

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT SEKAR LAUT TBK

Nanda Panji Widiyanto
Prodi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Correspondence		
Email: panjiwidiyanto83@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 16 June 2024	Accepted: 25 June 2024	Published: 26 June 2024

ABSTRAK

Salah satu komponen yang dapat meningkatkan kinerja personel outsourcing adalah kompensasi finansial dan non finansial, yang memainkan peran fundamental bagi individu dan perusahaan. Keberhasilan bisnis akan dipengaruhi oleh seberapa baik kinerja pekerja outsourcing. Tujuan dari riset ini adalah untuk mempersembahkan gambaran bagaimana kinerja pekerja outsourcing PT Sekar Laut Tbk dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan non finansial, baik sebagian maupun seluruhnya. Penelitian ini menggunakan strategi *purposive sampling* menggunakan software spss versi 29, dan ukuran sampel adalah 59 responden. Teknik korelasi adalah pendekatan kuantitatif yang digunakan penelitian ini. Analisis regresi linier berganda, uji reliabilitas dan validitas, uji asumsi klasik (seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji-t dan uji-F, dan analisis regresi linier berganda adalah bagian dari analisis data. Hasil riset memperlihatkan semua hipotesis diterima, dimana kompensasi finansial memiliki pengaruh positif yang mempunyai arti menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen dan signifikan terhadap kinerja pekerja outsourcing. Sedangkan kompensasi non finansial memiliki pengaruh negatif yang mempunyai arti menunjukkan pengaruh yang berlawanan antara variabel independen dengan variabel dependen dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset fundamental bagi setiap perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu memanfaatkan para karyawan secara optimal. Karyawan menjadi pondasi dan investasi paling utama bagi sebuah perusahaan. Perusahaan memiliki peranan penting dalam merancang karyawan yang ahli dan memiliki kemampuan kapabilitas serta pengetahuan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Karyawan menjadi kunci yang menentukan berkembangnya suatu perusahaan atau institusi.

Kinerja yang berkualitas adalah tanda karyawan yang berkualitas. Kinerja seseorang berkorelasi dengan kualitas tugas dan tanggung jawab terkait pekerjaan mereka. Kinerja organisasi adalah hasil akhir dari upaya anggotanya, yang membantu bisnis berkembang dan meningkat. Kinerja adalah konsekuensi akhir dari produktivitas di tempat kerja, dan seringkali merupakan metrik utama dimana pengusaha menilai kemampuan pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif. (Nuruzzaman et al., 2021).

Bentuk pembayaran finansial dan non-finansial adalah dua contoh dari banyak elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerja dapat memperoleh kompensasi finansial dalam bentuk pembayaran uang atau layanan dalam bentuk barang yang disediakan oleh majikan mereka. (Ndruru, 2022). Gaji, bonus, pembayaran yang ditangguhkan, dan tunjangan keuangan non-gaji lainnya seperti asuransi kesehatan merupakan paket kompensasi finansial kebanyakan orang. Contoh hal-hal kompensasi non finansial yaitu suasana kerja, promosi, dan fasilitas cenderung menjadi pusat perhatian. Menurut S.P Hasibuan (2019) dalam jurnal (Rizal &

Handayani, 2021) adalah segala jenis kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan dari majikan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada majikan itu.

Kompensasi dapat menjadi suatu hal yang krusial dalam pengelolaan karyawan. Karena menurut karyawan, imbalan yang didapatkan merupakan salah satu motivasi utama dalam bekerja karena berharap mendapat kompensasi yang memadai dan mampu memenuhi kehidupan mereka (Farla et al., 2019). Kompensasi penting untuk memajukan produktivitas, kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Kompensasi dalam suatu perusahaan hendaknya disesuaikan dengan visi dan rencana strategisnya. Secara tidak langsung, sistem kompensasi yang dirancang dengan baik membantu mendorong pertumbuhan dan stabilitas dalam perekonomian.

Salah satu bisnis yang bergerak di bidang seafood adalah PT Sekar Laut Tbk. Kerupuk, saus, sambal, bumbu kuliner, roti, dan olahan berkualitas tinggi lainnya tersedia dari produsen ini.

