



**PENGARUH PELAKSANAAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
BANK BTPN CABANG BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Adi Fadly Dwiputra
021105065

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2010**

**PENGARUH PELAKSANAAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN
CABANG BOGOR**

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor**

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak)

Ketua Jurusan

(H. Karma Syarif, MM., SE.)

**PENGARUH PELAKSANAAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN
CABANG BOGOR**

Skripsi
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari Rabu, Tanggal : 28/04/2010

Adi Fadly Dwiputra
021105065

Menyetujui

Dosen Penilai,



(H. Karma Syarif, MM., SE.)

Pembimbing



(Sukarno, MM., SE.)

Co. Pembimbing



(Yetty Husnul Hayati, MM., SE.)

ABSTRAK

ADI FADLY DWIPUTRA, 021105065, Pengaruh Pelaksanaan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bogor. Di bawah Bimbingan SUKARNO dan Co.Pembimbing YETTY HUSNUL HAYATI.

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berhasil jika hanya dipimpin oleh satu orang saja, dalam pencapaian tujuan visi dan misi sebuah perusahaan diperlukan kerjasama yang teratur antar beberapa bagian, jelas bahwa dalam sebuah organisasi akan terdapat spesialisasi jenis pekerjaan untuk pencapaian tujuan tertentu perusahaan dengan efektif dan efisien. Pemberian kompensasi kepada setiap karyawan perusahaan bisa dimaksudkan untuk memberikan semangat atau motivasi karyawan untuk bekerja mengarahkan seluruh tenaganya sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi pekerjaannya masing-masing. Selain itu kompensasi juga bisa dimaksudkan sebagai reward atau imbalan pengganti ucapan terima kasih atas jasa yang telah diberikan demi eksisnya sebuah perusahaan, atau bahkan demi tercapainya tujuan visi dan misi yang diinginkan perusahaan. Untuk itu Bank BTPN Cabang Bogor perlu mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelaksanaan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bogor".

Tujuan penelitian dilakukan pada Bank BTPN Cabang Bogor adalah untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi yang terjadi pada karyawan Bank BTPN Cabang Bogor, kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Cabang Bogor, dan pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Cabang Bogor.

Metode penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan Metode Deskriptif Survei, Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif development, adapun metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode analisis korelasi Rank Spearman, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan data-data yang diolah, maka didapatkan hasil $r_s = 0,98$ yang berarti bahwa antara pelaksanaan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif yang tinggi, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 96,04% menunjukkan bahwa pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 96,04% sedangkan sisanya 3,96% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penulis juga melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan tabel dan dapat disimpulkan bahwa hasil adalah terima H_1 , karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($29,589 > 1,95$), secara sederhana dapat diartikan bahwa pelaksanaan kompensasi berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Bogor.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan Puji serta Syukur atas Kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bogor”.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memnuhi salah satu syarat dalam dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Selama proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, saran, petunjuk, doa, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara moral dan materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bpk Karma Syarif, MM., SE. selaku Ketua Jurusan Manajemen.
2. Ibu Lesti Hartati, SE. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.
3. Bapak Sukarno, MM., SE. selaku pembimbing utama yang telah memberikan saran dan masukan serta waktu yang telah diluangkan untuk penulis selama mengerjakan skripsi.
4. Ibu Yetty Husnul Hayati, MM., SE. selaku Co.Pembimbing yang sudah memberikan saran dan bimbingannya pada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu dan pengajaran selama perkuliahan.

6. Seluruh staf Tata Usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam hal perkuliahan dan administrasi, juga seluruh staff perpustakaan.
7. Bapak Agus Ismeth selaku Supporting Supervisor Bank BTPN Cabang Bogor yang telah membantu dan memberikan waktunya selama melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan Bank BTPN Cabang Bogor yang membantu selama melakukan penelitian.
9. Kepada kedua orang tua dan kakaku yang telah mendoakan dan membantu dalam materil.
10. Kepada seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membantu dan memberikan dukungan yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lainnya. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Bogor, April 2010

