

## Analisis Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada SMA Gembala Baik Pontianak

**Venesia**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak  
Email: [venesia@widyadharma.ac.id](mailto:venesia@widyadharma.ac.id)

### **Abstract**

*This research aims to determine the effect of financial compensation on job satisfaction of permanent employees at SMA Gembala Baik Pontianak. This research is descriptive research using qualitative analysis methods. The population in this research were 15 permanent employees at SMA Gembala Baik Pontianak. So, the sample taken by the researcher at SMA Gembala Baik Pontianak was 15 people using the saturated sampling method (census). In this research, all indicators were measured by measuring instruments in the form of questionnaires that met the rating scale type statements. The results showed that employees who received higher financial compensation, both in the form of salary and benefits, reported higher levels of job satisfaction. However, several other factors were also found to influence job satisfaction, such as relationships with superiors, opportunities for development, and work-life balance. Although financial compensation plays an important role, these non-financial aspects cannot be ignored in increasing overall job satisfaction.*

**Keywords:** Financial Compensation, Salary, Benefits, Job Satisfaction.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada SMA Gembala Baik Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada SMA Gembala Baik Pontianak yang berjumlah 15 orang. Maka sampel yang peneliti ambil pada SMA Gembala Baik Pontianak adalah sebanyak 15 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Dalam penelitian ini semua indikator diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala rating (rating scale). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi finansial yang lebih tinggi, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan, melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun, beberapa faktor lain juga ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti hubungan dengan atasan, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan kehidupan kerja. Meskipun kompensasi finansial berperan penting, aspek non-finansial ini tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Kompensasi Finansial, Gaji, Tunjangan, Kepuasan Kerja.

### **A. Pendahuluan**

Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini memaksa perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya yang dimiliki terbatas sehingga perusahaan harus mengelola secara efektif dan efisien. Banyaknya perusahaan besar dan kecil berguguran tidak lepas dari sejarah suram pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dengan cara kurang baik, kendati memiliki sumber daya alam berlimpah. Apapun jenis sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, SDM tetap menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting di antara sumber daya lain. SDM-lah yang mengelola sumber daya lain. Bagaimanapun

berlimpahnya sumber daya alam tanpa didukung SDM yang berkualitas dan profesional, proses produksi tidak akan berjalan efektif dan efisien.

Sebaliknya terbatasnya sumber daya alam, apabila didukung SDM berkualitas maka organisasi dapat bertahan dari sengitnya persaingan bisnis. Sejarah keberhasilan dan kehancuran organisasi atau perusahaan di dunia tidak terlepas dari arti penting yang inheren dalam SDM. Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara profesional dalam wadah Departemen SDM.

Dalam masyarakat kita sekarang ini, kompensasi yang diterimakan kepada karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompetensinya maka organisasi atau perusahaan perlu memberikan imbalan pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja karyawan kepada organisasi atau perusahaan, maka organisasi atau perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan seperti yang diterapkan di SMA Gembala Baik Pontianak.

SMA Gembala Baik Pontianak merupakan sebuah yayasan yang bergerak di bidang usaha pendidikan di Pontianak. Yayasan ini didirikan seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pendidikan terutama bagi anak-anak. Dalam persaingan dunia usaha, SMA Gembala Baik Pontianak memerlukan tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu kompensasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Untuk mengetahui data persentase kompensasi finansial karyawan tetap pada SMA Gembala Baik Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Data Persentase Kompensasi Finansial Karyawan Tetap  
SMA Gembala Baik Pontianak**

No	Nama Karyawan	Gaji	Tunjangan
1	LT	80,57%	19,43%
2	TS	56,77%	43,23%
3	MA	69,89%	30,11%
4	AT	62,62%	37,38%
5	SR	71,17%	28,83%
6	AM	62,26%	37,74%
7	RA	67,23%	32,77%
8	ML	67,05%	32,95%
9	AN	66,95%	33,05%
10	WK	47,86%	52,14%
11	LS	78,03%	21,97%
12	LA	65,98%	34,02%
13	HK	63,72%	36,28%
14	SW	63,34%	36,66%
15	AE	57,81%	42,19%

*Sumber: SMA Gembala Baik Pontianak, 2024.*

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang dikemukakan dari data gaji dan tunjangan karyawan tetap, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Analisis

Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada SMA Gembala Baik Pontianak”.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu elemen utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial mencakup berbagai bentuk pembayaran, mulai dari gaji pokok hingga bonus dan insentif.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Graham (1996), kompensasi finansial yang lebih besar atau lebih kompetitif berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. Namun, jika karyawan merasa kompensasi tidak sebanding dengan kontribusi mereka, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja. Kemudian Hameed dan Waheed (2011) menyatakan bahwa tunjangan yang memadai, termasuk asuransi kesehatan dan dana pensiun, berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, dan karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih loyal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bagaimana kompensasi finansial dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja agar dapat merancang sistem kompensasi yang efektif.

## B. Kajian Pustaka

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Malayu (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Kompensasi memengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya.

Menurut Mondy (2008), komponen kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kompensasi finansial adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilakukan. Menurut Maslow (1943), kebutuhan dasar manusia yang paling mendasar adalah kebutuhan fisiologis, yang mencakup pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pendapatan ini menjadi dasar bagi tercapainya kepuasan kerja. Selain itu, teori Herzberg (1959) mengemukakan bahwa faktor motivator seperti gaji dan penghargaan dapat meningkatkan kepuasan kerja jika dirasakan adil dan sesuai dengan kinerja yang diberikan.

Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi (Mulyadi, 2015). Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdi di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdi (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut. Kemudian Kadarisman (2012) menyatakan bahwa tunjangan atau fringe and benefit adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait

langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan indirect compensation. Tunjangan yang diberikan perusahaan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (security need), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (employee services) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan (company social responsibility) kepada para pegawainya.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2014), 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. Kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kepuasan bayaran, oleh karenanya, mengacu kepada sikap suka dan tidak suka terhadap sistem kompensasi organisasi. Perbedaan antara jumlah yang diterima oleh para karyawan dan jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan ataupun ketidakpuasan gaji. Jikalau mereka merasa bahwa jumlah keduanya setara, maka terdapat kepuasan gaji. Antisipasi kepuasan gaji akan mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang memampukan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan. Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasikannya dengan bekerja lebih keras.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang adil memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh Agho (1993) menunjukkan bahwa adanya insentif yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover karyawan. Kemudian Judge dan Watanabe (1993) menyatakan bahwa kompensasi yang memadai berkontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada SMA Gembala Baik Pontianak yang berjumlah 15 orang. Maka sampel yang peneliti ambil pada SMA Gembala Baik Pontianak adalah sebanyak 15 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus).

Dalam penelitian ini semua indikator diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala rating (rating scale). Menurut Sugiyono (2009), rating scale adalah data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dalam skala model rating scale, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif yang telah disediakan, tapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu, rating scale ini lebih fleksibel, tidak terbatas pengukuran sikap saja tetapi bisa juga mengukur persepsi responden terhadap fenomena. Maka perbandingan bobot yang peneliti gunakan dalam skala rating ini dinyatakan sebagai berikut:

- |                |                |
|----------------|----------------|
| 10,00 – 30,00  | : Tidak Setuju |
| 30,01 – 70,00  | : Netral       |
| 70,01 – 100,00 | : Setuju       |

### D. Hasil dan Pembahasan

Terdapat 2 indikator kompensasi finansial dan kepuasan kerja yang dibahas dalam penelitian ini. Untuk kompensasi finansial terdiri dari indikator gaji dan tunjangan. Dari indikator-indikator kompensasi finansial dan kepuasan kerja tersebut, penulis

kemudian menjabarkannya dalam beberapa butir pernyataan di dalam penelitian ini. Berdasarkan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, maka diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada SMA Gembala Baik Pontianak.

### **Gaji**

Responden SMA Gembala Baik Pontianak menyatakan setuju mengenai gaji yang diberikan telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga. Gaji yang diberikan kepada karyawan secara tetap merupakan bentuk balas jasa atau kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, gaji yang diberikan harus dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

Responden SMA Gembala Baik Pontianak menyatakan netral mengenai gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan lama masa kerja. Di dalam gaji sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdi di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdi (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

Responden SMA Gembala Baik Pontianak menyatakan netral mengenai gaji yang diterima sudah sangat memuaskan. Gaji yang diterima oleh karyawan harus memberi kepuasan yang tinggi sehingga karyawan akan merasa senang dalam bekerja.