Dalam menjalankan kegiatannya, PT Sekar Laut Tbk merupakan salah satu perusahaan yang memanfaatkan jasa karyawan outsourcing. Karyawan outsourcing berperan membantu pekerjaan utama yang dilakukan karyawan tetap sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar. Perusahaan mengharapkan karyawan outsourcing memiliki produktivitas kerja yang unggul sesuai dengan perannya. Produktivitas kerja yang unggul akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Pada tahun 2023 Sekar Laut mengalami pertumbuhan penjualan di pasar ekspor sebesar 50 persen. Apalagi pasar lokal yang menjanjikan, khususnya di Indonesia Timur, dan pasar ekspor, yang mengalami pertumbuhan penjualan yang cepat. Perseroan akan merilis beberapa produk terbaru sehingga diharapkan mampu menambah kontribusi produk hingga mencapai 30 persen.

Berdasarkan hal tersebut, jika penjualan produk terus meningkat dari tahun ke tahun, maka bisnis perlu menemukan cara untuk memotivasi karyawan mereka, terutama mereka yang bekerja untuk mereka melalui outsourcing, untuk mencapai tujuan penjualan yang terus meningkat dengan menawarkan imbalan moneter dan non-moneter berdasarkan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dirumuskan sebuah riset korelasi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Sekar Laut Tbk”.

2. LANDASAN TEORI

a. Kompensasi

Definisi kompensasi menurut Sastrohadiwiryono (2005:181) adalah kompensasi yang diperoleh pekerja dari majikan mereka sebagai imbalan atas upaya mereka dalam membantu bisnis berkembang dan mencapai tujuannya. Adapun apa yang merupakan kompensasi, didefinisikan sebagai setiap jenis pendapatan, baik moneter atau sebaliknya, yang diterima seorang karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas layanan yang telah mereka berikan (Hasibuan, 2008: 118). Menurut Samsudin Sadili (2010), ada beberapa tujuan yang dilayani oleh organisasi atau instansi yang memberikan jasa atau kompensasi, antara lain:

1. Menyediakan kebutuhan keuangan
2. Maksimalkan efisiensi di tempat kerja
3. Memajukan bisnis atau organisasi
4. Membangun keadilan dan keseimbangan

b. Kompensasi Finansial

Menurut Kaswan (2012:147), kompensasi finansial mencakup semua bentuk pendapatan, baik moneter atau lainnya, yang diperoleh pekerja dari perusahaan sebagai hasil dari kegiatan mereka. Gaji, dalam arti luas, adalah semacam kompensasi finansial yang diukur secara numerik sesuai dengan hasil upaya pekerja. Kompensasi finansial mengacu pada upah uang yang diberikan kepada pekerja baik segera atau selama periode waktu tertentu (Ismantara & Pranatasari, 2019). Indikator kompensasi menurut (Nalendra, 2014) terdiri dari :

- 1) Gaji pokok
Pekerja mendapatkan upah pokok berdasarkan jumlah yang ditentukan perjanjian, yang tergantung pada tingkat atau jenis tenaga kerja.
- 2) Tunjangan
Cek gaji dibuat dalam rupiah untuk karyawan tertentu dan dapat dilacak dengan pasti.
- 3) Bonus
Tujuan dari bonus ini adalah untuk mendorong dan menghargai kerja keras dan meningkatkan produktivitas. Tidak ada aturan keras dan cepat tentang bonus; Sebaliknya, ukurannya ditentukan oleh kebijakan bisnis.

c. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial Sertakan semua manfaat non-moneter yang diberikan organisasi kepada pekerjanya, termasuk kualitas kondisi kerja mereka dan sifat pekerjaan mereka yang sebenarnya (Musyafi et al., 2016). Simamora (2006: 444) mendefinisikan kompensasi non finansial seperti kesenangan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka atau pengaturan psikologis dan fisik di mana mereka melakukan tugas mereka. Menurut Riva'I (2004:360), istilah "kompensasi non finansial" mengacu pada segala jenis remunerasi yang diserahkan kepada pekerja yang tidak termasuk pembayaran uang. Menurut Simamora dalam (Nengseh, 2021) indikator kompensasi non finansial terdiri dari :