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR DIAGRAM	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian.....	6
1.5.1. Kerangka Pemikiran.....	6
1.5.2. Paradigma Penelitian.....	13
1.6. Hipotesis Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Pengertian dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi serta Kepuasan Kerja.....	15
2.2. Kompensasi Dasar Pekerjaan	22
2.3. Kompensasi Variabel Perorangan / Kelompok	24
2.4. Kompensasi Tunjangan / Tambahan	26
2.5. Jenis-jenis Kompensasi	27
2.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	28
2.7. Sistem dan Metode Kompensasi	30
2.8. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	30
2.9. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja	32
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	36
3.1. Objek Penelitian	36
3.2. Metode Penelitian.....	36
3.2.1. Desain Penelitian.....	37
3.2.2. Operasionalisasi Variabel.....	38
3.2.3. Metode Penarikan Sampel.....	38
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data	39
3.2.5. Metode Analisis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	45
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	49
4.3. Profil Bank BTPN	53
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian Pelaksanaan Kompensasi.....	56

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	103
	5.1. Simpulan.....	103
	5.2. Saran.....	105

JADWAL PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Operasionalisasi Variabel.....	38
Tabel 2	: Tingkat Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	42
Tabel 3	: Responden Jenis kelamin.....	57
Tabel 4	: Responden Dilihat dari Usia	58
Tabel 5	: Responden Dilihat dari Pendidikan.....	59
Tabel 6	: Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 7	: Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	62
Tabel 8	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 9	: Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 10	: Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 11	: Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 12	: Responsen Status Karyawan	68
Tabel 13	: Pemberian gaji yang diberikan perusahaan dihubungkan dengan jabatan.....	69
Tabel 14	: Pemberian izin kerja yang diberikan perusahaan.....	70
Tabel 15	: Posisi jabatan yang anda terima saat ini dengan pekerjaan.....	71
Tabel 16	: Pemberian tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan.....	72
Tabel 17	: Pemberian bonus yang diberikan perusahaan	73
Tabel 18	: Pemberian tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan	74
Tabel 19	: Pemberian fasilitas telepon yang diberikan perusahaan.....	75
Tabel 20	: Pemberian upah lembur yang diberikan perusahaan.....	76
Tabel 21	: Pemberian cuti kerja yang diberikan perusahaan.....	77
Tabel 22	: Pemberian transport kerja yang diberikan perusahaan.....	78

Tabel 23	: Pemberian kegiatan pekerjaan yang diberikan perusahaan.....	79
Tabel 24	: Pemberian tingkat jabatan yang diberikan perusahaan	80
Tabel 25	: Hasil jawaban responden tentang kompensasi	82
Tabel 26	: Tingkat hubungan kompensasi.....	83
Tabel 27	: Pemberian pengalaman atau kesempatan kerja.....	84
Tabel 28	: Peningkatan kemampuan bekerja.....	85
Tabel 29	: Pemberian keamanan kerja	86
Tabel 30	: Pemberian kenyamanan bekerja.....	87
Tabel 31	: Pemberian gaji mencukupi kebutuhan hidup	88
Tabel 32	: Pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan.....	89
Tabel 33	: Perlakuan atasan memperhatikan pekerjaan	90
Tabel 34	: Sikap atasan selalu menjaga hubungan baik	91
Tabel 35	: Kondisi tempat kerja, perlengkapan sudah memadai.....	92
Tabel 36	: Hubungan antara karyawan di lingkungan kerja.....	93
Tabel 37	: Memperoleh pujian atas prestasi anda dari atasan	94
Tabel 38	: Sikap atasan anda mendengar, memahami dan mengakui pendapat anda.....	95
Tabel 39	: Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan kerja.....	97
Tabel 40	: Tingkat hubungan kepuasan kerja.....	98
Tabel 41	: Pengaruh Pelaksanaan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bogor.....	99
Tabel 42	: Tingkat Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Paradigma Penelitian.....	13
Gambar 2	: Kurva Uji Hipotesis	44
Gambar 3	: Kurva Pengujian Hipotesis.....	102

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1	: Diagram Responden Jenis kelamin.....	57
Diagram 2	: Diagram Responden Dilihat dari Usia	59
Diagram 3	: Diagram Responden Dilihat dari Pendidikan.....	60
Diagram 4	: Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Diagram 5	: Diagram Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	62
Diagram 6	: Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Diagram 7	: Diagram Responden Berdasarkan Usia.....	65
Diagram 8	: Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Diagram 9	: Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Diagram 10	: Diagram Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	68

LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Riset**
- Lampiran 2 : Struktur Organisasi**
- Lampiran 4 : Kuisisioner**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berhasil jika hanya dipimpin oleh satu orang saja, dalam pencapaian tujuan visi dan misi sebuah perusahaan diperlukan kerjasama yang teratur antar beberapa bagian, jelas bahwa dalam sebuah organisasi akan terdapat spesialisasi jenis pekerjaan untuk pencapaian tujuan tertentu perusahaan dengan efektif dan efisien. Untuk itu sangat diperlukan sistem manajemen yang tepat untuk mengelola sebuah aktifitas yang bersifat kerjasama seperti ini dan tentunya sistem manajemen yang baik dalam segala hal yang bersangkutan dengan operasional perusahaan seperti manajer barang, orang, keuangan bahkan pemberian kompensasi atau gaji.

Pemberian kompensasi kepada setiap karyawan perusahaan bisa dimaksudkan untuk memberikan semangat atau motivasi karyawan untuk bekerja mengarahkan seluruh tenaganya sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi pekerjaannya masing-masing. Selain itu kompensasi juga bisa dimaksudkan sebagai reward atau imbalan pengganti ucapan terima kasih atas jasa yang telah diberikan demi eksisnya sebuah perusahaan, atau bahkan demi tercapainya tujuan visi dan misi yang diinginkan perusahaan.

Semua yang telah dikerahkan oleh karyawan pantas untuk diperhitungkan dalam bentuk pemberian kompensasi, demi mempertahankan hidup pribadi dan kesejahteraan karyawan. Pemberian gaji atau kompensasi harus secara adil, yang berarti jelas dan transparan serta proporsional. Semua demi kesejahteraan karyawan menghadapi biaya hidup yang relatif tinggi.

Manajemen kompensasi ini termasuk manajemen yang dalam pengaturannya harus benar-benar diperhatikan, bagian personalia harus benar-benar mengerti secara mendalam masalah administrasi pengupahan, bahkan segala perubahan-perubahan terhadap kebijakan perusahaan, karena kekurangan informasi mampu memberikan keputusan yang salah dan berbahaya bagi perusahaan. Permasalahan pada manajemen ini berdampak langsung pada perusahaan karena ketika kekecewaan karyawan terjadi bisa saja karyawan berpaling pada perusahaan lain.

Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat.

Memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah kewajiban setiap pemimpin perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan

dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan.

Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

Pengertian manajemen personalia menurut Edwin B Flippo (2005, 4)

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Secara jelas dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Cara yang paling banyak diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak dengan memperhatikan aspek kemanusiaan dan keadilan. Selain itu juga perlu memberikan kesempatan karyawan untuk maju sehingga dengan demikian karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Semangat kerja timbul jika karyawan mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang.

Dalam melakukan pekerjaannya karyawan Bank BTPN Cabang Bogor dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya tepat waktu. Dengan demikian diharapkan kegiatan operasional karyawan berjalan dengan lancar dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh tentang **“Pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Bogor”**.

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

Perumusan masalah ini yaitu ingin mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari uraian latar belakang tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pelaksanaan kompensasi yang baik pada Bank BTPN Cabang Bogor?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Bogor?

3. Apakah terdapat pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data yang akan digunakan sebagai bahan penulisan karya tulis ilmiah berupa skripsi untuk memenuhi salah satu syarat dalam tugas akhir skripsi manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Tujuan penulis mengadakan penelitian tentang pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi yang dilakukan oleh Bank BTPN Cabang Bogor?
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Cabang Bogor?
3. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Cabang Bogor?

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini mempunyai arti tersendiri bagi penulis untuk menambah wawasan baru dalam bidang ekonomi, khususnya pada manajemen sumber daya manusia sekaligus menghubungkan antara teori

yang diterima di bangku kuliah dengan kenyataan yang sesungguhnya dilapangan.

2. Kegunaan Praktris

Bagi Mahasiswa:

Tulisan ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengetahui dan menambah ilmu pengetahuan serta informasi mengenai pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Bogor.

