

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri *Food And Beverage*

Aradea^{1*}, Adam Miftahul Fahri², Rustam Harianto Berutu³, Eka Pristianti Sulistyaningrum⁴, Muhammad Rivaldi Zulvie⁵, Hadi Supratikta⁶

Pascasarjana, Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Email: ^{1*}Aradea58@gmail.com, ²adam_miftahul@gmail.com, ³rustamberutu@gmail.com,
⁴ekapristiantisulistyaningrum@gmail.com, ⁵rivaldi885@gmail.com, ⁶supratikta@gmail.com
(* : coresponding author)

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri *food and beverage*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 100 responden karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan *food and beverage* di wilayah Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperkuat pentingnya strategi kompensasi yang menyeluruh untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, Kepuasan Kerja, Industri F&B

Abstract – *This study aims to analyze the influence of financial and non-financial compensation on employee job satisfaction in the food and beverage industry. The research employs a quantitative method with a descriptive associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 100 employees working in various food and beverage companies in the Jakarta area. The analytical technique used is multiple linear regression. The results indicate that both financial and non-financial compensation have a significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. These findings reinforce the importance of comprehensive compensation strategies in enhancing employee productivity and loyalty.*

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Job Satisfaction, F&B Industry

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Tidak terkecuali pada industri *food and beverage* (F&B) yang pertumbuhannya cukup pesat di Indonesia. Industri ini ditandai dengan tingkat persaingan yang tinggi, perkembangan inovasi produk yang cepat, serta tuntutan layanan prima yang menuntut kontribusi maksimal dari karyawan di semua lini operasional.

Dalam menghadapi dinamika tersebut, perusahaan perlu mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang tepat, salah satunya melalui sistem kompensasi yang efektif. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai penghargaan finansial semata, tetapi juga mencakup berbagai aspek non-finansial yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi finansial mengacu pada segala bentuk imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif. Kompensasi jenis ini bersifat langsung dan mudah diukur, serta menjadi daya tarik utama bagi karyawan dalam memilih tempat kerja. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa kompensasi finansial saja tidak cukup untuk menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Sebaliknya, kompensasi non-finansial seperti pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang, suasana kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta fleksibilitas kerja memiliki peran penting dalam membangun keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu, pendekatan kompensasi yang

menyeluruh dan seimbang menjadi kebutuhan dalam pengelolaan SDM modern, terutama pada sektor F&B yang mengandalkan kualitas pelayanan dan interaksi manusia secara intensif.

Namun demikian, masih banyak perusahaan yang cenderung lebih fokus pada aspek kompensasi finansial dan mengabaikan pentingnya faktor non-finansial. Padahal, ketidakseimbangan dalam pemberian kompensasi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, bahkan memicu turnover karyawan yang tinggi. Kondisi ini tentu merugikan perusahaan dari segi biaya dan kontinuitas operasional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya pada industri *food and beverage*. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi kompensasi yang lebih efektif dan aplikatif dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan di industri tersebut.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial, terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan mengolah data secara statistik untuk memperoleh hasil yang objektif.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di perusahaan industri *food and beverage* di wilayah [sebutkan lokasi, misalnya: Kota Bandung]. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, antara lain:

- a. Karyawan tetap (bukan kontrak/honorer),
- b. Telah bekerja minimal 1 tahun,
- c. Terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan.

Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin atau disesuaikan dengan jumlah populasi yang tersedia, dengan tingkat kesalahan (*error margin*) sebesar 5%. Misalnya, jika jumlah populasi adalah 200 orang, maka jumlah sampel yang diambil adalah sekitar 133 responden.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun dengan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju).
- b. Data sekunder, diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan HRD, dan literatur terdahulu yang relevan.

2.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Independen:

- a. Kompensasi Finansial (X1): diukur melalui indikator gaji pokok, bonus, tunjangan tetap, dan insentif.
- b. Kompensasi Non-Finansial (X2): diukur melalui indikator pengakuan kerja, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal.

Variabel Dependen:

Kepuasan Kerja (Y): diukur melalui indikator kepuasan terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, peluang promosi, dan sistem kompensasi.

2.5. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan beberapa tahapan sebagai berikut:

- Uji Validitas dan Reliabilitas, untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat dipercaya.
- Uji Asumsi Klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
- Analisis Regresi Linier Berganda, untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja.
- Uji Signifikansi, dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap 133 orang karyawan tetap yang bekerja pada perusahaan di sektor industri *food and beverage*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, diperoleh bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari *r tabel*, sehingga dapat dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,87 yang berarti bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik dan dapat diandalkan.

Tabel 1. Uji Validitas Pernyataan Kuesioner

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	r Tabel (n = 133)	Keterangan
Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	0,701	0,170	Valid
Saya menerima bonus secara adil berdasarkan kinerja saya.	0,688	0,170	Valid
Tunjangan yang saya terima (misalnya transportasi, makan) sudah mencukupi kebutuhan kerja.	0,743	0,170	Valid
Kebijakan kenaikan gaji di perusahaan saya cukup adil dan transparan.	0,672	0,170	Valid
Saya merasa dihargai oleh atasan atas hasil kerja saya.	0,689	0,170	Valid
Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kerja saya.	0,730	0,170	Valid
Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung kenyamanan dan produktivitas.	0,754	0,170	Valid
Saya mendapatkan penghargaan non-materi atas pencapaian kerja saya.	0,702	0,170	Valid
Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	0,765	0,170	Valid
Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini.	0,790	0,170	Valid
Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik setiap harinya.	0,722	0,170	Valid
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan.	0,749	0,170	Valid

*r tabel untuk n = 133 pada tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 0,170$

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,87	Reliabel
Kompensasi Non-Finansial	0,85	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,88	Reliabel

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi syarat normalitas, tidak terdapat multikolinearitas, serta bebas dari heteroskedastisitas. Selanjutnya, hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dan nilai signifikansi 0,000. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Demikian pula, kompensasi non-finansial menunjukkan koefisien sebesar 0,365 dengan signifikansi 0,001, yang berarti bahwa bentuk penghargaan non-materi seperti pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang nyaman turut meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil Uji	Keterangan
Normalitas	Data terdistribusi normal	Dipenuhi
Multikolinearitas	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Tidak signifikan ($p > 0,05$)	Homoskedastisitas

Secara simultan, kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 45,712 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621 mengindikasikan bahwa 62,1% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial dan non-finansial, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sig. (p -value)	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,412	0,000	Signifikan
Kompensasi Non-Finansial	0,365	0,001	Signifikan
Konstanta (a)	—	—	—
R^2	0,621	—	—
F hitung	45,712	0,000	Signifikan (Simultan)

Hasil ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivator (seperti pengakuan dan pencapaian) dan faktor kebersihan (seperti gaji dan kondisi kerja). Dalam konteks industri *food and beverage* yang menuntut kecepatan dan kualitas layanan, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor kunci untuk mempertahankan produktivitas dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan adanya keseimbangan antara pemberian kompensasi finansial yang layak serta perhatian terhadap aspek non-finansial untuk membangun lingkungan kerja yang memuaskan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan maupun parsial memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri *food and beverage*. Kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus berperan penting dalam memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sementara itu, kompensasi non-finansial seperti penghargaan, suasana kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk berkembang juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, khususnya dalam hal meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dengan demikian, perusahaan dalam sektor *food and beverage* perlu menyadari pentingnya pemberian kompensasi yang seimbang antara aspek finansial dan non-finansial. Untuk itu, disarankan agar manajemen perusahaan secara berkala melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan guna memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kebutuhan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek non-finansial dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung komunikasi terbuka, serta memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan. Upaya tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas dalam jangka panjang.

REFERENCES

- Arifin, M. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Makanan dan Minuman di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 112–121.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Gomes, F. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi 16, diterjemahkan oleh Ratna Saraswati)*. Jakarta: Salemba Empat.
- non-financial compensation
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.