

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. AXA FINANCIAL INDONESIA
KANTOR CABANG MAKASSAR**

Nurul Fauziah Haryudina

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
Email : nunuharyudina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar. Populasi dalam Penelitian ini adalah karyawan (agen) yang bekerja pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar yang berjumlah 244 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 71 orang dengan menggunakan rumus *slovin*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner (angket). Sedangkan Teknis analisis data yang digunakan adalah menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan dua metode Uji statistik yaitu Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t) dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar. Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar. Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Karyawan.

**IMPACT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. AXA FINANCIAL INDONESIA
MAKASSAR BRANCH OFFICE**

Nurul Fauziah Haryudina

Student of Management Departement
Faculty of Economics State University of Makassar
Email : nunuharyudina@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of financial compensation and non-financial compensation partially or simultaneously on employee performance at PT. Axa Financial branch office Makassar, Indonesia. The study population are 244 employees (agents) of PT. Axa Financial Branch Office Makassar, Indonesia. The number of samples used were 71

people using the slovin formula. Data was collected using the questionnaire method (questionnaire). Then, the data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis using two statistical test methods, namely Simultaneous Test (F test) and Partial Test (t test) using Statistical Product and Service Solution (SPSS).

The results of the study shows that simultaneously financial compensation and non-financial compensation have a positive and significant impact on employee performance at PT. Axa Financial Branch Office Makassar, Indonesia. Financial Compensation partially has a positive and significant impact on employee performance at PT. Axa Financial Branch Office Makassar, Indonesia. Non-Financial Compensation partially gives positive and significant impact on employee performance at PT. Axa Financial Branch Office Makassar, Indonesia.

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation and Employee Performance.

Latar Belakang

Perusahaan saat ini tentunya memegang perananan penting sebagai penyedia barang atau jasa agar dapat memenuhi permintaan konsumen akan kebutuhan dan keinginan mereka. Perusahaan saat ini tentunya saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dalam menghadapi perubahan yang tentunya mengarah pada kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin baik. Perusahaan dalam prosesnya tentunya membutuhkan faktor-faktor produksi guna mencapai tujuan perusahaan, salah satunya adalah faktor manusia.

Faktor manusia tentu memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan tentunya wajib untuk memperhatikan faktor manusia atau lazimnya disebut tenaga kerja. Secanggih apapun peralatan yang digunakan, sebagus apapun pelatihan yang diberikan tidak akan bisa menghasilkan kinerja yang baik jika hal tersebut tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Menurut Handoko (2000:155) : “Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja”.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan merupakan salah satu biaya yang harus dikeluarkan perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu perusahaan akan melakukan penilaian akan kinerja yang dihasilkan karyawan. Pemberian kompensasi bagi karyawan tentunya akan sangat berguna bagi karyawan sebagai salah satu untuk mempertahankan dan memenuhi kebutuhan hidupnya secara ekonomis. Pemberian kompensasi secara rasional tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak rasional tentunya akan menurunkan kinerja karyawan.

Di era yang memiliki kemajuan pesat dan didorong dengan peningkatan kebutuhan

masyarakat dalam jangka waktu yang panjang seperti pendidikan, kesehatan, investasi, dan lain sebagainya. Asuransi terus mengalami peningkatan, baik dari segi jumlah maupun inovasi produknya. Hal ini terlihat dari semakin beranekaragamnya produk asuransi yang ditawarkan. Dalam dunia asuransi, perusahaan akan melakukan inovasi terhadap produknya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen sehingga produknya memiliki kemampuan bersaing (*Competitive advantages*) dengan para kompetitor. Dengan banyaknya kebutuhan masyarakat yang sangat variatif dan semakin selektifnya dalam memilih perusahaan asuransi karena mengutamakan kehidupan dalam jangka waktu yang panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada karyawannya sehingga dapat pula meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang asuransi.

PT. Axa Financial Indonesia merupakan bagian dari Axa Group dengan fokus bisnis produk antara lain asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi pendidikan, dan investasi saham. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi, PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar hadir dengan motto "*ingat sehat ingat Axa*". Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar kepada para pegawainya terbagi dua yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada penelitian ini penulis berfokus pada karyawan (agen) PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan, PT. Axa Financial Indonesia Kantor cabang Makassar menerapkan kompensasi bulanan, insentif dan bonus liburan diberikan apabila mencapai target perbulan. Menurut wawancara dengan Agency Director, proses motivasi yang dilakukan dalam bentuk pemberian kompensasi saat ini berjalan lancar dan sesuai perencanaannya, maka dari itu diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Namun dalam pelaksanaannya, ditemukan bahwa pemberian kompensasi masih menyimpan masalah yaitu besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. Dari penjelasan tersebut, penulis menduga bahwa terdapat pengaruh dalam pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berikut ini dapat dilihat tabel jumlah kompensasi karyawan (per bulan) berdasarkan premi terendah PT. Axa Financial Indonesia:

No.	Produk	Jumlah Kompensasi (Rp)	Premi Terendah Bulanan (Rp)
1.	Jiwa dan Investasi	113.312,5	500.000
2.	Kesehatan	70.762,5	450.000
3.	Jiwa	111.000	400.000
4.	Pendidikan	66.600	400.000

Sumber: Data Perusahaan PT. Axa Financial Indonesia Makassar Tahun 2020

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan kinerja perusahaan PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar, maka penulis tertarik mengadakan penelitian ilmiah dengan judul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar?

