



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 14053-14061

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bumi Karsa

Syahrul Ramdhan, Sri Andayaningsih, Syahidah Rahmah
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
[calluu3211@gmail.com*](mailto:calluu3211@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar, dan 2) mengetahui pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Karsa Makassar yang berjumlah 130 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 25 dengan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang jauh lebih besar dibandingkan t tabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, Kepuasan Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis sekaligus modal utama dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, dan sumber daya fisik lainnya, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas, loyalitas, serta kinerja karyawan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, karyawan tidak lagi hanya dipandang sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas operasional, melainkan sebagai motor penggerak yang berperan penting dalam menjaga keberlanjutan, daya saing, dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan menjadi salah satu strategi manajerial yang esensial, karena kepuasan kerja yang tinggi terbukti mampu menurunkan tingkat turnover, meningkatkan loyalitas, serta mendorong produktivitas individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor kunci yang berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama, yakni kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus, yang umumnya dipandang sebagai indikator utama kepuasan kerja karena dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan seperti sandang, pangan, papan, serta keamanan finansial (Fadila et al., 2025). Di sisi lain, kompensasi non-finansial mencakup aspek penghargaan, pengakuan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif. Faktor-faktor non-finansial ini memberikan kepuasan intrinsik yang lebih bersifat jangka panjang, karena menyentuh dimensi psikologis dan emosional karyawan (Fadila et al., 2025).

Kompensasi finansial sering dianggap sebagai indikator utama kepuasan kerja karena dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti sandang, pangan, dan papan. Selain itu, keadilan dalam pemberian gaji, tunjangan kesehatan, maupun bonus prestasi menciptakan rasa puas dan semangat kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, kompensasi non-finansial juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang bersifat jangka panjang. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan peluang pengembangan diri dapat memberikan kepuasan intrinsik yang tidak kalah penting dibandingkan kompensasi finansial (Saragih et al., 2021). Beberapa penelitian bahkan menunjukkan bahwa kombinasi kompensasi finansial dan non-finansial yang seimbang akan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Meskipun sebagian besar penelitian mendukung adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja, namun terdapat temuan yang tidak konsisten. Penelitian (Nugraheni, 2020) menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi non-finansial tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, karyawan lebih menekankan aspek finansial sebagai penentu kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, penelitian (Syamsudhuha & Abdurahman, 2024) di Rumah Sakit XYZ Cimahi menemukan hasil berbeda, yaitu kompensasi non-finansial yang signifikan memengaruhi kepuasan kerja, sedangkan kompensasi finansial tidak berpengaruh nyata. Temuan yang bertolak belakang ini mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak bersifat universal, melainkan sangat bergantung pada konteks organisasi, jenis pekerjaan, serta karakteristik individu karyawan.

Penelitian (Rambe, 2024) mengungkapkan bahwa kompensasi baik finansial maupun non-finansial tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga melalui perantara peningkatan prestasi kerja. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa diberi kompensasi yang adil, mereka akan berupaya meningkatkan kinerja, dan hasil kinerja yang baik tersebut pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menambah kompleksitas dalam memahami hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja, sehingga menimbulkan kebutuhan penelitian yang lebih mendalam dan kontekstual.

Dalam konteks industri konstruksi, khususnya di Makassar, penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan karyawan masih sangat terbatas. Padahal, sektor ini memiliki karakteristik berbeda dengan sektor jasa maupun kesehatan. Perusahaan konstruksi sering menghadapi tantangan seperti beban kerja tinggi, risiko keselamatan, serta ketidakpastian proyek yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan. PT. Bumi Karsa Makassar sebagai salah satu perusahaan konstruksi terkemuka di Sulawesi Selatan menghadapi fenomena nyata terkait kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya keluhan mengenai keterlambatan pemberian insentif, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, serta keterbatasan kesempatan pengembangan karier. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dan realitas di lapangan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi loyalitas, motivasi, bahkan tingkat produktivitas mereka.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat adanya research gap yang menarik untuk diteliti, baik dari sisi inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja, maupun dari konteks sektor konstruksi yang masih jarang dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap keX'puasan karyawan, khususnya pada PT. Bumi Karsa Makassar. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan masukan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kepuasan karyawan

2. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bumi Karsa Makassar, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan infrastruktur, berlokasi di Wisma Kalla Lt. 11, Jl. Dr. Ratulangi No 8, Makassar, Sulawesi Selatan, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung selama 3 bulan dimulai November sampai Desember 2025 .

