

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AIA FINANCIAL MALANG

Elvina Chintya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121 – 131, Surabaya
E-mail: elvn.chin@yahoo.com

Abstrak- Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dalam perusahaan. Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat menentukan prestasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah kompensasi dan lingkungan kerja masing – masing berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dan untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif explanatif dengan metode kuantitatif. Peneliti menggunakan struktur pertanyaan closed-ended question. Sampel diambil dari 50 responden agen dari PT. AIA Financial Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci - Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Prestasi Kerja.

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisir masalah dalam suatu perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan salah satu yang menjadi alat ukur terhadap prestasi kerja karyawan. Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan. Menurut Sunyoto (2012) jika kompensasi dikelola dengan baik maka dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, tetapi sebaliknya bila tidak dikelola dengan baik

akan timbul ketidakpuasan karyawan dan tujuan perusahaan lebih sulit tercapai.

Selain pemberian kompensasi, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja, hal ini sebagai mana yang di kemukakan oleh Byars & Rue (1984), adanya dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu individu dan lingkungan. Individu yang di maksud yaitu kepribadian pegawai tersebut, yang mempengaruhi hubungan dalam bekerja baik dari atasan ke bawahan ataupun sesama bawahan. Sedangkan lingkungan yang dimaksud yaitu lingkungan di mana tempat pegawai itu bekerja, lingkungan yang baik jelas akan berpengaruh kuat bagi peningkatan prestasi pegawai dalam bekerja (dalam Sutrisno, 2009). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal (Sims & Kroeck 1994). Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ulfi Rahmawati, Heru Susilo, Arik Prasetya (2014) menyatakan bahwa variabel pada lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil survey awal yang dilakukan dengan wawancara kepada beberapa karyawan aktif bagian marketing dan salah satu leader bagian marketing yang bekerja di PT. AIA Financial menunjukkan bahwa seringkali bonus bulanan tidak tepat waktu diterima oleh karyawan aktif bagian *agency* tersebut serta bonus yang diterima oleh karyawan bagian agen seringkali tidak sesuai dengan jumlah ataupun yang seharusnya diterima oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Sehingga sebagian besar karyawannya mulai kehilangan semangatnya dalam mencapai target yang seharusnya dicapai dan hal tersebut mencerminkan penurunan kinerja. Disisi lain, seharusnya kompensasi yang didapatkan selama bekerja yaitu memperoleh gaji pokok bulanan, komisi bulanan, bonus kuartalan, bonus tahunan, bonus persistensi, liburan ke luar negeri, dan mendapatkan *training* dengan *trainer* yang sudah ahli di bidang asuransi.

Menurut Sihotang (2007), kompensasi adalah “pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa finansial maupun non finansial yang diterima oleh

setiap karyawan” (p. 220). Menurut Mangkunegara (2009), kompensasi merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding” (p.83). Pendapat serupa dikemukakan oleh Wibowo (2007), kompensasi merupakan “kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan”., semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Hasibuan 2011, p.117).

Selain itu, hasil survey yang dilakukan dengan wawancara kepada beberapa karyawan aktif bagian marketing, menyebutkan bahwa lingkungan kerja di PT. AIA Financial nyaman. Suasana lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat pekerja merasa nyaman. Hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan membuat karyawan merasa nyaman bekerja di PT. AIA Financial. Fenomena yang terjadi di perusahaan ini yaitu hubungan dengan atasan kurang berjalan dengan lancar. Sehingga dari segi prestasi kerja, PT. AIA Financial Malang masuk dalam peringkat 5 besar PT. AIA Financial Indonesia. Dengan adanya kompensasi yang cukup memuaskan dan lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif bagi perusahaan. Terbukti dari prestasi kerja yang diperoleh PT. AIA Financial Malang yang masuk dalam peringkat 5 besar PT. AIA Financial Indonesia.