- 1) "Tanggung jawab".
- 2) "Pengakuan dan rasa pencapaian".
- 3) "Lingkungan kerja".

d. Kinerja

Menurut Riva'i dalam jurnal (Wahyuningsih, 2019) kinerja merupakan sebuah istilah yang umumnya mengacu pada tindakan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dari organisasi dalam periode tertentu. Masalah ini sering dievaluasi dengan membandingkan standar tertentu seperti perkiraan biaya masa lalu berdasarkan efisiensi, akuntabilitas manajemen, kriteria dan sejenisnya. Sedangkan menurut Moeherton dalam (Methusala et al., 2022) Sejauh mana suatu kebijakan atau program telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai standar yang ditentukan merupakan ukuran kinerjanya. Abdullah dalam (Hakim, 2014) menjelaskan kinerja adalah hasil pencapaian suatu organisasi yang diperoleh sebaik mungkin oleh karyawan sesuai petunjuk atau pedoman yang ditunjukkan pemimpin dengan memanfaatkan kompetensi dan keterampilan berpikir logis dalam bekerja. Pengukuran kinerja dalam (Prayudi, 2020) mencakup 4 (empat) kriteria yaitu :

- 1) Kualitas
Sejauh mana pelaksanaan atau hasil kegiatan memenuhi standar yang diinginkan, atau mendekatinya dengan cara yang sempurna.
- 2) Kuantitas

Jumlah seperti rupiah, unit, atau siklus aktivitas yang diselesaikan adalah contoh dari apa yang dimaksud dengan istilah ini.

3) Ketepatan waktu

Menunjukkan seberapa dekat suatu tindakan dengan penyelesaian dalam waktu yang ditentukan, memperhitungkan waktu yang tersedia untuk tugas-tugas lain dan koordinasi output lainnya.

4) Efektivitas biaya

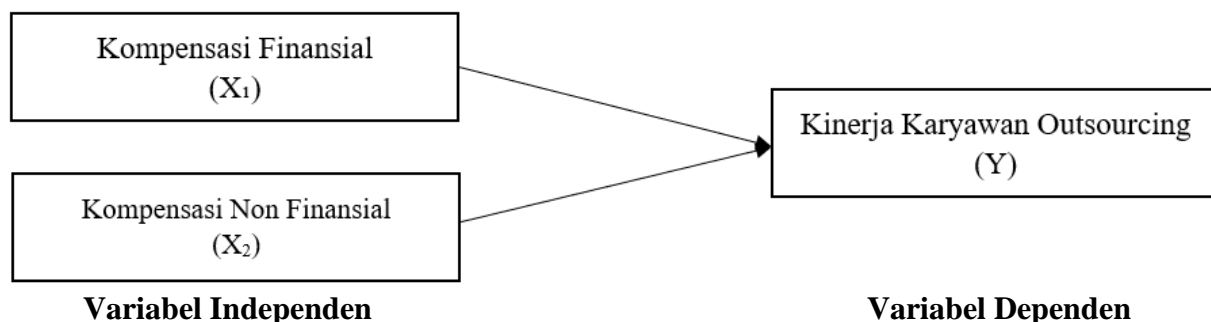
Memaksimalkan keuntungan sambil mengurangi kerugian adalah tujuan dari strategi alokasi sumber daya organisasi mana pun. Ini termasuk sumber daya manusia, keuangan, teknis, dan material.