Bagi Perusahaan:

- Sebagai bahan evaluasi terhadap kekurangan yang ada agar menjadi lebih baik di masa mendatang.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen Bank BTPN dalam mengevaluasi kepuasan kerja karyawan berdasarkan latar belakang pelaksanaan kompensasi.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut akan tercapai apabila karyawan sebagai salah satu unsur manajemen dapat bekerja dalam keadaan puas, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting. Tanpa adanya kepuasan kerja

karyawan maka jalannya perusahaan akan terhambat, antara lain : menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, dan meningkatnya *Labour Turn Over*/tingkat perpindahan karyawan. Maka dari itu, dalam rangka pencapaian kepuasan kerja karyawan diperlukan adanya suatu motivasi atau dorongan.

Menurut Hasibuan Malayu (2005, 67)

Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka memotivasi karyawannya adalah dengan memberikannya kompensasi yang memperhatikan tahap-tahap terdiri dari : melakukan analisis pekerjaan, melakukan evaluasi pekerjaan untuk menjamin keadilan karyawan, melakukan survei berbagai sistem penggajian, pengupahan yang berlaku, dan menentukan harga untuk setiap pekerjaan.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan setatus, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, setatusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagian seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Menurut William B. Werther and Keith Davis (2005, 590)

Compensation is what employee receive in exchange of their work. Wether hourly wages or periodic salaries, the personnal department usually designs and administers employee compensation.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006, 420)

Bahwa jenis lain dari imbalan kerja langsung adalah penghasilan tidak tetap (*Variabel pay*), yang merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim atau kelompok (Organisasional).

Dengan demikian, perusahaan dalam menetapkan kompensasi yang tepat dan efektif harus didukung oleh kompensasi yang baik pula.

Kompensasi Dasar Pekerjaan

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi moneter. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi organisasi maupun karyawan. Penentuan tingkat kompensasi moneter penting bagi organisasi karena upah dan gaji seringkali merupakan satu-satunya biaya perusahaan terbesar.

Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

1. Permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan karyawan
2. Organisasi buruh
3. Kemampuan perusahaan untuk membayar
4. Produktivitas perusahaan dan perekonomian
5. Biaya hidup
6. Pemerintah

(Edwin B. Flippo, 2005, 4)

Kompensasi Variabel Perorangan dan Kelompok

Penyusunan upah dasar yang adil dan bersaing akan mempermudah perekrutan tenaga kerja kedalam suatu organisasi. Untuk mencapai sasaran kedua yang berupa motivasi, organisasi dapat menawarkan

kemungkinan kompensasi yang bermacam-macam sesuai dengan perilaku yang diharapkan akan ditimbulkan kompensasi tersebut. Daya tarik motivasi moneter ini dapat dilakukan baik kepada perorangan maupun kelompok.

Sistem-sistem kompensasi variabel kelompok

1. Tarif kelompok perpotong
2. Rencana/program bagi hasil
3. Rencana bagi laba
4. Pemilikan saham oleh karyawan

Sistem-sistem kompensasi variabel perorangan

1. Gerak maju jasa umum
2. Rencana-rencana intensif bagi para pelaksana
3. Rencana-rencana intensif bagi para manajer
4. Sistem saran

(Edwin B. Flippo, 2005, 33)

Pengertian menurut Robert L. Mathis dan John H Jackson (2006, 456)

➤ Individual

Untuk memberikan penghargaan pada usaha dan kinerja individual. Berapa cara yang paling umum untuk memberikan penghasilan tidak tetap secara individual meliputi sistem tarif satuan, komisi, penjualan, dan bonus.

➤ Tim atau kelompok

Paling umum adalah perencanaan pembagian perolehan, dimana tim-tim karyawan yang memenuhi tujuan tertentu berbagi perolehan yang diukur terhadap target kinerja.

Dengan demikian, dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat diberikan secara individu atau pun kelompok yang dimana pendapatan akan diberikan sesuai pekerjaan dan kemampuan orang itu sendiri.

