

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi atas proteksi yang diberikan kepada karyawan berupa fasilitas.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. (Kaswan, 2017:193) dengan demikian sangatlah penting untuk diteliti secara mendalam mengenai pengaruh kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan hal tersebut, setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang berkualitas pada setiap karyawannya. Salah satu perusahaan yang masih dalam perkembangan yaitu PT. BPR Tridarma Putri yang bertempat di jalan Diponegoro no. 25 , Semarang , kab. Klungkung adalah perusahaan yang bergerak dalam sektor perbankan yang secara aktif berpartisipasi melalui berbagai aktivitas untuk mendorong pertumbuhan ekonomi pembangunan daerah, khususnya pengusaha mikro serta pengusaha kecil menengah.

Perusahaan ini memiliki total pegawai sebanyak 55 orang karyawan , PT. BPR Tridarma Putri memiliki Visi dan Misi untuk meningkatkan kualitas perusahaan . PT. BPR Tridarma Putri mempunyai Visi : lembaga kepercayaan yang mengutamakan pelayanan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup orang banyak dalam melakukan usahanya berazaskan demokrasi ekonomi dengan menggunakan prinsip kehati-hatian dan mempunyai Misi : sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat untuk mendorong pembangunan, mewujudkan pertumbuhan dan pemerataan khususnya di Kabupaten Klungkung dan di Bali pada umumnya. untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut PT. BPR Tridharma Putri harus memenuhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan . Maka dengan terwujudnya kepuasan kerja harus seimbang antara kompensasi non finansial dan kompetensi karyawan pada perusahaan . Menurut Mulyapradana (2016:4) Memaparkan Kompensasi non finansial di merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan dalam bentuk benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan. Berdasarkan observasi awal karyawan PT. BPR Tridarma Putri kepuasan kerja karyawan masih berada dalam kategori rendah. Hal tersebut berdasarkan data kuisisioner , Berdasarkan dari kondisi kerja diperusahaan tersebut hubungan antara atasan dengan karyawan juga kurang baik, kompensasi non finansial kepada karyawan juga masih dirasa kurang. Hal tersebut mereka rasakan saat mereka sudah menjalankan tugas sesuai dengan apa yang telah ditentukan, karyawan tersebut tidak diberikan penghargaan seperti pujian atas apa yang telah dicapai atau promosi jabatan. Berdasarkan identifikasi masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang kompensasi non finansial dan

kompetensi terhadap kepuasan kerja , maka melalui penelitian ini akan dilakukan pengujian pengaruh kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan . Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah memang benar terdapat pengaruh atau justru sebaliknya, tentunya dengan tetap berpedoman pada sumber atau literatur dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi non finansial dan kompetensi dalam mempengaruhi kepuasan kerja dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Tridarma Putri”***.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas di atas, dapat di rumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT . BPR Tridarma Putri?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini tidak hanya memberikan kegunaan yang dapat dirasakan oleh penulis, tetapi juga memberikan kegunaan terhadap pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini baik secara langsung dan tidak langsung adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Bagi Mahasiswa

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri.

2. Bagi PT. BPR Tridarma Putri

Sebagai masukan bagi PT. BPR Tridarma putri dalam rangka pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi perpustakaan untuk menjadikan acuan skripsi bagi mahasiswa yang mengambil tema sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 *Equity Theory*

Teori Keseimbangan atau equity theory dikemukakan oleh John Stacey Adams, seorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil atau sebanding, berhubungan dengan kepuasan relasional dalam hal persepsi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan interpersonal.

Teori ini membangun kesadaran yang lebih luas terhadap dimensi penilaian masing-masing individu sebagai manifestasi keadilan yang lebih luas dibanding teori motivasi lainnya. Beberapa teori motivasi berasumsi bahwa perilaku seseorang muncul dan dikelola oleh usaha untuk membangun atau mempertahankan suatu keseimbangan psikologis batin. Ketika mengalami ketegangan psikologis atau bila tingkat stress kerja meningkat, kita termotivasi ke dalam tindakan untuk membangun Kembali keseimbangan dan fokus terhadap sisi keadilan antar individu dalam organisasi. Teori keseimbangan berfokus pada rasio input-output dalam organisasi. Input diwakili oleh kontribusi dan kompetensi terhadap organisasi sedangkan output segala sesuatu yang kita terima dari organisasi seperti kompensasi non finansial .