e. Karyawan Outsourcing

Outsourcing atau alih daya adalah pendayagunaan tenaga kerja dengan menugaskan atau mengalihkan peran dan kewajiban pekerjaan atau aktivitas perusahaan dari perusahaan utama yang sebelumnya dioperasikan secara mandiri kepada perusahaan lain sebagai distributor tenaga kerja dalam bentuk kontrak kerja (Susilowati & Hum, 2020). Pekerja yang bekerja untuk satu perusahaan dikenal sebagai "karyawan outsourcing," dan mereka kemudian dikirim ke organisasi lain yang menyediakan layanan. Semua perjanjian, representasi, jaminan, dan tugas, serta hak dan peranan yang ditentukan dalam kontrak kerjasama adalah tanggung jawab eksklusif perusahaan outsourcing sehubungan dengan staf outsourcing. (Triyono et al., 2020). Salah satu jenis pengaturan ketenagakerjaan yang sering masuk dalam kategori tenaga kerja genting adalah pekerja kontrak atau outsourcing. Kata ini digunakan secara global untuk menggambarkan situasi di mana ada jam kerja yang tidak teratur, pekerja lepas, kondisi kerja yang tidak aman / tidak aman, dan ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan.

f. Kerangka Pemikiran

Gambar 3.1
Rancangan Penelitian



g. Hipotesis

H₁ : "Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Sekar Laut Tbk".

H₂ : "Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Sekar Laut Tbk".

H₃ : "Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap PT Sekar Laut Tbk".

3. METODE PENELITIAN

a. Rancangan Penelitian

Teknik korelasi adalah pendekatan kuantitatif yang diaplikasikan dalam penelitian ini. Salah satu jenis penelitian kuantitatif yang berusaha untuk memahami kekuatan koneksi antara dua variabel adalah teknik korelasi. Penelitian yang ciri-ciri permasalahannya diwakili oleh hubungan korelasi antara dua variabel atau lebih dikenal sebagai penelitian korelasi (Sugiyono, 2016). Menentukan adanya hubungan antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi tersebut merupakan tujuan utama dari penelitian ini. Bentuk pembayaran moneter dan non-moneter dianggap sebagai variabel independen. Produktivitas pekerja outsourcing berfungsi sebagai variabel terikat.

g. Waktu dan Tempat Penelitian

Periode riset ini dimulai pada April 2024 dan berakhir pada Juni 2024. Tempat melakukan riset adalah PT Sekar Laut Tbk.

h. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa dalam penelitian, populasi didefinisikan sebagai "area generalisasi" yang mencakup semua hal atau individu yang berbagi jumlah dan kualitas yang dipilih peneliti sehingga peneliti dapat membuat kesimpulan. Sampel orang dari berbagai departemen PT Azerbaijan Laut Tbk akan dibutuhkan untuk penelitian ini.. Berikut ini daftar divisi yang terdapat di PT Sekar Laut Tbk yaitu :

Tabel 3.1
Daftar Divisi PT Sekar Laut Tbk

No	Nama Divisi	Populasi
1	Divisi Krobe	14
2	Divisi SKL I	20
3	Divisi SKL II	25

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah representasi populasi baik dari segi ukuran maupun komposisi. Untuk memastikan bahwa sampel mewakili populasi pada umumnya, purposive sampling digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Saat memilih sampel, ingatlah kriteria berikut:

1. Karyawan outsourcing minimal tamatan SMA/SMK sederajat di PT Sekar Laut Tbk.
2. Karyawan outsourcing minimal bekerja selama 1 tahun PT Sekarr Laut Tbk.

i. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk menguji hipotesis, riset ini menggunakan regresi linier dan regresi berganda. Dengan memanfaatkan persamaan yang disediakan oleh regresi berganda, seseorang dapat memeriksa hubungan antara variabel dependen dan independen. Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, penulis mengandalkan sumber sekunder, seperti sinopsis sejarah perusahaan dan struktur organisasi. Juga, untuk menjaga penelitian ini berjalan lancar dengan penggunaan skala Likert, data primer dapat dikumpulkan dengan mengirimkan survei dan mengumpulkan tanggapan dari orang-orang yang mengisinya.