Kompensasi Tunjangan/Tambahan

Tujuan utama dari jenis kompensasi dalam bentuk tunjangan adalah untuk membuat karyawan “mengabdikan hidupnya” pada organisasi dalam jangka panjang, program-program tunjangan karyawan merupakan suatu bagian penting dari sebagian besar anggaran departemen personalia. Jumlah tunjangan semacam itu sudah melebihi sepertiga dari uang penghasilan yang berupa gaji.

Jenis-jenis tunjangan/tambahan:

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja
2. Perlindungan terhadap bahaya
3. Pelayanan karyawan
4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum

(Edwin B. Flippo, 2005, 56)

Banyak organisasi memberikan penghargaan ekstrinsik dalam cara yang tidak langsung. Dengan kompensasi tidak langsung karyawan menerima nilai nyata dari penghargaan tersebut tanpa menerima uang tunai yang sebenarnya.

Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status, dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu, di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif.

Dikemukakan oleh Ike Kusdyah Rachmawati (2007, 143)

Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih

mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Robbins (2006,27)

“A general attitude toward one’s job, the difference between the amount or reward workers receiver”.

Menurut As’ad (2006, 78) faktor-faktor tentang kepuasan kerja diantaranya:

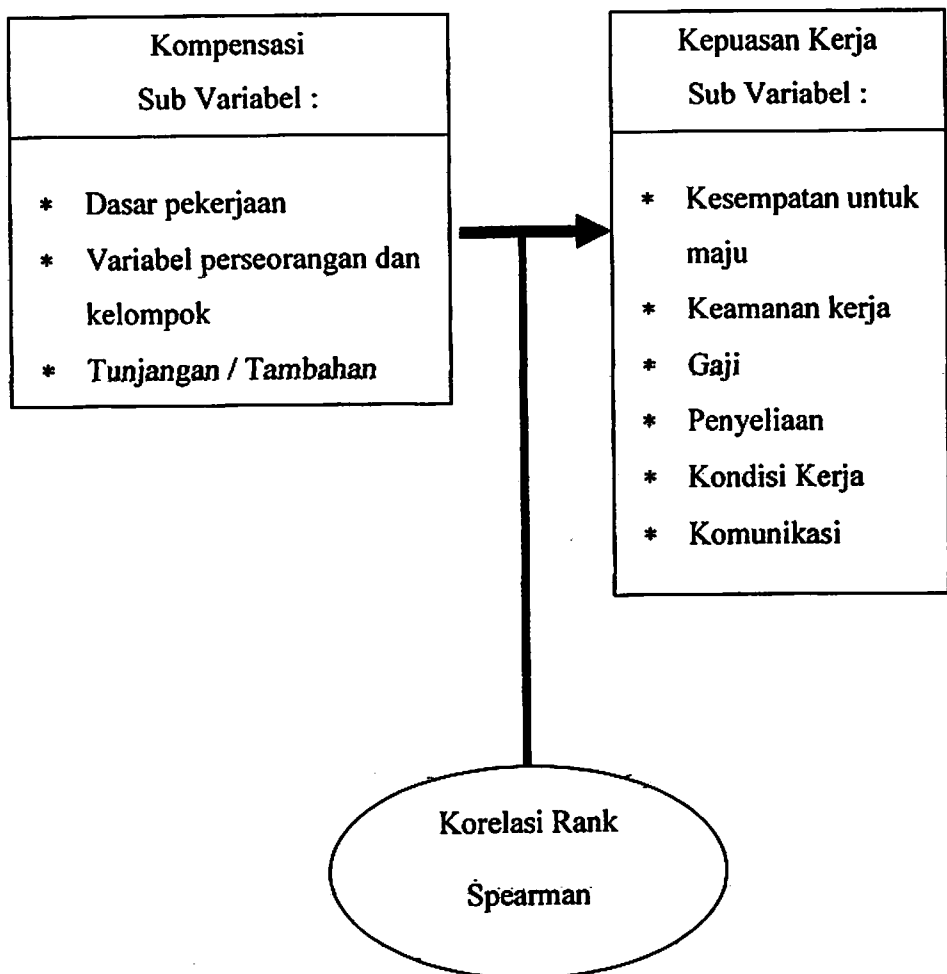
1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Penyeliaan (Supervisi)
5. Kondisi kerja
6. Komunikasi

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

1.5.2. Paradigma Penelitian

Dari kerangka pemikiran, penulis menyusun paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 1
Paradigma Penelitian



1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kompensasi pada Bank BTPN Cabang Bogor cukup baik.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Bogor cukup baik.
3. Bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Bogor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi serta Kepuasan Kerja

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia atau personal management, yang disebut juga dengan manajemen personalia.