Teori ini mengasumsikan bahwa ketika karyawan terlibat dalam hubungan antara pertukaran dengan organisasi, dan mengevaluasi keadilan dari apa yang karyawan dapatkan dari pertukaran ini dengan membandingkan rasio input output

karyawan sendiri dengan yang lain, untuk menentukan apakah karyawan dibayar kurang atau dibayar lebih.

Menurut Adams, ketidakadilan menciptakan ketegangan sebanding dengan ketidakseimbangan. Ini adalah ketegangan yang memotivasi individu untuk mengurangi kesenjangan tersebut. Akibatnya semakin tinggi perasaan ketidakadilan, semakin kuat motivasi untuk mengurangi itu. Teori keseimbangan dapat membantu menjelaskan perilaku organisasi. Karyawan yang merasa keputusan kompensasi terhadap mereka adil akan menampilkan kepuasan kerja yang lebih besar dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, teori keadilan memainkan peran dalam hubungan pekerja-manajemen mengenai negosiasi serikat pekerja. Teori ini juga mampu menjelaskan ketika karyawan merasa puas dengan keseimbangan/keadilan yang dirasakan maka karyawan akan tetap setia pada organisasi.

2.1.2 Kompensasi Non Finansial

1. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial di merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan dalam bentuk benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pensiun tidak berbentuk uang, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan. Kompensasi yang dimaksud tersebut untuk menciptakan ketenangan dan kesenangan karyawan dalam bekerja. Sehingga diharapkan pemberian kompensasi tersebut karyawan dapat lebih produktif dan inovatif serta menjaga kepuasan karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan (Mulyapradana, 2016:4).

Menurut Simamora dalam Priansa (2016:322-323) tidak hanya kompensasi finansial yang dibutuhkan karyawan, melainkan kompensasi non finansial juga dibutuhkan oleh karyawan. Kompensasi non finansial terbagi dua yaitu :

- a. Pekerjaan: tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- b. Lingkungan kerja: kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat dikatakan kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan tidak dalam bentuk uang tetapi dalam bentuk perlakuan terhadap karyawan yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya lebih tinggi. Pemberian kompensasi non finansial dimaksudkan untuk dapat merangsang pekerja atau karyawan dalam meningkatkan prestasi mereka dalam bekerja, namun dalam hal ini pimpinan hendaknya betul-betul memperhatikan prestasi kerja dari masing-masing karyawan yang ditunjukkan selama bekerja.

2. Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut Simamora (2004: 444) indikator kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja.

- a. Pekerjaan, meliputi: tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- b. Lingkungan Kerja, meliputi: kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Rivai (2011:358) kompensasi non finansial di bedakan menjadi dua, yaitu :

a. Kompensasi Non Finansial Berkaitan dengan Kepuasan Kerja

Pekerjaan adalah segala aktivitas yang di lakukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan padanya. Karyawan akan menerima kompensasi non finansial apabila telah melakukan pekerjaanya dengan baik berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang di rasa tepat bagi karyawan tersebut, antara lain:

1. Peluang promosi merupakan peluang untuk perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.
2. Prestasi kerja, hal inilah yang mendasari semua kegiatan pengembangan Karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.

b. Kompensasi Non Finansial berkaitan dengan lingkungan pekerjaan

Kompensasi Non Finansial berkaitan dengan lingkungan pekerjaan adalah kondisi suatu lingkungan dalam perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaanya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan tersebut, antara lain sebagai Berikut :

1. Nyaman dalam bertugas maksudnya yaitu tempat kerja seorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan atau mengerjakan tugas nya sehari-hari. (Henry Simamora, 2012)

2. Bersahabat dan mempunyai Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut, karena akan membantu penyelesaian pekerjaan apabila keeratn hubungan dengan teman kerja terjalin dengan baik sehingga pekerjaan akan mudah dan cepat Selesai. (Henry Simamora, 2012)
3. Kondusif adalah kondisi yang tenang atau yang lebih mudah di artikan. Atau suatu kondisi yang tidak mendukung untuk terjadinya suatu aktivitas atau tujuan tertentu. Contohnya suasana kerja yang kondusif tentunya akan sangat membantu kelancaran proses bekerja .