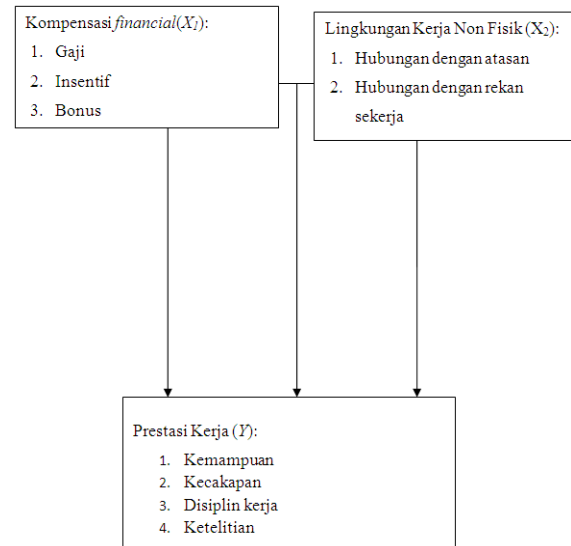
Menurut Veitzhall (2004) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Secara garis besar lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu kondisi fisik dan kondisi non-fisik.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), diketahui bahwa perkembangan industri perasuransian di Indonesia memiliki peran yang signifikan dalam mendukung terjadinya proses pembangunan nasional. Hal ini dilihat atas kontribusi perusahaan asuransi dalam memupuk dana jangka panjang dalam jumlah yang besar, yang kemudian digunakan sebagai dana dalam pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah.

Dari segi prestasi kerja, PT. AIA Financial Malang masuk dalam peringkat 5 besar PT. AIA Financial Indonesia. Dengan adanya kompensasi yang cukup memuaskan dan lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif bagi perusahaan. Terbukti dari prestasi kerja yang diperoleh PT. AIA Financial Malang yang masuk dalam peringkat 5 besar PT. AIA Financial Indonesia.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. AIA Financial Malang.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H₁ : Kompensasi kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja di PT. AIA Financial
- H₂ : Lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja di PT. AIA Financial.
- H₃ : Kompensasi karyawan dan lingkungan kerja bersama – sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja di PT. AIA Financial.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif eksplanatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan – hubungan antara 1 variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 2007).

Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Menurut Indriantoro dan Supomo (1999) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dan manager marketing yaitu sebanyak 50 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi *Financial* (X_1)
 Adapun indikator kompensasi finansial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Gaji
 - b. Insentif
 - c. Bonus
 - d. Pengobatan
2. Lingkungan Kerja Non – Fisik (X_2)
 Menurut Sule dan Saefullah (2011), indikator – indikator variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian adalah sebagai berikut:
 - a. Hubungan dengan atasan
 - b. Hubungan dengan rekan sekerja
3. Prestasi Kerja (Y)
 Menurut Musanef (1996) indikator – indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Kemampuan; dapat melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan prestasi kerja.
 - b. Kecakapan; pekerjaan yang diterima sesuai dengan kecakapan yang dimiliki karyawan.
 - c. Disiplin kerja; dapat mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan.
 - d. Ketelitian; karyawan dapat memahami dan mengerti dengan benar tugas dan tanggung jawab yang diberikan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat diukur secara numerik untuk dianalisis guna pengukuran nilai pengaruh antar variabel yang diteliti dan pembuktian hipotesis penelitian.

Sumber data untuk penelitian ini menggunakan data primer yang didapat langsung dari karyawan dengan menyebarkan kuisioner. Responden yang dijadikan sampel penelitian adalah kepada karyawan di PT AIA Financial.

Selain data primer yang diperoleh dari pengumpulan kuisioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan yang berupa profil perusahaan, data pegawai, struktur organisasi, dan sejarah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam metode survei yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS dengan kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika signifikansi < 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika signifikansi > 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- c.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X_1)	X _{1,1}	0,819	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,813	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,824	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	X _{2,1}	0,595	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,731	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,820	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,615	0,000	Valid
	X _{2,5}	0,569	0,000	Valid
	X _{2,6}	0,615	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y ₁	0,511	0,000	Valid
	Y ₂	0,787	0,000	Valid
	Y ₃	0,654	0,000	Valid
	Y ₄	0,689	0,000	Valid
	Y ₅	0,565	0,000	Valid
	Y ₆	0,433	0,002	Valid
	Y ₇	0,703	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas nilai signifikansi setiap indikator penelitian menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti semua pertanyaan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan prestasi kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu angket penelitian dikatakan terandal apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* bila koefisien reliabilitas (r) > 0,6.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,752	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,743	0,7	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,740	0,7	Reliabel

