.Peluang Wibowo (2011 : 102-105)
<i>Kompensasi Non Finansial (X1)</i>	Kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Sunarto (2006 : 31).	1.Bentuk pujian 2. Bentuk Penghargaan 3.Peluang promosi Rivai (2011 : 741)
<i>Kepuasan Kerja (X3)</i>	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins dalam Wibowo. (2011 : 501).	1.Pekerjaan itu sendiri 2.Prestasi yang dihasilkan karyawan 3.Tingkat perputaran karyawan 4.Tingkat Kemangkiran Karyawan Nasution (2003 : 93) dan Saydam (2003 : 377)

Sumber : Penelitian Terdahulu, 2015

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT Pengelola Sukaramai sebagian besar memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 52 orang (63.42%) memiliki umur 18-30 tahun sebanyak 32 orang (39.02%) memiliki status menikah

32 orang (39.02%) memiliki pendidikan tertinggi S1 sebanyak 40 orang (48.78%).

Kompensasi Non Finansial

Komponen-komponen kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sejumlah sistem kerja termasuk dalam lingkungan ini. Sistem-sistem kerja tersebut memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang menghasilkan kehidupan yang lebih menyenangkan bagi para karyawan. Variabel Kompensasi Non Finansial dengan nilai t hitung sebesar 6.728 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan PT. Buana Finance Pekanbaru.

Dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.04 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.04 berada di rentang skala 1,80-2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan kompensasi non finansial para karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru tergolong kurang baik karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju pada pernyataan pertama yaitu Mendapatkan pujian atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan karena pimpinan maupun pihak manajemen jarang memberikan pujian terhadap kinerja maupun hasil

pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan sehingga karyawan merasa kurang dihargai dalam bekerja.

Pada pernyataan kedua yaitu Mendapatkan ucapan terima kasih dari atasan atas hasil kerja, sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju karena ketika karyawan selesai melakukan pekerjaan, pihak atasan jarang berada di lokasi sehingga pihak atasan tidak sempat mengucapkan terima kasih kepada karyawannya terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

Sedangkan pada pernyataan ketiga yaitu Adanya kata-kata motivasi dari atasan, sebagian besar karyawan yang menjadi responden menyatakan tidak setuju karena pihak atasan jarang dalam melakukan motivasi terhadap para karyawannya, padahal hal-hal seperti inilah yang diharapkan karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Pada pernyataan keempat yaitu Adanya penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan, sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan ini karena pihak atasan maupun manajemen PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru kurang tanggap dalam memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga karyawan tidak setuju dengan pernyataan Adanya penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan.

Pada pernyataan kelima yaitu Mendapatkan piagam sebagai karyawan terbaik, sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT.

Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan ini karena piagam yang diberikan tergolong sangat jarang sekali diberikan kepada karyawan terbaik, meskipun ada namun pihak manajemen sering lalai dan tidak memberikan secara kontinyu piagam penghargaan kepada karyawan terbaik setiap bulannya.

Sedangkan pada pernyataan keenam yaitu Mendapatkan sertifikat penilaian kinerja yang baik, sebagian besar responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan ini karena penilaian dilakukan secara tertutup sehingga tidak ada diberikan sertifikat penilaian kinerja kepada karyawan. Pada pernyataan ketujuh yaitu Memiliki peluang untuk mendapatkan promosi sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan ini karena walaupun ada peluang untuk dilakukannya promosi, namun sangat kecil atau bahkan sangat sulit karena syarat-syarat untuk promosi tidak jelas sehingga peluang untuk mendapat promosi menjadi sempit dan jarang dilakukan.

Pada pernyataan kedelapan yaitu Adanya jenjang karir yang jelas di dalam perusahaan sebagian besar responden PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju kepada pernyataan ini karena seperti yang dijelaskan sebelumnya, promosi terhadap jabatan tidak jelas syarat-syaratnya sehingga jenjang karir karyawan menjadi tidak jelas juga. Sedangkan pada pernyataan kesembilan yaitu Dapat fleksibel dalam jenjang karir, sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT.

Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan ini karena jenjang karir karyawan tidak jelas dan penilaian yang dilakukan serba tertutup sehingga tidak ada fleksibilitas dalam pengembangan jenjang karir karyawan pada PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru.

Pada pernyataan kesepuluh yaitu Memiliki kesempatan yang besar untuk berkembang di perusahaan, sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan ini karena kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan sangat kecil dilihat dari kesempatan promosi, kejelasan jenjang karir, dan kesempatan pengembangan karir yang masih tergolong rendah pada PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru.

