

## PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR TRIDARMA PUTRI

Ida Ayu Gede Kusuma Dewi<sup>1</sup>,  
I Wayan Sukadana<sup>2</sup>, I Wayan Suarjana<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

### ABSTRACT

*Rural Banks (BPR) are banks that carry out business activities conventionally or based on sharia principles which in their activities do not provide services in payment traffic. This study aims to determine and analyze the effect of non-financial compensation and competence on job satisfaction of employees at PT. BPR Tridarma Putri.*

*This research was conducted at PT. BPR Tridarma Putri which is located at Jalan Diponegoro, No.25 Semarang Kelod Kangin, Klungkung, Bali with research objects on non-financial compensation, competence and job satisfaction. The population in this study were 55 employees of PT. BPR Tridarma Putri. The sample of this study was determined by the population method, so the number of samples was 55 people. The data analysis technique is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 Statistics to test and prove the research hypothesis.*

*The results of the study of non-financial compensation and competence have a significant and partially positive effect on job satisfaction at PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung.*

**Keywords:** *Non-Financial Compensation, Competence, Job Satisfaction*

### I. PENDAHULUAN

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 Tridharma Putri kepuasan kerja karyawan masih berada dalam kategori rendah. Hal tersebut berdasarkan data kuisioner , 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 Tridharma Putri”***

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 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 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 Puspitawati dan Riana (2014) bahwa ketika karyawan merasa puas dalam berbagai hal seperti, beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja, maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

### 2. **Kompensasi Non Finansial**

Menurut Nurcahyo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras

dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2017) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala balas jasa yang diterima oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa uang maupun tidak berupa uang , atas segala jasa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu Kompensasi bisa berupa uang (*finansial compensation*) dan tidak dalam bentuk uang (*non finansial compensation*).

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).

**3. 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. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. (Emron, Yohny, Imas 2017,P.140). 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).

**4. Kepuasan Kerja**

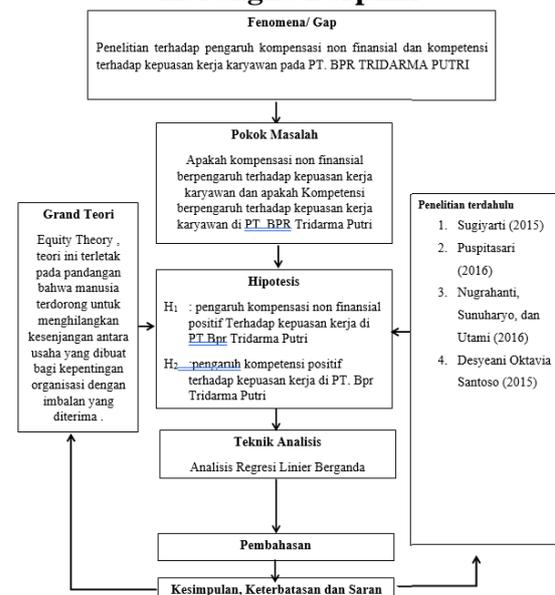
Menurut Sutrisno (2017) Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

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.

**III. Kerangka Berpikir Dan Rumusan Hipotesis**

**3.1 Kerangka Berpikir**

**Gambar 3.1 Kerangka Berpikir**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

### 3.2 Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Klungkung
- H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Klungkung
- H<sub>3</sub>: Kompensasi non finansial dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Klungkung

oleh karyawan PT. BPR Tridarma Putri Klungkung yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:

- Pengetahuan
- Pemahaman
- Keterampilan
- Traits*

### 3. Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari karyawan PT. BPR Tridarma Putri Klungkung terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Pekerjaan
- Upah
- Promosi
- Pengawas
- Rekan kerja

### 4.4 Metode Penelitian

#### 1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua orang atau pihak yang PT. BPR Tridarma Putri yang berjumlah 55 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 55 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden sehingga jumlah responden adalah sebanyak 55 orang. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

#### 2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk memecahkan permasalahan, maka dilakukan analisis data penelitian menggunakan uji instrument penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda,

## IV . METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Tridarma Putri yang beralamat di Jalan Diponegoro, No.25 Semarapura Kelod Kangin, Klungkung, Bali.

### 4.2 Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah kompensasi non finansial dan kompetensi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri.