Kriteria Kompensasi Finansial (X₁)

Indikator Kompensasi Finansial	Jawaban Karyawan Outsourcing	Skor
Gaji	Gaji yang karyawan peroleh sangat sesuai dengan beban tugas yang diserahkan	5
	Gaji yang karyawan peroleh sesuai dengan beban tugas yang diserahkan	4
	Gaji yang karyawan peroleh cukup sesuai dengan beban tugas yang diserahkan	3
	Gaji yang karyawan peroleh tidak sesuai dengan beban tugas yang diserahkan	2
	Gaji yang karyawan peroleh sangat tidak sesuai dengan beban tugas yang diserahkan	1
Bonus	Ada bonus diluar upah yang diperoleh karyawan sangat sesuai dengan hasil kerja karyawan	5
	Ada bonus diluar upah yang diperoleh karyawan sesuai dengan hasil kerja karyawan	4
	Ada bonus diluar upah yang diperoleh karyawan cukup sesuai dengan hasil kerja karyawan	3
	Ada bonus diluar upah yang diperoleh karyawan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan	2
	Ada bonus diluar upah yang diperoleh karyawan sangat tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan	1
Tunjangan	Tunjangan yang diserahkan sangat sesuai dengan kedudukan yang ditempati dan membantu memenuhi kebutuhan	5
	Tunjangan yang diserahkan sesuai dengan kedudukan yang ditempati dan membantu memenuhi kebutuhan	4
	Tunjangan yang diserahkan cukup sesuai dengan kedudukan yang ditempati dan membantu memenuhi kebutuhan	3
	Tunjangan yang diserahkan tidak sesuai dengan kedudukan yang ditempati dan tidak membantu memenuhi kebutuhan	2
	Tunjangan yang diserahkan sangat tidak sesuai dengan kedudukan yang ditempati dan tidak membantu memenuhi kebutuhan	1

Kriteria Kompensasi Non Finansial (X₂)

Indikator Kompensasi Non Finansial	Jawaban Karyawan Outsourcing	Skor
------------------------------------	------------------------------	------

Tanggung Jawab	Karyawan merampungkan pekerjaan sangat sesuai dengan prosedur yang diberikan	5
	Karyawan merampungkan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan	4
	Karyawan merampungkan pekerjaan cukup sesuai dengan prosedur yang diberikan	3
	Karyawan merampungkan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang diberikan	2
	Karyawan merampungkan pekerjaan sangat tidak sesuai dengan prosedur yang diberikan	1
Pengakuan dan Rasa Pencapaian	Perusahaan menawarkan kesempatan yang sangat tinggi kepada karyawan untuk kenaikan jabatan	5
	Perusahaan menawarkan kesempatan yang tinggi kepada karyawan untuk kenaikan jabatan	4
	Perusahaan menawarkan kesempatan yang cukup tinggi kepada karyawan untuk kenaikan jabatan	3
	Perusahaan menawarkan kesempatan yang rendah kepada karyawan untuk kenaikan jabatan	2
	Perusahaan menawarkan kesempatan yang sangat rendah kepada karyawan untuk kenaikan jabatan	1
Lingkungan Kerja	Perusahaan mempersiapkan fasilitas dan mewujudkan lingkungan yang sangat kondusif untuk karyawan	5
	Perusahaan mempersiapkan fasilitas dan mewujudkan lingkungan yang kondusif untuk karyawan	4
	Perusahaan mempersiapkan fasilitas dan mewujudkan lingkungan yang cukup kondusif untuk karyawan	3
	Perusahaan mempersiapkan fasilitas dan mewujudkan lingkungan yang tidak kondusif untuk karyawan	2
	Perusahaan mempersiapkan fasilitas dan mewujudkan lingkungan yang sangat tidak kondusif untuk karyawan	1

Kriteria Kinerja Karyawan Outsourcing (Y)

Indikator Kinerja Karyawan Outsourcing	Jawaban Karyawan Outsourcing	Skor
Kualitas	Karyawan mampu merampungkan pekerjaan dengan sangat sesuai	5
	Karyawan mampu merampungkan pekerjaan dengan sesuai	4