Kepuasan Kerja

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan, atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, kepuasan kerja

merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan, atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi.

Dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.12 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.12 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan kinerja para karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju pada pernyataan pertama yaitu Mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena karyawan merasa beban yang ditargetkan oleh perusahaan terlalu besar sehingga karyawan belum mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada pernyataan kedua sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju bahwa selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan karena karyawan menyatakan tidak memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, selain itu pada pernyataan ketiga yaitu Bekerja sesuai dengan SOP perusahaan, sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini karena karyawan ingin melakukan pekerjaan sesuai dengan cara mereka sendiri sehingga

karyawan tidak bekerja sesuai dengan SOP perusahaan yang ada.

Sedangkan pada pernyataan keempat yaitu Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan peningkatan kinerja perusahaan, sebagian responden PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju pada pernyataan ini karena karyawan belum memberikan kinerja terbaiknya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan masih belum memberikan peningkatan kinerja perusahaan.

Pada pernyataan kelima yaitu Perusahaan semakin maju dan berkembang melalui kinerja karyawan, sebagian responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini karena kinerja yang diberikan oleh karyawan masih tergolong rendah sehingga belum mampu memajukan dan membantu perusahaan dalam berkembang. Sedangkan pada pernyataan keenam yaitu Menggunakan alat dan prasarana dengan baik dalam bekerja, sebagian besar karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru yang menjadi responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini karena pihak atasan dan manajemen kurang dalam melakukan pengarahan dalam penggunaan alat dan prasarana dengan baik sehingga masih banyak karyawan yang kurang paham dalam mengoperasikan alat dan prasarana yang tersedia di perusahaan.

Pada pernyataan ketujuh yaitu Mampu memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja, sebagian besar

responden PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru tidak setuju dengan pernyataan ini karena kurangnya perhatian pihak atasan dan manajemen dalam melakukan bimbingan dan penyuluhan sehingga karyawan kurang memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja yang ada. Sedangkan pada pernyataan kedelapan yaitu Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk tugas yang diberikan padanya, sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju untuk pernyataan ini karena kurangnya motivasi yang mereka dapat sehingga masih banyak pekerjaan dan tugas yang diberikan terbengkalai dan kurang pengawasan.

Sedangkan pada pernyataan kesembilan yaitu Dapat memanfaatkan peluang yang diberikan perusahaan, pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena peluang yang ada tidak beredar dengan baik informasinya sehingga karyawan masih kurang dalam memanfaatkan peluang yang ada. Selain itu pada pernyataan kesepuluh yaitu Mampu menunjukkan kemampuan kerja terbaik saat diberikan pekerjaan, sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan ini karena karyawan tidak tersalurkan potensi dan kreatifitas yang dimiliki dalam diri mereka karena kurangnya perhatian dari atasan dan motivasi

yang kurang menjadi faktor lain yang menyebabkan hal ini terjadi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.12 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.12 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan kinerja para karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju pada pernyataan pertama yaitu Mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena karyawan merasa beban yang ditargetkan oleh perusahaan terlalu besar sehingga karyawan belum mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada pernyataan kedua sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju bahwa selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan karena karyawan menyatakan tidak memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, selain itu pada pernyataan ketiga yaitu Bekerja sesuai dengan SOP perusahaan, sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini karena karyawan

ingin melakukan pekerjaan sesuai dengan cara mereka sendiri sehingga karyawan tidak bekerja sesuai dengan SOP perusahaan yang ada.

Sedangkan pada pernyataan keempat yaitu Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan peningkatan kinerja perusahaan, sebagian responden PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju pada pernyataan ini karena karyawan belum memberikan kinerja terbaiknya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan masih belum memberikan peningkatan kinerja perusahaan.

Pada pernyataan kelima yaitu Perusahaan semakin maju dan berkembang melalui kinerja karyawan, sebagian responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini karena kinerja yang diberikan oleh karyawan masih tergolong rendah sehingga belum mampu memajukan dan membantu perusahaan dalam berkembang. Sedangkan pada pernyataan keenam yaitu Menggunakan alat dan prasarana dengan baik dalam bekerja, sebagian besar karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru yang menjadi responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini karena pihak atasan dan manajemen kurang dalam melakukan pengarahan dalam penggunaan alat dan prasarana dengan baik sehingga masih banyak karyawan yang kurang paham dalam mengoperasikan alat dan prasarana yang tersedia di perusahaan.