### **Tunjangan**

Responden SMA Gembala Baik Pontianak menyatakan netral mengenai tunjangan yang diperoleh sudah layak dan memuaskan. Tunjangan yang diperoleh karyawan harus layak dan dapat memberi kepuasan yang tinggi sehingga karyawan akan merasa senang dalam bekerja.

Responden SMA Gembala Baik Pontianak menyatakan netral mengenai tunjangan yang diperoleh sudah mencukupi kebutuhan hidup saat ini. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan harus dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawannya sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan.

Responden SMA Gembala Baik Pontianak menyatakan netral mengenai tunjangan yang diberikan selalu bertambah setiap tahunnya. Semakin meningkatnya kebutuhan hidup setiap tahunnya, maka perusahaan harus meningkatkan tunjangan yang diberikan untuk memenuhi kelangsungan hidup para karyawannya.

### **Kepuasan Kerja**

Responden SMA Gembala Baik Pontianak menyatakan setuju mengenai karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya terlepas dari rasa puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaannya.

Responden SMA Gembala Baik Pontianak menyatakan setuju mengenai rasa nyaman bekerja di organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Responden SMA Gembala Baik Pontianak menyatakan setuju mengenai adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi finansial yang lebih tinggi, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan, melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun, beberapa faktor lain juga ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti hubungan dengan atasan, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan kehidupan kerja. Meskipun kompensasi finansial berperan penting, aspek non-finansial ini tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Bibi (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial yang cukup dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi perusahaan juga harus memperhatikan hubungan antar karyawan dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir.

#### E. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada SMA Gembala Baik di Pontianak, kesimpulan yang dapat diambil yaitu gaji dan tunjangan memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetap pada SMA Gembala Baik di Pontianak. Dimana jika semakin meningkatnya gaji dan tunjangan yang diberikan maka juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya jika gaji dan tunjangan yang diberikan selalu tetap dan tidak pernah bertambah setiap tahunnya maka kepuasan kerja karyawan akan bisa menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa struktur kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti hubungan interpersonal di tempat kerja dan kesempatan untuk pengembangan karir.

Penelitian-penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial, termasuk gaji dan tunjangan, memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun kompensasi finansial penting, faktor lain seperti hubungan kerja, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan keseimbangan antara kompensasi yang adil dan faktor-faktor non-finansial untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Dari hasil kesimpulan yang telah penulis uraikan di atas dimana gaji dan tunjangan memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetap. Hendaknya pimpinan SMA Gembala Baik di Pontianak bisa meningkatkan gaji dan tunjangan yang diberikan setiap tahunnya sehingga kepuasan kerja karyawan tetap yang bekerja juga dapat meningkat dan dapat bekerja secara dengan baik dan efektif.

Berdasarkan hasil penelitian juga, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk organisasi yaitu:

1. Menyusun kompensasi yang transparan dan adil, dengan mempertimbangkan kompetisi industri dan kontribusi individu.
2. Menggunakan sistem penghargaan yang berbasis kinerja, seperti bonus atau insentif, untuk mendorong kepuasan kerja karyawan.
3. Memperhatikan faktor non-finansial yang juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti pelatihan dan pengembangan karir, serta menjaga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agho, A. O. 1993. Compensation and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 78(4): 371-384.
- Amin, M., & Bibi, A. 2013. The influence of financial compensation on job satisfaction and performance: A case of Pakistani textile industry. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. 1(2): 16-28.
- Graham, J. L. 1996. The role of compensation in employee motivation. *International Journal of Human Resource Management*. 7(3): 630-654.
- Hameed, I., & Waheed, A. 2011. Employee satisfaction with compensation and benefits. *International Journal of Business and Social Science*. 2(1): 35-44.
- Herzberg, F. 1959. The Motivation to Work. John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. 1993. Individual differences in the relationship between job satisfaction and job performance. *Journal of Applied Psychology*. 78(5): 775-780.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Rajawali Pers, Jakarta.
- Malayu, H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Maslow, A. H. 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50(4): 370-396.
- Mondy, R. W. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). In Media, Bogor.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers, Jakarta.