	Karyawan mampu merampungkan pekerjaan dengan cukup sesuai	3
	Karyawan tidak mampu merampungkan pekerjaan dengan sesuai	2
	Karyawan sangat tidak mampu merampungkan pekerjaan dengan sesuai	1
Kuantitas	Pekerjaan yang karyawan manifestasikan sangat sesuai dengan sasaran yang telah diputuskan perusahaan	5
	Pekerjaan yang karyawan manifestasikan sesuai dengan sasaran yang telah diputuskan perusahaan	4
	Pekerjaan yang karyawan manifestasikan cukup sesuai dengan sasaran yang telah diputuskan perusahaan	3
	Pekerjaan yang karyawan manifestasikan tidak sesuai dengan sasaran yang telah diputuskan perusahaan	2
	Pekerjaan yang karyawan manifestasikan sangat tidak sesuai dengan sasaran yang telah diputuskan perusahaan	1
Ketepatan Waktu	Karyawan yang bersangkutan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat tepat waktu	5
	Karyawan yang bersangkutan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4
	Karyawan yang bersangkutan menyelesaikan pekerjaan dengan cukup tepat waktu	3
	Karyawan yang bersangkutan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tepat waktu	2
	Karyawan yang bersangkutan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat tidak tepat waktu	1
Efektivitas Biaya	Karyawan sangat mampu mengelola sumberdaya perusahaan dengan fleksibel dalam kegiatan produksi	5
	Karyawan mampu mengelola sumberdaya perusahaan dengan fleksibel dalam kegiatan produksi	4
	Karyawan cukup mampu mengelola sumberdaya perusahaan dengan fleksibel dalam kegiatan produksi	3
	Karyawan tidak mampu mengelola sumberdaya perusahaan dengan fleksibel dalam kegiatan produksi	2
	Karyawan sangat tidak mampu mengelola sumberdaya perusahaan dengan fleksibel dalam kegiatan produksi	1

j. Teknik Analisis Data

Analisis dijalankan dengan memakai skala likert. Tabel dengan tanggapan responden terhadap asersi yang diuji menampilkan data yang diperoleh dari hasil distribusi kuesioner dalam format persentase. Untuk memahami dampak kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pekerja outsourcing PT Sekar Laut Tbk, data yang dikumpulkan dari distribusi kuesioner dianalisis dan dijelaskan.

Sedangkan Karena analisis regresi linier berganda paling cocok untuk variabel dengan koneksi linier dan dapat berfungsi sebagai dasar untuk pengujian hipotesis, analisis ini digunakan dalam pengujian pengaruh kuantitatif menggunakan SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) 29. Cari tahu bagaimana data penelitian ini akan dianalisis dengan membaca tentang uji validitas dan reliabilitasnya, serta analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F, serta uji asumsi klasiknya (seperti uji normalitas, multikolinearitas, atau heteroskedastisitas).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Dengan membandingkan angka yang dihitung dalam tabel dengan pernyataan dalam kuesioner, uji validitas menetapkan apakah pernyataan itu sah atau tidak.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas pada Variabel X1,X2, dan Y

	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	X1.1	0.67	0.2564	Valid
	X1.2	0.923	0.2564	Valid
	X1.3	0.91	0.2564	Valid
Kompensasi Non Finansial	X2.1	0.765	0.2564	Valid
	X2.2	0.775	0.2564	Valid
	X2.3	0.676	0.2564	Valid
Kinerja Karyawan Outsourcing	Y1	0.475	0.2564	Valid
	Y2	0.712	0.2564	Valid
	Y3	0.757	0.2564	Valid
	Y4	0.732	0.2564	Valid

Sumber : Olah data SPSS 29

Kompensasi Finansial, kompensasi non-finansial, dan kinerja karyawan outsourcing semuanya memiliki koefisien asosiasi yang valid, seperti yang ditunjukkan pada tabel pengujian 4.1, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2564).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan apakah kuesioner penelitian secara akurat dan konsisten menyatakan tingkat akurasi.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel X1,X2, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi Finansial	0.78	0.6	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0.695	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan Outsourcing	0.604	0.6	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 29

Tabel uji 4.2 menunjukkan bahwa ketiga jenis variabel kompensasi kinerja karyawan keuangan, non keuangan, dan outsourcing memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Bagi variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja karyawan outsourcing, temuan menunjukkan bahwa hipotesis pernyataan dapat diandalkan.

c. Uji Normalitas

Riset menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		59	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.47076391	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.094	
	Negative	-.092	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.212	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.202
		Upper Bound	.223