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Populasi dipilih karena semua karyawan merupakan subjek yang relevan dalam menilai pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah karyawan PT. Bumi Karsa Makassar tercatat sebanyak 130 orang. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 130 orang

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid apabila pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------------------------------------|-------|----------|---------|------------|
| Kompensasi Finansial (X1) | X1.1 | 0,873 | 0,172 | Valid |
| | X1.2 | 0,755 | 0,172 | Valid |
| | X1.3 | 0,646 | 0,172 | Valid |
| | X1.4 | 0,594 | 0,172 | Valid |
| | X1.5 | 0,774 | 0,172 | Valid |
| | X1.6 | 0,619 | 0,172 | Valid |
| | X1.7 | 0,636 | 0,172 | Valid |
| | X1.8 | 0,778 | 0,172 | Valid |
| Kompensasi Non-Finansial (X2) | X2.1 | 0,821 | 0,172 | Valid |
| | X2.2 | 0,748 | 0,172 | Valid |
| | X2.3 | 0,595 | 0,172 | Valid |
| | X2.4 | 0,711 | 0,172 | Valid |
| | X2.5 | 0,753 | 0,172 | Valid |
| | X2.6 | 0,569 | 0,172 | Valid |
| | X2.7 | 0,730 | 0,172 | Valid |
| | X2.8 | 0,752 | 0,172 | Valid |
| | X2.9 | 0,397 | 0,172 | Valid |
| | X2.10 | 0,396 | 0,172 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | Y.1 | 0,795 | 0,172 | Valid |
| | Y.2 | 0,833 | 0,172 | Valid |
| | Y.3 | 0,716 | 0,172 | Valid |
| | Y.4 | 0,661 | 0,172 | Valid |
| | Y.5 | 0,799 | 0,172 | Valid |
| | Y.6 | 0,508 | 0,172 | Valid |
| | Y.7 | 0,636 | 0,172 | Valid |
| | Y.8 | 0,639 | 0,172 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r hitung $>$ r tabel hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* yakni suatu instrumen dikatakan realible jika memiliki koefisien keandalan realibilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------|------------|
| Kompensasi Finansial | 0,842 | Reliabel |
| Kompensasi Non-Finansial | 0,843 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,844 | Reliabel |

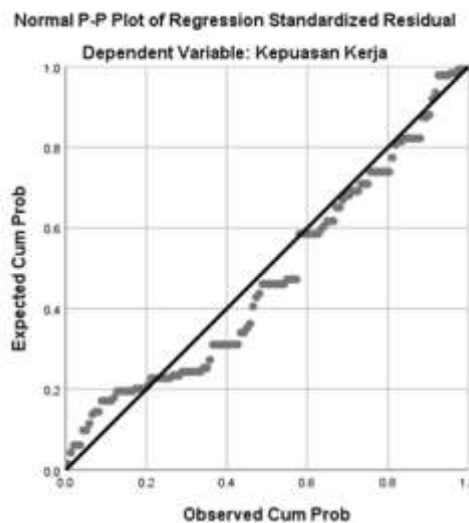
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk penjelasan variabel kedisiplinan karyawan dan kinerja karyawan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variable.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu pendekatan yang dilakukan untuk uji normalitas adalah menggunakan uji normal *probability plot (P-P Plot)*. Adapun kriteria dalam uji normal probability plot sebagai berikut.



Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24 2026

Berdasarkan pada gambar normal *P-P Plot of Regression*, dapat dijelaskan bahwa garis diagonal dalam grafik ini menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Karena titik-titik di sekitar garis adalah keadaan data yang diuji. Gambar diatas menunjukkan kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada variabel sosial media *marketing* terhadap minat beli dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompensasi Finansial | .106 | 9.446 |
| | Kompensasi Non-Finansial | .106 | 9.446 |

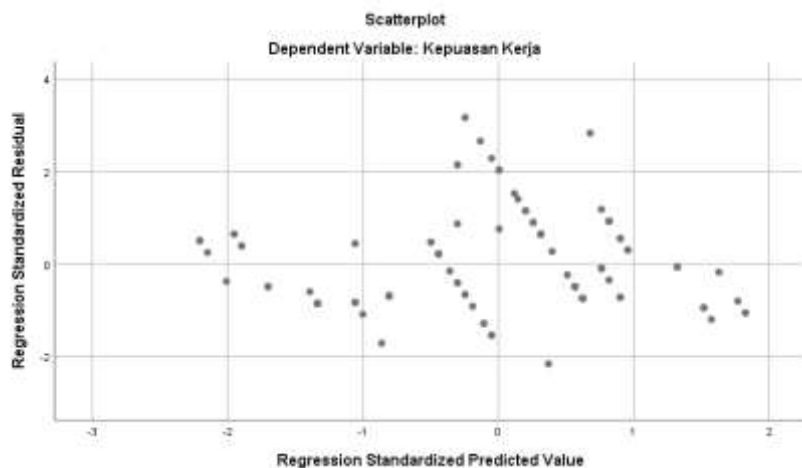
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2026. (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.9 diatas, nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinerlitas antar variabel independen karena semua variabel memiliki nilai kecil dari 10.

c. Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dan residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedasitas dengan metode *Sactter Plot* sebagai berikut.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24, 2026

Dari gambar Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa grafik Scatter Plot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik penyebaran secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hak ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non-Finansial (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 4.10, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.937 | .812 | | -1.153 | .251 |
| | Kompensasi Finansial | .199 | .053 | .219 | 3.729 | .000 |
| | Kompensasi Non-Finansial | .690 | .053 | .767 | 13.081 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2026 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta sebesar -0,937 Nilai konstanta yang bernilai negatif ini secara statistik mengindikasikan bahwa apabila variabel independen yang meliputi Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non-Finansial (X2) diasumsikan dalam keadaan konstan atau bernilai nol, maka diprediksi tingkat Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar (-0,937)
- b. Koefisien Regresi Variabel Kompensasi Finansial (X1) sebesar 0,199 Koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial menunjukkan nilai positif sebesar 0,199. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan searah antara Kompensasi Finansial dengan Kepuasan Kerja. Secara matematis, setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi Finansial dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,199 .
- c. Koefisien Regresi Variabel Kompensasi Non-Finansial (X2) sebesar 0,690 Koefisien regresi variabel Kompensasi Non-Finansial menunjukkan nilai positif sebesar 0,690. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel finansial. Interpretasi dari nilai ini adalah setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kompensasi Non-Finansial akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,690.

Hasil Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial (uji t)

Uji t atau uji parsial dalam konteks uji hipotesis dalam analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah masing-masing koefisien regresi individu (koefisien untuk setiap variabel independen) signifikan secara statistik. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah variabel independen tertentu memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.937 | .812 | | -1.153 | .251 |
| | Kompensasi Finansial | .199 | .053 | .219 | 3.729 | .000 |
| | Kompensasi Non-Finansial | .690 | .053 | .767 | 13.081 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.11 variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,729, yang mana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($3,729 > 1,978$). Selain itu, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis Pertama (H1) diterima.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7651>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar. Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa optimalisasi pemberian kompensasi dalam bentuk finansial secara nyata mampu meningkatkan eskalasi kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.11 variabel Kompensasi Non-Finansial memiliki nilai t_{hitung} sebesar 13,081, yang jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} (13,081 > 1,978). Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai α 0,05 (0,000 < 0,05). Berdasarkan kriteria tersebut, maka Hipotesis Kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non-Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar.

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu kuadrat dari korelasi persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1 nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel independen memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai yang mendekati 0 (nol) berarti variabel independen tidak cukup berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .977 ^a | .954 | .953 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non-Finansial , Kompensasi Finansial
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2026 (Lampiran 5).

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R Nilai R Square (0,954) mengindikasikan bahwa sebesar 95,4% variasi atau perubahan pada variabel Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk memiliki tingkat ketepatan prediksi yang sangat kuat, di mana kedua jenis kompensasi tersebut merupakan faktor determinan utama yang memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan perusahaan tersebut.