### 4.3 Definisi Operasional Variabel

#### 1. Kompensasi non finansial (X<sub>1</sub>)

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang tidak berupa uang yang diberikan oleh PT. BPR Tridarma putri untuk memuaskan kebutuhan psikologis, dampaknya terhadap karyawan tertentu akan dipengaruhi oleh prioritas yang diletakkan karyawan kepada setiap kebutuhan dasarnya. Indikator yang digunakan adalah:

- Peluang promosi
- Prestasi kerja
- Nyaman dalam bertugas
- Bersahabat dan mempunyai teman kerja yang menyenangkan
- Kondusif

#### 2. Kompetensi (X<sub>2</sub>)

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar yang dimiliki

uji asumsi klasik, analisis determinasi, uji f dan uji t.

**V. Hasil Analisis dan Pembahasan**

**1. Uji asumsi klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26106887
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.067
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 1 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

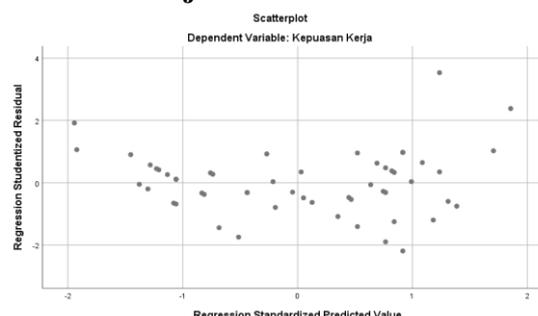
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi Non Finansial	0,763	1,311
Kompetensi	0,763	1,311

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai *tolerance* dari kompensasi non finansial dan kompetensi masing-masing sebesar 0,763 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,311 yang lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah, 2021,

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**2. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,949	2,006		4,960	0,000
Kompensasi Non Finansial	0,186	0,068	0,197	2,739	0,008
Kompetensi	0,796	0,073	0,779	10,852	0,000
R				0,892	
R Square				0,795	
Adjusted R Square				0,788	
F				101,083	
Sig.				0,000	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,949 + 0,186X_1 + 0,796X_2$$

Berdasarkan nilai  $\alpha$ ,  $\beta_1$ , dan  $\beta_2$  diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja memberikan informasi bahwa:

a.  $\alpha = 9,949$ , artinya jika kompensasi non finansial ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) bernilai

nol, maka nilai kepuasan kerja sebesar 9,949.

b.  $\beta_1 = 0,186$ , artinya setiap meningkatnya nilai kompensasi non finansial ( $X_1$ ) sebesar 1% dengan asumsi bahwa kompetensi ( $X_2$ ) konstan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,186.

c.  $\beta_2 = 0,796$ , artinya setiap meningkatnya nilai kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 1% dengan asumsi bahwa kompensasi non finansial ( $X_1$ ) konstan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,796.

### 3. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  secara bersamaan (Sugiyono, 2016:184). Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,892 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung. Hal ini artinya Kompensasi non finansial ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) meningkat pada kepuasan kerja akan meningkat pula.

### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0,795. Dengan demikian besarnya kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan, adalah sebesar 79,5% sedang sisanya  $100\% - 79,5\% = 20,5\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### 5. Uji t

Hasil uji t pengaruh kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung pada tabel 3 menunjukkan bahwa:

1) Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,739 serta nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

2) Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,852 serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

Dari hasil uji t di atas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karena memiliki nilai signifikan terkecil (0,000).

### 6. Analisis F-test

Analisis dengan uji F ini digunakan untuk menguji antara kompensasi non finansial dan kompetensi secara bersamaan mempunyai hubungan yang nyata (*Significant*) terhadap terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung. Hasil uji F pada table 3 menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 101,083 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , ini berarti variabel kompensasi non finansial dan kompetensi secara bersamaan mempunyai pengaruh yang *Significant* terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung.

### 7. Pembahasan Penelitian

#### a. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan kerja PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung

Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung sudah memberikan kompensasi non finansial yang sudah sesuai dengan standar perusahaan, sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Kepuasan kerja akan timbul dari diri karyawan apabila karyawan telah merasakan bahwa perusahaan telah memberikan pengakuan, peluang untuk mengembangkan kemampuan dirinya dalam bekerja tetapi juga masih dalam batas-batas aturan perusahaan, pujian dan jalinan persahabatan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi atas proteksi yang diberikan kepada karyawan berupa fasilitas terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Jaenab (2021) serta Ginting dan Bene (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung**  
Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung. Hasil ini menunjukkan bahwa saat kompetensi yang dimiliki pegawai yang bekerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung membaik maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut.