Karena para ahli memberikan memberikan penertian yang berbeda-beda mengenai manajemen sumber daya manusia, maka dibawah ini dikemukakan beberapa definisi dari beberapa sarjana agar pengertian manajemen sumber daya manusia menjadi lebih jelas.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan Malayu S.P (2007, 10)

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuna perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Simamora, Henry (2005, 4)

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilain, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kayawan”.

Pendapat ini memandang bahwa hubungan antara tenaga kerja dalam suatu organisasi terwujud melalui berbagai cara seperti, pendayagunaan sumber daya yang ada, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian balas jasa, serta golongan individu yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2005, 4)

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaiannya yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Manajemen sumber daya manusia ditegaskan mengenai pemanfaatan personil yaitu bagaimana memanfaatkan tenaga kerja sesuai dengan bidang yang dikuasainya, sehingga tujuan-tujuan perusahaan tercapai dengan sangat efektif.

Menurut Barry Cushway (2006, 5)

Human resource management is therefore, part of the process that helps the organization achieve its objectives. Or human resource management can be defined as: a range of strategies, processes and activities designed to support corporate objectives by integrating the need of the organization and the individuals that comprise it.

Berdasarkan uraian di atas, maka manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dengan menempatkan posisi karyawan pada posisi dan jabatan yang tepat, serta didalamnya mencakup kegiatan berupa pendayagunaan, pengembangan, penilaiannya, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian karyawan, pemanfaatan personil (pegawai) serta fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, masyarakat, nasional dan internasional.

A. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi, tentunya tidak terlepas dari peran aktif karyawannya melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominant dalam manajemen.

Menejemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan terwujudnya tujuan, Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil

dan tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan tidak kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja serta disiplin karyawan dalam mewujudkan tujuan.

(Hasibuan, 2008, 14)

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi, termasuk adalah di dalamnya adalah fungsi manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan hal tersebut menurut Edwin B. Flippo (2005,257) yaitu :

1. **Perencanaan**
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. **Pengarahan**
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. **Pemberhentian**

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1964. (Hasibuan, 2007, 21).

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumberdaya manusia diketahui bahwa usaha-usaha yang dilakukan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, diperlukan suatu tujuan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Berikut adalah empat tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili Samsudin (2005, 30) yaitu :

1. **Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumberdaya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

2. **Tujuan Organisasional**
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.
3. **Tujuan Fungsional**
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer ini mengajukan gagasan dan arahan yang baru.
4. **Tujuan Individual**
Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri atau keluar dari perusahaan. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Para karyawan akan bekerja efektif seandainya mereka mencapai tujuan pribadinya dalam pekerjaan.

Ike Kusdyah Rachmawati didalam bukunya (2008, 14)

Tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan kedudukan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu diadakan beberapa kegiatan yang menunjang terwujudnya tujuan organisasi. Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum adalah tindakan-tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Berbagai kegiatan tersebut antara lain:

1. Persiapan dan penarikan
2. Seleksi
3. Pengembangan
4. Pemeliharaan
5. Penggunaan

Dari hasil uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan MSDM adalah bagaimana organisasi memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja

terhadap organisasi dengan mewujudkan empat tujuan MSDM, yaitu sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional dan tujuan individual melalui kegiatan atau aktivitas MSDM yang meliputi persiapan dan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan, guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2. Kompensasi Dasar Pekerjaan

Salah satu cara manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan semangat kerja yang tinggi, serta memperoleh kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan adalah melalui program kompensasi. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan memerlukan dana yang tidak sedikit, karena masalah kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009, 256)

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka”.

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2005, 118)

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai wajib menerima kompensasi sebagai balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaannya.