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Olah data SPSS 29

Nilai Asymp (Sig. 2-tailed) adalah 0,200, seperti yang ditunjukkan oleh signifikansi uji normal. Jika nilai p lebih besar dari 0,05, maka data mengikuti distribusi normal dan menjamin analisis statistik.

d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas tidak muncul jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1, menurut uji penelitian yang bertujuan untuk menentukan link model regresi.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial	.543	1.841
	Kompensasi Non Finansial	.543	1.841

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Outsourcing

Sumber : Olah data SPSS 29

Temuan diharapkan memiliki nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,10. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak berkorelasi satu sama lain, mengesampingkan kemungkinan multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.364	.273		1.336	.187
	Kompensasi Finansial	.024	.021	.201	1.121	.267
	Kompensasi Non Finansial	-.026	.031	-.147	-.817	.417

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah data SPSS 29

Karena temuan ini signifikan secara statistik ($p > 0,05$), kita dapat mengesampingkan kemungkinan heteroskedastisitas dalam hubungan antara variabel independen.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6 Nilai Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.159	1.096		17.474	<.001
	Kompensasi Finansial	.421	.080	.522	5.231	<.001
	Kompensasi Non Finansial	-.494	.071	-.699	-6.999	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Outsourcing

Sumber : Olah data SPSS 29

Tabel 4.6 menunjukkan hubungan antara upah finansial dan non-finansial dan kinerja pekerja outsourcing di PT Sekar Laut Tbk. Persamaan berikut dapat digunakan untuk membuat hubungan ini: Persamaan $Y = 19,159 + 0,421X_1 - 0,494X_2 + e$. akan menjadi output. Konstanta tersebut memiliki nilai positif sebesar 19,159 berdasarkan temuan analisis regresi linier berganda. Ketika indikator positif, itu berarti bahwa koneksi antara variabel independen dan dependen adalah satu arah. Ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata Y adalah 19,159 ketika semua variabel independen, termasuk X1 dan X2, diatur ke 0. Variabel kompensasi finansial (X1), memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,421. Dengan semua variabel independen lainnya tetap konstan, ini menunjukkan bahwa kenaikan gaji moneter (X1) sebesar 1 akan menyebabkan kenaikan 0,421 dalam kinerja personel outsourcing (Y). Ketika tanda positif, itu menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah searah. X2, variabel kompensasi non-moneter, memiliki nilai koefisien regresi negatif 0,494. Kinerja pekerja outsourcing (Y) akan turun 0,494 poin jika kompensasi non-finansial (X2) mengalami kenaikan satu poin. Dengan mempertimbangkan variabel independen lainnya sebagai konstanta. Ketika tanda negatif, itu menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen memiliki efek sebaliknya satu sama lain.

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.491	.892

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Sumber : Olah data SPSS 29

Tabel 4.7 menyiratkan bahwa analisis berhasil, yang mengarah ke nilai R² (koefisien determinasi) yang dimodifikasi yang disetujui sebesar 0,509. Kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) adalah faktor independen yang akan berdampak pada 50,9% karakteristik kinerja pekerja outsourcing (Y). Namun, faktor-faktor tambahan yang tidak dibahas dalam riset ini akan berdampak pada karakteristik kinerja pekerja outsourcing (Y) hingga 49,1 persen.

h. Uji t

Tabel 4.8 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.159	1.096		17.474	<.001
	Kompensasi Finansial	.421	.080	.522	5.231	<.001
	Kompensasi Non Finansial	-.494	.071	-.699	-6.999	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Outsourcing