Tingginya tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau instansi, maka akan menentukan perasaan senang atau kepuasan kerja pegawai atau karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan dan juga pendidikan yang baik akan mampu merasa percaya diri dan puas akan pekerjaan yang dilakukannya. Jika karyawan sudah merasa puas maka akan memberikan dampak positif dalam keefektifan bekerja, merangsang semangat kerja serta loyalitas yang tinggi. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menempatkan pekerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai merasa senang, nyaman, dan betah di dalam organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Irmawati, dkk (2021) serta Tiyas dan Parmin (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## VI. PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

- 1) Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung.

### 6.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini hanya menguji kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja.
- 2) Jumlah responden yang hanya terdiri dari 55 orang, tentunya masih

kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

### 6.3 Saran

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kompensasi non finansial dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan meningkatkan pemahaman memberikan saya jabatan ketingkat yang lebih tinggi, maka sebaiknya pimpinan PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung memberikan dukungan berupa pelatihan kerja kepada setiap karyawannya, sehingga pemahaman mereka terkait pekerjaan meningkat yang akan menjadi peluang bagi setiap karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan dan akan memberikan kepuasan bagi karyawan saat bekerja.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kompetensi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan pengetahuan yang saya miliki baik dan luas tentang pekerjaan, maka pimpinan PT. BPR Tridarma Putri, Klungkung perlu menegaskan dan memotivasi setiap karyawan untuk memahami dan mengerti pekerjaannya, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya secara mandiri.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti: gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ketiga. CV. Alfabeta, Bandung.
- Ardana, IK., Mujiati, N.W. dan Utama, IW.M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Adams, J., (1963). Menuju Pemahaman Ketidakadilan. *Jurnal Abnormal dan Psikologi Sosial*, 67(5).

Amador, L.B., A.L. Nicolas, dan L.E. Villa, 2006. *Education and Competence Mismatches : Job Satisfaction Consequences for Workers*. XVI Jornadas ASEPUMA – IV Encuentro International, vol.6, No. 1:105, pp.1-12

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.

Edison et al . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Alfabeta.

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ervanda Wildam Pratama, M. Al Musadieq, Yuniadi Mayowan (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik) .Universitas Brawijaya.

Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt United Tractors Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75-87.

Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Handoko, T., H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Irmawati., Anwar., & Haeranah. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 355-362.
- Jaenab, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kopensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 99-106.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara AA Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyapradana, A. (2016). *Pekerja Melek Hukum, Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Cet. 1. Jakarta: Visimedia.
- Nugrahanti, Sunuharyo, dan Utami (2016) "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)".
- Pranazhura , GP Ranisa: Sukmawati Anggramu .(2017). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol VII, No 1,
- Pratama, Adhuua, Sri Suryoko, Widiartanto. (2014). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalw Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Benkat Nusantara Persero Jakarta) .
- Priyanto, Duwi. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta. Mediakom
- Puspitasari, Dyah (2016). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Di Semarang) Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Reskiputri, TD. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin dan Semangat Kerja Karyawan pada Pt. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. Tesis. Jember: Universitas Jember.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahyuda, Ketut. (2004). *Merodologi Penelitian Denpasar Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Ramlall, S. (2009). Case Study: Strategic Human Resource Management at Mayo Chic, *Journal of Human Resource Educatton*. 43) pp. 13-35.
- Rufaidah, Rima Fitri, Hamidah Nayati Hutami, Yuniadi Mayowan. (2017). "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan

- Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 42, No 1. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Malang.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Penerbit: STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Bilson. (2009). *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit: STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sugiyarti, (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang )*. « *Jurnal Serat Aira*. Vol 1, No 2 .
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif* Bandung CV. Alfabeta
- Sugiyono. ( 2018). *Metode Penelitan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Ketiga. CV. Alvabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suswardji, E., Rachmat, H. Dan Tresna. (2012). *Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Karawang*. *Jurnal Manajemen*. 9 (3). Pp 187-197.
- Tobing, Paul L.. (2009). *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, Graha Ilmu.
- Tiyas, A. P., & Parmin, P. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pendamping Pkh Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(2), 377-395.
- Tagala, M. (2018) . *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.