2.1.3 Kompetensi

1. Pengertian kompetensi

Menurut Tagala (2018) kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Menurut Edison et al (2016:17) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.(Wibowo, 2016:271)

Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. (Marwansyah, 2016:36)

2. Manfaat Kompetensi

Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (*recruitment*) pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ yang tinggi belum Tentu menjamin suatu keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak ke arah kecenderungan. Begitu pentingnya kompetensi membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan atau organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan yang spesifik

Pelatihan-pelatihan diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya, dilatih bagaimana cara ia melayani pelanggan dan cara ia menerima panggilan telepon. Masing-masing cara ada standarnya. Bagi yang belum memenuhi standar ia akan dilatih secara terus-menerus sampai memiliki kompetensi dari seluruh cara dan standar yang ada di bagiannya. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi mengajarkan perilaku-perilaku positif, seperti keramahan dan kesopanan.

b. Dasar rekrutmen

Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah ke arah penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon teknisi. Ia harus mampu menunjukkan keahliannya melakukan perbaikan sesuai dengan standar dan waktu yang dipersyaratkan. Tentunya penilaian ini akan berbeda untuk calon manajer, manajer dituntut untuk memahami kompetensi teknis, konseptual, dan kepemimpinan.

c. Pengukuran kinerja

Standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil dengan pertanyaan, apakah hasil telah diselesaikan dengan baik. Sebaliknya berarti kinerjanya kurang, dan ini dapat menjadi umpan balik (*feedback*) untuk meningkatkan kompetensi.

d. Dasar penghargaan.

Dengan adanya penilaian berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan di dalam memberikan penghargaan, dan atau mengaitkannya pada poin kompetensi.

Menurut Emron Edison (2016) kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar prekrutan (*recruitmen*). Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karna hasil IQ lebih banyak kearah kecendrungan kecerdasan IQ (*Intelligence Quotience*) bukan segala-galanya dalam meraih kesuksesan.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2015 : 39) indikator kompetensi seseorang dapat di lihat dari :

- a. Pengetahuan yaitu kesadaran dalam bidang pengetahuan misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan kerja, dan bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhannya.
- b. Pemahaman yaitu kedalaman pengetahuan efektifitas yang dimiliki individu, misalnya seorang pegawai yang akan melaksanakan pekerjaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi pekerjaan, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
- c. Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya keterampilan pegawai dalam memilih dan membuat alat bantu kerja untuk memberikan kemudahan pekerjaan.
- d. Traits yaitu karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi dan informasi. Contoh waktu reaksi dan penglihatan yang baik, kontrol diri atas emosi, inisiatif, konsisten terhadap situasi, bertindak sesuai dengan tugas, dan berani memecahkan masalah di bawah tekanan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Menurut Robbins (2015: 170) Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula

tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

2. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Hamali.2016,p.203) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

a. Perpindahan karyawan (*turnover*).

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.

b. Tingkat ke tidak hadir (absen) kerja.

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ke tidak hadirnya tinggi. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur.

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang

lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi perusahaan.

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Hamali. 2016, p.205-206) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, umur, jenis Kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, Kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan Promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Menurut Sugiyarti (2015) meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja, Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Kompensasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja . Metode dasar dalam penehtian ini adalah

metode diskriptif. Jenis data yang dikumpulkan adalah sekundair diperoleh dari Pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang, sedangkan data primer diperoleh dari wawancara / kuesioner kepada responden. Populasi adalah jumlah pegawai sebanyak 74 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik Slovin sebanyak 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Budaya organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai Economic Faculty UNTAG Semarang.

2. Menurut Puspitasari (2016) meneliti tentang Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang). Berdasarkan hasil analisis variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang. Hasil analisis uji F diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,580 > 3,15$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang, sehingga model dalam penelitian dapat digunakan adalah fit. Hasil perhitungan untuk koefisien R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 sebesar 0,427. Hal ini berarti bahwa 42,795 variasi variabel

kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 57,396 dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

3. Menurut Nugrahanti, Sunuharyo, dan Utami (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)”. Hasil dari penelitian ini adalah :

- a. Kompensasi finansial Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan Nilai signifikansi 0,001.
- b. Kompensasi non finansial berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,038.
- c. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,037.
- d. Kompensasi non finansial Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Signifikansi 0,045.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,01.

4. Menurut Erwanda Wildam Pratama, M. Al Musadieg, Yuniadi Mayowan (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik) variabel penelitian Kompensasi Karyawan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional Karyawan (Y) dan metode penelitian menggunakan Explanatory Research , hasil penelitian Kompensasi

karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan. Perbedaan dan persamaan Persamaan terdapat pada variabel kompensasi nonfinansial, kepuasan kerja. Dan memiliki kesamaan pada metode penelitiannya.