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dan Menurut Handoko (2014:4) : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2013:2) : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur hubungan antar individu dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi, sering kali digunakan dalam kehidupan sehari-hari, tak terkecuali di dunia bisnis. Pengertian kompensasi yang dimaksud di sini adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2002:118) : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Heidjrachman (2002:138) : “Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang- undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”.

Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas suatu pekerjaan yang diberikan yang berbentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012: 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nurlaila (2010:71) : “*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Menurut Luthans (2005:165) : “Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan”.

Menurut Mangkunegara (2004:67) : “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang).” Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2002:67) : “Mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu proses yang digunakan oleh organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu”. Dan Menurut Gomes (2005:198) : Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu”.

Menurut Simamora (2004:339) : “Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Dessler (2000:41) : “Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.” Dan menurut Mangkunegara (2002:22) : “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Metodologi Penelitian

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat Sugiyono (2004). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial (X1)

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

2. Kompensasi Non Finansial (X2)

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah persepsi atasan langsung terhadap evaluasi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi obyek/subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah Karyawan (agen) yang bekerja di PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar pada cabang Hasanuddin berjumlah 66 karyawan dan pada cabang Bawakaraeng berjumlah 178 karyawan sehingga total karyawan sebanyak 244 orang.

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin Kuncoro (2013). Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Slovin, maka didapatkan jumlah sampel 71 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, arsip, literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan yang di bahas untuk memperoleh berbagai informasi yang dapat membantu di dalam penelitian pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan (angket) yang berhubungan dengan fenomena yang diteliti untuk dijawab oleh subjek/responden dalam penelitian.

2. Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik pengumpulan data sekunder pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

a. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh data dalam bentuk dokumen, buku, arsip, dan sebagainya yang berupa laporan dari organisasi tempat penelitian yang berisi informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Axa Financial Indonesia kantor cabang Makassar. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008:258) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan).

a = Bilangan Konstanta.

b = Koefisien regresi.

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non Finansial

e = Standar error

Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.334	4.376		1.904	.061
	Kompensasi Finansial	.786	.300	.326	2.614	.011
	Kompensasi Non Finansial	.684	.176	.484	3.878	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,334 + 0,786 X_1 + 0,684 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,334 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) dianggap tidak ada atau tidak digunakan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,334.
- Koefisien regresi Kompensasi Finansial (X1) sebesar 0,786. Artinya jika Kompensasi Finansial mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,786.
- Koefisien regresi Kompensasi Non Finansial (X2) sebesar 0,684. Artinya jika Kompensasi Non Finansial mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,684.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, kompensasi finansial diukur menggunakan beberapa indikator dari dimensi kompensasi finansial sebagaimana dijelaskan oleh Nawawi (2015), yang terdiri dari gaji dan insentif. Selanjutnya, hasil analisis uji t yakni diperoleh nilai t-hitung variabel kompensasi finansial lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari tingkat signifikansi penelitian, hal ini berarti variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh dan signifikan dalam kinerja karyawan (Y) pada PT. Axa Financial Indonesia Makassar. Sehingga untuk hipotesis pertama yang berbunyi "Diduga variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar" dapat diterima. Tentunya ini menunjukkan dengan baiknya penerapan kompensasi finansial oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sedangkan dengan kurang baiknya kompensasi finansial akan menurunkan kinerja karyawan.

Hubungan kompensasi finansial dengan kinerja karyawan diperkuat dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Arlina Candra (2015) yang meneliti mengenai pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya diperoleh bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian

yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, kompensasi non finansial diukur menggunakan beberapa indikator dari dimensi kompensasi non finansial sebagaimana dijelaskan oleh Rivai (2011:358), yang terdiri dari peluang promosi, prestasi kerja, nyaman, bersahabat dan mempunyai teman, dan kondusif. Selanjutnya, hasil analisis uji t yakni diperoleh nilai t-hitung variabel kompensasi non finansial lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian, hal ini berarti variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh dan signifikan dalam kinerja karyawan (Y) pada PT. Axa Financial Indonesia Makassar. Sehingga untuk hipotesis kedua yang berbunyi "Diduga variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar" dapat diterima. Pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar juga pada Kompensasi non finansial lebih berpengaruh dikarenakan untuk karyawan (agen) tidak mendapatkan gaji perbulan secara tetap. Tentunya ini menunjukkan dengan baiknya penerapan kompensasi non finansial oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sedangkan dengan kurang baiknya kompensasi non finansial akan menurunkan kinerja karyawan.