Sumber : Olah data SPSS 29

Tabel 4.8 menyiratkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) memiliki nilai hitung 5,231 dan nilai p 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,672). Hasil $5.231 > 1.672$ dicapai ketika membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai signifikan yang dicapai adalah $0,001 < 0,005$, pada saat yang sama, diperoleh kesimpulan bahwa ada koneksi yang signifikan secara statistik antara gaji finansial (X1) dan kinerja personel outsourcing (Y). Dengan demikian, kami mengadopsi hipotesis nol bahwa kinerja pekerja outsourcing terpengaruh oleh upah moneter (X1). Variabel kompensasi non-moneter (X2), bagaimanapun, menghasilkan hasil -6,999 dengan nilai-p 0,001. Hal ini menyiratkan bahwa t_{hitung} kurang dari t_{tabel} , yaitu 1,672. Hasil $-6.999 < 1.672$ dihasilkan ketika t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Pada saat yang sama, perbandingan yang signifikan ditemukan dengan nilai-p kurang dari 0,001. Ini menunjukkan bahwa kinerja personel outsourcing terpengaruh signifikan oleh kompensasi non-moneter (X2). untuk menerima anggapan bahwa kinerja pekerja outsourcing (Y) dipengaruhi oleh upah non-moneter (X2).

i. Uji F

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.061	2	23.031	28.973	<.001 ^b
	Residual	44.515	56	.795		
	Total	90.576	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Outsourcing

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Sumber : Olah data SPSS 29

Temuan uji F Informasi 4.9 menunjukkan bahwa variabel independen (kompensasi moneter dan non-moneter) memiliki pengaruh substansial dan bersamaan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan outsourcing). Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau

28,973 > 3,162, ketika menggunakan tingkat signifikansi $0,001 < 0,005$. Oleh karena itu, baik bentuk kompensasi moneter (X1) maupun non-moneter (X2) berdampak pada output pekerja outsourcing (Y).

5. KESIMPULAN

Studi dan perdebatan selanjutnya telah memberikan bukti empiris tentang hubungan untuk sejumlah parameter yang mempengaruhi kinerja pekerja outsourcing. Kinerja pekerja outsourcing PT Sekar Laut Tbk sangat dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan non finansial. Hasil seperti ini menyiratkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memang berpengaruh pada produktivitas pekerja outsourcing. Menurut temuan, nilai R Squared adalah 50,9%, sedangkan faktor-faktor lain menyumbang 49,1% sisanya. Kinerja pekerja outsourcing meningkat dalam korelasi langsung dengan jumlah kompensasi yang mereka dapatkan, menurut temuan penelitian ini. Pada saat yang sama, kinerja pekerja outsourcing menurun dalam korelasi langsung dari jumlah kompensasi non-moneter yang mereka dapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 78–85. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Hakim, B. R. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Aswaja Pressindo*.
- Hasibuan, Malayu S.P., H. 1939-. (2005). *Manajemen sumber daya manusia / H. Malayu S.P. Hasibuan*. Jakarta :: Bumi Aksara,.
- Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada Spbu Bs Group). *Business Management Journal*, 15(1), 63–72. <https://doi.org/10.30813/bmj.v15i1.1565>
- Kaswan. (2012.). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi / Kaswan*. Yogyakarta :: Graha Ilmu,.
- Methusala, A. M., Pangemanan, F. N., & Kumayas, N. (2022). Kinerja Pemerintah Desa dalam Pengurusan Legalitas Lahan Pembangunan Perumahan di Desa Sea. *Jurnal Governance*, 2(1), 1–10.
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 39(2), 149–157.
- Nalendra, E. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sejati Vidyatama. *Usu*.
- Ndruru, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 42–46. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim>
- Nengseh, E. M. (2021). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan. *Jekma*, 2, 1–8. <http://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/JEKMA/article/view/892%0Ahttp://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/JEKMA/article/download/892/621>
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja (kinerja) karyawan di perusahaan . Karena disamping dukungan secara moral , karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan

- hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1713. <https://jurnal.syntaxtransformation.co.id/index.php/jst/article/view/466/624>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Rivai, Veithzal, 1947-. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik / Veithzal Rivai*. Jakarta :: Raja Grafindo Persada,.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen sumber daya manusia / Henry Simamora*. Yogyakarta :: Bagian Penerbitan STIE YPKN,.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, B. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia : pendekatan administrasi dan operasional / oleh B. Siswanto Sastrohadiwiryono*. Jakarta :: Bumi Aksara,.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Susilowati, T., & Hum, M. (2020). *Penerapan Outsourcing PT. Jawara Di Kota Salatiga*.
- Triyono, S., Wahyudi, I., Harahap, D. H., Studi, P., & Umum, P. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT.X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25–35.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.