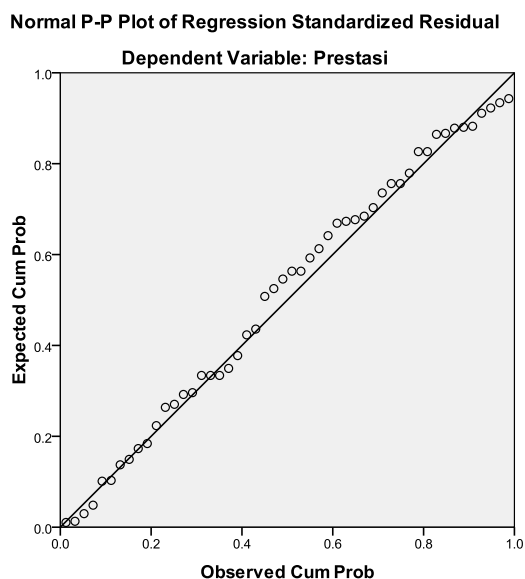
Berdasarkan Tabel 2, nilai Cronbach's alpha setiap variabel penelitian menunjukkan nilai lebih besar dari pada 0,7, hal ini berarti variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan prestasi kerja dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian menggunakan uji kolmogorov – smirnov untuk dapat memenuhi uji normalitas distribusi data pada tiap variabel (Ghozali, 2012, p.165). Kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu apabila signifikansi dari hasil uji kolmogorov – smirnov > 0,05 maka data berdistribusi normal, namun apabila signifikansi uji kolmogorov – smirnov < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan *Normal Probability Plot*

Berdasarkan gambar diatas, *output* pengolahan data menunjukkan bahwa pada grafik *normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*, penyebaran data (titik) pada sumbu yang mengikuti dan sesuai dengan arah garis diagonal grafik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat ini mempunyai distribusi variabel yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X ₁)	0,971	1,030
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,971	1,030

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai VIF kedua variabel bebas penelitian memiliki nilai 1,030 yang mana lebih kecil dari pada 10, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan korelasi *rank spearman* antara variabel bebas dengan nilai residual. Jika korelasi *rank spearman* antara variabel bebas dengan nilai residual menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas *Rank Spearman*

Variabel	Rank Spearman
Kompensasi (X ₁)	0,768
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,360

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan Spearman memiliki nilai signifikan lebih besar dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik tidak ada heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan adalah uji *Durbin-Watson*. Jika nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan antara -2 hingga +2, maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 5 Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson	Batas Atas	Batas Bawah
1,680	+2	-2

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,680 yang mana berada pada batas atas dan batas bawah dari syarat autokorelasi, hal ini berarti model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

Pengujian Hipotesa

1. Uji F

Analisis ini untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 6 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.534	2	1,267	10,266	0.000
Residual	5.801	47	0,123		
Total	8.335	49			

Dari Tabel 6 diketahui bahwa dikatakan ada pengaruh jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung lebih besar dari F tabel. Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka secara bersama-sama variabel x berpengaruh terhadap y. Dengan demikian semua variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara serempak dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi (Y), dengan ketentuan variabel lainnya dianggap konstan.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Kriteria keputusan: H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, Tingkat signifikan $< 0,05$. Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 7 Uji t

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,840	0,530		3,469	0,001
Kompensasi	0,248	0,089	0,344	2,789	0,008
Lingkungan	0,338	0,111	0,376	3,041	0,004

Dari Tabel 7 diketahui bahwa ada pengaruh jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil diketahui bahwa semua variabel X memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X berpengaruh terhadap Y. Hal ini berarti ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi dan ada pengaruh lingkungan terhadap prestasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah komponen yang digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen (X) menerangkan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil koefisien determinasi.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.551	0.304	0.274	0.35132