Hubungan kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan diperkuat dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Hasil oleh Oburu Lewis Nyaribo & Atambo Wallace Nyakundi PhD (2016) menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan pun akan semakin baik. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka karyawan akan merasa puas terhadap kompensasi non finansial yang disediakan oleh perusahaan. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan tidak akan termanfaatkan secara optimal.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, telah membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini, yang berbunyi "Diduga variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar" dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,575 atau 57,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 57,5% terhadap kinerja karyawan yang artinya kontribusi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar tergolong cukup tinggi, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Besarnya pengaruh tersebut termasuk cukup baik namun masih perlu ditambahkan variabel lain untuk mengukur kinerja karyawan, karena selain kompensasi finansial masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja meskipun

kompensasi finansial sudah baik tetapi kompensasi non finansial kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan kurang. Meskipun kompensasi non finansial baik namun tidak oleh kompensasi finansial, maka kinerja karyawan juga akan kurang. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara positif dan signifikan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1), dan Kompensasi Non Finansial (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar.
2. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor cabang Makassar.
3. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Axa Financial Indonesia Makassar.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Makassar sudah baik menurut tanggapan karyawan (agen) tetapi untuk dimensi gaji dalam hal ini besarnya gaji yang diberikan belum mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan yang mendapatkan skor terendah. Untuk itu pihak PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar harus lebih memperhatikan kompensasi finansial karyawan dalam hal ini gaji. Pada dasarnya kompensasi finansial merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, dimana semakin baik kompensasi finansial maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
2. Kompensasi Non Finansial pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar sudah baik menurut tanggapan karyawan (agen) tetapi untuk dimensi prestasi kerja dalam hal ini kurangnya penghargaan atas prestasi kerja dan kondusif dalam hal ini lingkungan kerja yang kurang kondusif, mendapatkan skor terendah. Untuk itu pihak PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar harus lebih memperhatikan kompensasi non finansial karyawan. Pada dasarnya kompensasi non finansial merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, dimana semakin baik kompensasi non finansial maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
3. PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar harus terus mempertahankan kinerja karyawannya. Walaupun PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar memiliki banyak saingan, namun perusahaan ini harus berani berkompetisi dengan perusahaan asuransi lainnya. Keunggulan bersaing sangat penting bagi perusahaan agar bisa bersaing dengan kompetitor lain dan dapat semakin mengembangkan perusahaannya.

Hal ini bisa dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara memberikan gaji yang sesuai, dan prestasi bagi karyawan serta lingkungan kerja kondusif sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan. Dengan meningkatnya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, maka akan tercipta kinerja karyawan. Diharapkan kedepannya faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini agar dapat diteliti oleh pihak-pihak yang ingin meneliti PT. Axa Financial Indonesia Kantor Makassar.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. h. 67.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. h. 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. h. 120.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. h. 50.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo. h. 41.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : P.T. Indeks. h. 56.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, h. 147.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP. h. 83.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi. h. 198.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE. h. 155.
- _____. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE. h. 67.
- _____. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta; Penerbit BPFE.
- _____. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE. h. 4.
- _____. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE. h. 4.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo. h. 69.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. h. 118.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manuisia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. h. 121.

- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. h. 10.
- Heidjrachman dan Husnan, Suat. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BEFE. h. 138
- Indarto,A, Iskandar, Melody, Stefani Lily. 2015. *Interaksi Independensi, Pengalaman, Pengetahuan, Due Professional Care, Akuntabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Audit*. *Jurnal 3rd Economic & Business Research Festival* Vol. 18 No.2
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori & praktik)*. Jakarta : Rajawali Press. h. 189.
- KBBI. 2020. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: <https://kbbi.web.id/agen> [Diakses 14 Desember 2020].
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta. h. 50.
- _____. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi. h. 165.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE. h. 128.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. Melbourne: Cambridge University Press.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. h. 95.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. h. 320.
- Muryanto, Eko. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Penangawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi. Surakarta: UNS.
- Natsir, Uhd D. 2018. *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar*. *Jurnal Economix* Volume 6 Nomor 2 Desember 2018.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair. h. 71.
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, *Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”*, *Telaah bisnis, Vol.7, No.* h. 260.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. h. 339
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta.
- _____. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta. h.36.
- _____. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta. h. 80.
- Veithzal, Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo. h. 358.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada*. Bandung. h. 83.

- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media. h. 142.
- Zulmi, Hasan. 2019. *Pengaruh Insentif Kerja dan Asuransi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta*. Yogyakarta: Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis.