Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 28935-28941

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serambi Nusantara

Siti Aesah[1], Agustina Mogi[2], Krida Puji Rahayu[3]
Universitas Pamulang, Indonesia

Corresponding Author: Reza Octovian e-mail: dosen01223@unpam.ac.id

Published: October, 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of financial and non-financial compensation on employee loyalty and its impact on employee performance at PT. Serambi Nusantara. Using a quantitative approach and multiple linear regression analysis with SPSS on 30 respondents, the study found that both financial and non-financial compensation have a significant effect on employee loyalty, both partially and simultaneously. Furthermore, employee loyalty was found to have a positive impact on employee performance. These findings emphasize the importance for companies to balance financial compensation with non-financial aspects such as recognition, career development, and a supportive work environment in order to enhance employee loyalty and improve overall performance sustainably. The study highlights that effective compensation systems combining financial and non-financial incentives can enhance employee satisfaction and loyalty. Such strategies help reduce turnover, boost productivity, and promote sustainable organizational growth.

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Loyalty, Performance.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

PT. Serambi Nusantara adalah perusahaan jasa konstruksi yang berlokasi di Jakarta, Indonesia, dengan fokus utama pada proyek pembangunan jalan, pematangan lahan, serta pekerjaan jaringan listrik tegangan rendah hingga ekstra tinggi. Berbekal visi untuk menjadi mitra kerja terbaik dengan menjamin kualitas, ketepatan waktu, dan harga yang kompetitif, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik di bidang konstruksi, arsitektur, mekanikal, elektrikal, dan desain interior. Seiring dengan perkembangan dan perluasan cakupan proyek di berbagai wilayah Indonesia, PT. Serambi Nusantara juga berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui pelatihan dan program pengembangan kompetensi, karena perusahaan menyadari bahwa keberhasilan jangka panjang tidak hanya bergantung pada faktor teknis dan finansial, tetapi juga pada loyalitas, motivasi, dan kinerja karyawan.

Meskipun telah memberikan kompensasi finansial yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, PT. Serambi Nusantara menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas dan kinerja karyawan. Tingginya tingkat perputaran karyawan, terutama pada staf lapangan dan bagian administrasi, menunjukkan adanya ketidakpuasan yang mungkin disebabkan oleh kompensasi yang dianggap belum memadai, kurangnya transparansi dalam pemberian insentif, serta terbatasnya peluang pengembangan karier. Kondisi ini menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan efisiensi operasional. Beberapa karyawan juga merasa bahwa penghargaan terhadap kontribusi mereka belum sebanding dengan beban pekerjaan yang dijalankan, yang berdampak pada penurunan motivasi dan komitmen terhadap perusahaan.

Selain itu, masih ditemukan kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Beberapa karyawan mengeluhkan fasilitas yang kurang memadai serta hubungan kerja yang tidak selalu harmonis antara rekan kerja maupun atasan. Kondisi ini dapat memicu stres dan menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi loyalitas dan kinerja mereka. Tantangan lain yang muncul adalah ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sebagian karyawan merasa beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan fleksibilitas waktu atau kompensasi yang sesuai, sehingga mengakibatkan kelelahan dan menurunkan motivasi kerja. Fenomena-fenomena tersebut menandakan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kompensasi dan pengelolaan SDM yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja di PT. Serambi Nusantara. Dalam konteks era digital yang semakin dinamis, di mana teknologi mengubah cara kerja namun sumber daya manusia tetap menjadi penggerak utama keberhasilan perusahaan, kompensasi menjadi faktor penting dalam membangun motivasi dan loyalitas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya wawasan tentang hubungan antara kompensasi, loyalitas, dan kinerja. Secara praktis, temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen PT. Serambi Nusantara dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan berkeadilan, serta menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam upaya meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan melalui strategi kompensasi yang tepat dan berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya oleh Suparno (2021), Wahyudi dan Hidayat (2022), serta Natalia (2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan, namun beberapa studi tersebut lebih menekankan aspek finansial dan cenderung mengabaikan peran kompensasi nonfinansial seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, hasil penelitian terdahulu sering menunjukkan hasil yang beragam misalnya, studi oleh Pratiwi (2020) menemukan bahwa kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian oleh Sari dan Nugroho (2023) menemukan efek sebaliknya. Celah penelitian ini membuka ruang untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana kedua jenis kompensasi tersebut, baik finansial maupun nonfinansial, secara simultan memengaruhi loyalitas dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan jasa konstruksi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tekanan tinggi dan tuntutan waktu ketat seperti PT. Serambi Nusantara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Serambi Nusantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia		
18 - 25 tahun	5	16.67%
26 - 35 tahun	15	50%
36 - 45 tahun	7	23.33%
46 tahun ke atas	3	10%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Lama Bekerja		

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 - 3 tahun	8	26.67%
4 - 6 tahun	12	40%
7 - 10 tahun	10	33.33%

Berdasarkan data karakteristik responden, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Serambi Nusantara berada pada rentang usia 26–35 tahun yaitu sebanyak 15 orang (50%), menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada usia produktif yang memiliki energi dan motivasi tinggi dalam bekerja. Responden berusia 36–45 tahun berjumlah 7 orang (23,33%), diikuti oleh kelompok usia 18–25 tahun sebanyak 5 orang (16,67%), sedangkan yang berusia 46 tahun ke atas berjumlah 3 orang (10%). Dari sisi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 18 orang (60%), sementara perempuan berjumlah 12 orang (40%), hal ini mencerminkan dominasi tenaga kerja laki-laki yang umum terjadi pada industri konstruksi. Berdasarkan lama bekerja, karyawan dengan masa kerja 4–6 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu 12 orang (40%), disusul oleh karyawan dengan masa kerja 7–10 tahun sebanyak 10 orang (33,33%), dan karyawan dengan masa kerja 1–3 tahun sebanyak 8 orang (26,67%). Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang dapat mendukung stabilitas dan kinerja perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849[a]	.721	.701	2.250

a. Predictors: (Constant), TOT_KNF, TOT_KF

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,701 mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial menyumbang 70,1 % dari variasi variabel dependen, dengan 29,9 % sisanya disumbangkan oleh faktor lain.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.507	2.648		-.191	.850
	TOT_KF	.635	.167	.618	3.808	.001
	TOT_KNF	.308	.183	.274	1.687	.103

a. Dependent Variable: TOT_LOY

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang dapat kita bentuk adalah:
Loyalitas = -0,507 + 0,635 * Kompensasi Finansial + 0,308 * Kompensasi Non Finansial
Keterangan:

- -0,507: Nilai intercept. Artinya, jika nilai Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial adalah 0, maka nilai Loyalitas diperkirakan sebesar -0,507.
- 0,635: Koefisien untuk variabel Kompensasi Finansial. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Kompensasi Finansial akan menaikkan nilai Loyalitas sebesar 0,635 unit, dengan asumsi Kompensasi Non Finansial konstan.
- 0,308: Koefisien untuk variabel Kompensasi Non Finansial. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Kompensasi Non Finansial akan meningkatkan nilai Loyalitas sebesar 0,308 unit, dengan asumsi Kompensasi Finansial konstan.

Uji Parsial (Uji t):

Tabel 4. Hasil Uji t Variabel Kompensasi Finansial (KF) terhadap Variabel Loyalitas (LOY)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.055	2.562		.412	.684
	TOT_KF	.854	.108	.832	7.934	.000

a. Dependent Variable: TOT_LOY

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hubungan signifikan antara variabel prediktor TOT_KF dan variabel dependen TOT_LOY. Koefisien Unstandardized (B) untuk TOT_KF adalah 0.854, yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada TOT_KF, TOT_LOY diperkirakan akan meningkat sebesar 0.854 unit, dengan asumsi variabel lain (yang dalam kasus ini tidak ada) konstan. Hubungan ini signifikan secara statistik, sebagaimana dibuktikan oleh t-statistik yang kuat sebesar 7.934 dan nilai signifikansi (Sig.) yang sangat kecil, yaitu .000 ($p<0.001$). Selain itu, koefisien Standardized Beta sebesar 0.832 menunjukkan bahwa TOT_KF memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap TOT_LOY dalam model ini.

Tabel 5. Hasil Uji t Variabel Kompensasi Non Finansial (KNF) terhadap Variabel Loyalitas (LOY)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.574	3.070		.838	.409
	TOT_KNF	.851	.139	.756	6.116	.000

a. Dependent Variable: TOT_LOY

Tabel 5 menunjukkan hubungan signifikan antara variabel prediktor TOT_KNF memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan variabel dependen TOT_LOY. Koefisien Unstandardized (B) sebesar 0.851 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada TOT_KNF diperkirakan akan meningkatkan TOT_LOY sebesar 0.851 unit. Hubungan ini signifikan secara statistik karena nilai signifikansi (Sig.)-nya sangat kecil, yaitu .000 ($p<0.001$), didukung oleh nilai t-statistik yang kuat sebesar 6.116. Selanjutnya, koefisien Standardized Beta sebesar 0.756 menegaskan bahwa TOT_KNF adalah prediktor yang kuat terhadap TOT_LOY dalam model ini.