Sementara itu, sisa sebesar 4,6% (100% - 95,4%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, motivasi intrinsik, atau budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Makassar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), ditemukan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar. Hal ini dibuktikan melalui nilai t_{hitung} sebesar 3,729 yang melampaui nilai t_{tabel} sebesar 1,978, serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah standar 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima secara empiris

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka & Widyastuti (2025), Wasis (2025) menunjukkan bahwa kompensasi finansial, yang meliputi gaji, insentif, dan tunjangan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti tersebut menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan bentuk penghargaan nyata dari perusahaan atas kontribusi karyawan, sehingga mampu meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan. Hasil penelitian tersebut memperkuat temuan empiris dalam penelitian ini.

Selain itu, penelitian oleh Assyofa (2023), Hasibuan dan Bahri (2020) juga menemukan bahwa kompensasi finansial berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karena berkaitan langsung dengan pemenuhan

kebutuhan ekonomi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima telah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, maka akan muncul rasa keadilan dan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi ini mendorong karyawan untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan organisasi tempatnya bekerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini didukung oleh teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor ekstrinsik yang sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut teori dua faktor Herzberg, kompensasi termasuk dalam faktor hygiene yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi finansial yang adil dan kompetitif menjadi hal yang krusial bagi perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa PT. Bumi Karsa Makassar perlu terus mengoptimalkan sistem kompensasi finansial yang diterapkan. Peningkatan gaji, pemberian insentif yang proporsional, serta tunjangan yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Opini peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi finansial bukan hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen strategis perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Makassar

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), ditemukan bahwa variabel Kompensasi Non-Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 13,081 yang jauh melampaui t_{tabel} sebesar 1,978, serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Kompensasi Non-Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuhaliza (2024) pada PT. PLN (Persero) Palembang Area, yang menyatakan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitiannya, kompensasi non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor non-material memiliki peranan penting dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wandara dan Wibawa (2020) pada karyawan juga menemukan bahwa kompensasi non-finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis, dukungan atasan, serta sistem pengembangan karier yang jelas mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian tersebut memperkuat temuan dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh imbalan finansial, tetapi juga oleh kualitas lingkungan kerja dan hubungan interpersonal di dalam organisasi.

Variabel kompensasi non-finansial dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor non-material memiliki kontribusi yang sangat dominan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Karsa Makassar. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Wiyoga et al. (2025), Dewi et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi non-finansial, seperti kenyamanan kerja dan peluang aktualisasi diri, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan berkembang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg. Kompensasi non-finansial berfungsi memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan dukungan teori serta penelitian terdahulu, peneliti berpendapat bahwa PT. Bumi Karsa Makassar perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan kompensasi non-finansial, seperti peningkatan kualitas lingkungan kerja, sistem pengembangan karier, dan pengakuan kinerja. Upaya tersebut diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar. Kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar.

Referensi

1. Alparedi, T., Febi, Z., Mursal, M., & Bustomi, A. (2024). the Impact of Financial and Non-Financial Compensation on the Job Satisfaction of Pt. Dempo Andalas Samudera Padang Employees. *Al-Dzahab*, 5(1), 42–49. <https://doi.org/10.32939/dhb.v5i1.2984>
2. Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi Dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(1), 01-08.
3. Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.
4. Fadila, N. E., Mulyati, M., & Sumarni, S. (2025). Analisis Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris. *Jurnal Economic Resource*, 8(2), 1017–1026. <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1623>
5. Latte, J. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser. *Jurnal Administrasi Niaga*, 5(2), 49–73.
6. Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
7. Nugraheni, A. D. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 11–19. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1.1283
8. Rahmadani, N. F., Muttaqillah, & Sulaimiah. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Asn Pada Disperkim Kabupaten Lobar. *Jurnal Unram, vol 1 No.*, 32–38.
9. Pitaloka, I., & Widyastuti, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada Industri Perakitan Energi Terbarukan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(2), 56-62.
10. Rambe, S. N. B. B. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 5(4), 1428–1443. <https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP>
11. Saragih, J., Wardati, J., Tarigan, A., & Tarigan, H. M. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kopsensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 99–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.223>
12. Syamsudhuha, W., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2469–2479. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3931>
13. Wandara, D. D. M., & Wibawa, I. M. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
14. Wasis, W., & Aminin, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Sedulur Guyup Rukun. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 1283-1292.
15. Wiyoga, A. I., Kolefian, I., Hasanah, L. P., Amelya, S., Nuraini, E., & Fadli, A. A. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja di perusahaan Karanganyar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3246-3252.