Dari Tabel 8 diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,304 artinya besar kontribusi variable kompensasi dan lingkungan (independent) terhadap variable prestasi (dependent) adalah sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% ($100\% - 30,4\%$) dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Dari hasil uji membuktikan adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Ketika para agen di PT. AIA Financial Malang sudah menerima kompensasi sesuai dengan ketetapan perusahaan dan juga hubungan dengan rekan kerja dan atasan berjalan lancar, maka para agen merasa lebih semangat untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfi Rahmawati, Heru Susilo, Arik Prasetya (2014) yang menemukan bahwa variabel pada lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan paada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.

Secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y. Di PT. AIA Financial Malang kompensasi yang diterima sudah baik. Dilihat dari gaji yang mereka terima yaitu Rp. 3.000.000,00, bonus yang mereka terima yaitu bonus bulanan, kuartalan, persistensi, dan tahunan. Tetapi, seringkali bonus yang diterima oleh agen tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga ada 1 orang responden yang memberikan nilai 2 dari 5. Insentif yang diterima oleh para agen sudah sesuai dan baik. Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu: kompensasi kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan terbukti. Dari segi

lingkungan kerja non fisik, di PT. AIA Financial Malang sudah baik. Terlihat dari komunikasi antar rekan sekerja yang baik dan lancar. Apabila para agen memiliki masalah dalam menarik calon nasabah, maka biasanya para agen akan berdiskusi untuk menemukan solusinya. Selain itu, hubungan antar rekan sekerja juga baik. Terlihat dari keakraban mereka diluar pekerjaan. Namun, komunikasi antar atasan dengan bawahan kurang berjalan lancar. Dikarenakan atasan yang jarang berinteraksi langsung dengan bawahan atau agen. Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu: lingkungan kerja non fisik karyawan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan terbukti. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfi Rahmawati, Heru Susilo, Arik Prasetya (2014) yang menemukan bahwa variabel pada lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara positif parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. AIA Financial Malang. Terlihat dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dari agen yang bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan per tiga bulannya.
2. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. AIA Financial Malang. Terlihat dari terjalannya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja yang akhirnya membuat mereka lebih semangat dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang terhadap prestasi kerja karyawan. Ketika para agen sudah mendapatkan bonus dan insentif, serta selalu mendapatkan dukungan dari sesama agen ataupun dari leader, mereka akan lebih giat lagi dalam mencari calon nasabah yang mau membeli produk asuransi.

Saran

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diusulkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bonus yang seharusnya dimiliki oleh para agen sebaiknya diberikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila ada agen yang mengajukan protes dikarenakan bonus yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan, maka atasan seharusnya mau

menanggapi masalah tersebut dan segera diselesaikan. Dikarenakan melalui hasil penelitian ini, kompensasi menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam meningkatkan prestasi kerja.

2. Atasan sebaiknya menjalin hubungan dan komunikasi secara personal kepada para agen. Seperti misalnya mengadakan makan bersama para agen, rekreasi ke luar kota dengan para agen, mengadakan satu hari untuk para agen berkumpul bersama dan saling berdiskusi tentang masalah apa yang sedang mereka hadapi mengenai asuransi. Selain itu, atasan juga dapat mengadakan acara gathering untuk para agen asuransi dan juga para atasan sehingga dapat terjalin hubungan dan komunikasi yang baik atasan dengan karyawan bagian agen.

V. DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Indriantoro, nur & Bamang S. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Jogjakarta: BPFE.
- _____. (1994). *Manajemen Personalia : Edisi Keempat*. Jogjakarta: BPFE.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- _____. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, Dedy. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Nanga Pinoh*. Pontianak.
- Nitisemito, Alex. S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, Ulfi, Heru S., & Arik P. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang)*. Malang.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Dasar – Dasar Manajemen Pemasaran: Cetakan Pertama*. Jogjakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya ManusiaI*. Jogjakarta: CAPS.
- Umar, Husein. (2007). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.