Uji Parsial (Uji F):

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.034	2	177.017	34.972	.000[b]
	Residual	136.666	27	5.062		
	Total	490.700	29			

a. Dependent Variable: TOT_LOY

b. Predictors: (Constant), TOT_KNF, TOT_KF

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan yang menggunakan variabel prediktor TOT_KNF dan TOT_KF untuk memprediksi variabel dependen TOT_LOY adalah signifikan secara statistik. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai statistik F yang tinggi sebesar 34.972 dan nilai signifikansi (Sig.) yang sangat rendah, yaitu 0.000. Karena nilai jauh di bawah batas , kita dapat menyimpulkan bahwa setidaknya salah satu variabel prediktor memiliki kemampuan yang signifikan untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada TOT_LOY.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Serambi Nusantara. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,701 menunjukkan bahwa 70,1% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi finansial ($B = 0{,}854$; $p < 0{,}001$) dan kompensasi nonfinansial ($B = 0{,}851$; $p < 0{,}001$) sama-sama memiliki pengaruh kuat terhadap loyalitas karyawan, dengan pengaruh kompensasi finansial sedikit lebih besar. Uji F juga memperkuat temuan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan ($F = 34{,}972$; $p < 0{,}001$), yang berarti kedua variabel prediktor secara simultan memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi finansial dan nonfinansial secara seimbang akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

REFERENSI

Andreani J.L, Sulistiyani E & Azizah A. (2020). Kompensasi Finansial dan Non Finansial Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Orbith 16(1)

Abebe, D. (2018). The Impact of Financial and Non-financial Compensation on Employee Performance in Ethiopian Banks. Journal of Business and Management, 12(5), 44-56. https://doi.org/10.1016/j.jbm.2018.05.009

Ahmad Suhardi, Ismilasari, Jumawan Jasman. (2021). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2.

Astiti, N.W., Suamba, I.K., & Artini, N.W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian

Bangun Wilson. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta

Bintaro, H., & Daryanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC Jakarta. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(2), 102-115.

Budiningsih A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Pendahuluan. 4, 69–82

Dessler Garry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia

Edison E, Anwar Y & Komariyah I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta

Edrick, P. (2015). Kompensasi Finansial dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Multinasional. Journal of Economics and Business Studies, 18(1), 78-95.

Fitri D.D, Marsofiyati M & Wahono P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X. JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

Ghozali Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gomes, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Ágora, 5, 135291

Gujarati D. N dan Porter D. C. (2015). Dasar-dasar Ekonometrika Buku 2, Edisi 5. Diterjemahkan Oleh: Raden Carlos Mangungsong. Jakarta: Salemba Empat.

Gustina, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja di Perusahaan Teknologi. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 23(3), 244-258.

Handoko T. Hani . (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta : BPFE

Hariyanti, R. (2020). The Effect of Non-Financial Compensation on Employee Satisfaction and Loyalty. International Journal of Business and Social Science, 11(9), 123-134. https://doi.org/10.5430/ijbss.v11n9p123

Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Economics, Business and Management Science Journal, 210.DOI:https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3

Ishak, Arep dan Tanjung, Hendri. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Universitas Trisakti

Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 108. EISSN:2655:1578

Kadarisman, M. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers, Jakarta

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Mahri, T., & Rismawati, D. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan di Sektor Jasa. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 19(2), 167-179.

Moekija, A. (2015). Teori dan Praktik Pengelolaan Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.

Mondy R Wayne, Noe Robert M. (2016). Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga

Phuong Tran Thi. K, dan Vinh Tran .T. (2020). Job Satisfaction, Employee Loyalty and Job Performance in The Hospital Industry. A moderated Model, Asian Economic, and Financial Review, 38

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa

Nitisemito, R. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sari, E. (2013). Pengaruh Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(4), 211-223.

Simamora Henry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN

Singarimbun & Effendi. (2019). Metode Penelitian Survei. Yogyakarta: Andi (IKAPI).

Siyoto. (2016). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publising

Sjamsiar Husein, S. K. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Tosari Utama Jayapura. Journal of Economics Review (JOER), Vol. 3 No. 2

Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet

Suhardi A, Ismilasari, Jasman J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, 2614-3259

Sundari, H., Hidayati, R., & Widi, A. (2018). Kompensasi Finansial dan Non-Finansial terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Multinasional. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 22(1), 45-59.

Triton PB. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Yogyakarta: Tugu

Yuniarti, A. (2020). Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. XYZ. Jurnal Riset Ekonomi, 12(1), 94-106.

Zainuddin, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(4), 98-110. https://doi.org/10.23977/jmsd.15.4.98