Pada pernyataan ketujuh yaitu Mampu memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja, sebagian besar responden PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru tidak setuju dengan pernyataan ini karena kurangnya perhatian pihak atasan dan manajemen dalam melakukan bimbingan dan penyuluhan sehingga karyawan kurang memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja yang ada. Sedangkan pada pernyataan kedelapan yaitu Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk tugas yang diberikan padanya, sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju untuk pernyataan ini karena kurangnya motivasi yang mereka dapat sehingga masih banyak pekerjaan dan tugas yang diberikan terbengkalai dan kurang pengawasan.

Sedangkan pada pernyataan kesembilan yaitu Dapat memanfaatkan peluang yang diberikan perusahaan, pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena peluang yang ada tidak beredar dengan baik informasinya sehingga karyawan masih kurang dalam memanfaatkan peluang yang ada. Selain itu pada pernyataan kesepuluh yaitu Mampu menunjukkan kemampuan kerja terbaik saat diberikan pekerjaan, sebagian besar responden yang merupakan karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan ini karena karyawan tidak tersalurkan potensi dan kreatifitas yang dimiliki

dalam diri mereka karena kurangnya perhatian dari atasan dan motivasi yang kurang menjadi faktor lain yang menyebabkan hal ini terjadi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Kompensasi Non Finansial (X1) Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru. Artinya variabel independen yang terdiri atas Kompensasi Non Finansial (X1) Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru.
2. Adanya pengaruh secara parsial variabel independen yang terdiri atas Kompensasi Non Finansial (X1) Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru artinya variabel independen masing-masing mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru.
3. Variabel Kompensasi Non Finansial (X1) Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru.

Saran

1. Variabel kompensasi non finansial tergolong rendah dan oleh karena itu pihak perusahaan harus memperhatikan hal ini untuk melakukan retensi terhadap karyawan melalui kompensasi non finansial. Karena selama ini pihak atasan maupun pihak manajemen dinilai jarang dalam memberikan kompensasi non finansial, walaupun kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan mencukupi kebutuhan, karyawan juga butuh penghargaan intrinsik yang dapat membangun semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pihak atasan harus bisa meluangkan waktu untuk mengucapkan terima kasih kepada karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pihak atasan juga dianjurkan melakukan pemberian motivasi melalui kata-kata dari pengalaman yang pernah dilalui karena hal ini dapat membangun karakter dari para karyawan. Perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal yang disyaratkan untuk dilakukan promosi karena karyawan pusat perbelanjaan PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru ingin secara jelas melihat dan melakukan anjang-ancang untuk mengembangkan jenjang karir di PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru.
2. Kepuasan kerja yang telah dipaparkan harus menjadi batu loncatan yang harus diperhitungkan oleh pihak atasan maupun pihak manajemen PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru dalam memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai dan disukai oleh karyawan sehingga dapat memberikan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Selain itu pihak atasan dan manajemen harus lebih memperhatikan karyawannya dalam melakukan pekerjaan dengan melakukan pengawasan dan kontrol secara berkala sehingga karyawan lebih merasa terbimbing dan puas dalam melakukan pekerjaan. Pihak perusahaan juga harus lebih berhati-hati dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya karena apabila kepuasan kerja karyawan tergolong rendah dapat mengakibatkan *turnover intention* yang tinggi karena karyawan yang merasa tidak puas dan tidak bangga akan tidak betah dalam bekerja di PT. Pengelola Sukaramai Pekanbaru dan berkeinginan untuk keluar mencari perusahaan lain yang lebih baik dan bisa memberikan pengalaman yang lebih optimal
3. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya juga melakukan pembentukan grup atau kelompok kerja dan memberikan pengarahan agar para karyawan memiliki sasaran yang baik dalam bekerja sehingga para karyawan dapat mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan dan juga pihak perusahaan sebaiknya juga memberikan pengarahan bagaimana memanfaatkan peluang yang baik di lapangan agar para karyawan dapat memanfaatkan peluang

kerja yang diberikan perusahaan kepadanya. Apabila kinerja karyawan yang tergolong rendah ini diperbaiki dan diubah menjadi lebih baik lagi maka perusahaan dapat mencapai targetnya karena para karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Andi.

Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya Offset.

Mondy, r. Wayne 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi ke 10 jilid 2 Penerbit Erlangga.

Nasution, Mulia, 2007. *Manajemen Personalia (Aplikasi dalam Perusahaan)*. Penerbit Djambatan, Jakarta.

Nitisemito, S, Alex, 2006 *Manajemen sumber daya manusia dan pengantar*, Ghali Indonesia, Jakarta.

Rivai, veithzal 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sunarto, 2006. *Manajemen sumber daya manusia dan pengantar*, Ghali Indonesia, Jakarta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Aplikasi Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.