Penentuan tingkat kompensasi penting bagi organisasi karena upah dan gaji seringkali merupakan satu-satunya biaya perusahaan terbesar. Menurut Edwin B. Flippo (2005, 4)

Faktor-faktor tersebut antara lain adalah

1. **Permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan karyawan**
Perusahaan menginginkan jasa-jasa ini, dan perusahaan itu harus membayar suatu harga yang akan menimbulkan penawaran yang akan dikendalikan oleh pekerja secara perorangan atau oleh suatu kelompok pekerja yang bertindak bersama-sama. Hukum permintaan dan penawaran ini pada perakteknya terutama akan menghasilkan "tingkat upah yang sedang berlaku".
2. **Organisasi buruh**
Dalam struktur hubungan ekonomi, serikat-serikat buruh umumnya mencoba untuk mempengaruhi segi penawaran. Dalam suatu pemogokan yang menuntut upah yang tinggi, permintaan majikan agar buruh memenuhi kebutuhan pasar ditentang oleh serikat buruh dengan menahan penawaran tenaga kerja.
3. **Kemampuan perusahaan untuk membayar**
Faktor-faktor pokok yang menentukan tingkat upah bagi masing-masing perusahaan berasal dari permintaan dan penawaran. Jika laba perusahaan kecil dan perusahaan tidak mampu membayar tingkat kompensasi yang bersaing, para karyawan biasanya akan mencari pekerjaan lain dengan pembayaran yang lebih baik.
4. **Produktivitas perusahaan dan perekonomian**
Sebagian dari masalah percepatan upah dan kemunduran produktivitas ini merupakan ciri dari suatu perekonomian yang menjadi dewasa. Keunggulan produktivitas dalam bidang-bidang jasa lebih sulit dipengaruhi daripada dalam bidang manufaktur.

5. **Biaya hidup**
Penyesuaian kompensasi dengan biaya hidup bukan merupakan penyelesaian fundamental bagi kompensasi karyawan yang wajar. Penggunaannya bersifat sementara pada saat-saat inflasi dimana buruh terpaksa mengikuti kenaikan harga.
6. **Pemerintah**
Didalam hal ini pemerintah memegang kuat peranan penting karena pemerintah yang membuat peraturan undang-undang dalam kaitannya dengan upah dan gaji dalam ketentuan mengenai kompensasi yang adil.

2.3. Kompensasi Variabel Perorangan dan Kelompok

Penyusunan upah dasar yang adil dan bersaing akan mempermudah perekrutan tenaga kerja kedalam suatu organisasi. Untuk mencapai sasaran kedua yang berupa motivasi, organisasi dapat menawarkan kemungkinan kompensasi yang bermacam-macam sesuai dengan perilaku yang diharapkan akan ditimbulkan kompensasi tersebut. Daya tarik motivasi moneter ini dapat dilakukan baik kepada perorangan maupun kelompok. Sistem-sistem kompensasi variabel perorangan Menurut Edwin B. Flippo (2005, 33) yaitu :

1. **Gerak maju jasa umum**
Rentang tarif (*rate range*) dikendalikan oleh persyaratan pekerjaan (*job requirements*) dan hasil-hasil survai upah. Gerak maju (*progression*) melalui rentang tarif itu tergantung pada karyawan yang bersangkutan. Perusahaan mempunyai pilihan untuk mengendalikan gerak maju ini dengan menetapkan bahwa hal itu didasarkan atas jasa (*merit*), senioritas, atau beberapa kombinasi dari keduanya.
2. **Rencana-rencana insentif bagi para pelaksana**
Untuk dapat menyusun suatu rencana upah insentif bagi para tenaga operasional perlu ada data yang mengungkapkan dua hal:
 - (1) Jumlah keluaran (*output*) rata-rata yang perlu untuk prestasi kerja yang memadai.
 - (2) Jumlah uang yang wajar dan adil untuk hasil kerja rata-rata ini.

3. **Rencana-rencana intensif bagi para manajer**
 Banyak sekali skema pembayaran intensif bagi para eksekutif, diantaranya banyak dirancang sehubungan dengan undang-undang pajak penghasilan. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:
 - (1) Bonus berupa uang tunai yang didasarkan pada laba atau evaluasi prestasi perorangan barangkali merupakan jenis intensif yang paling umum bagi para eksekutif.
 - (2) Penggunaan hak beli saham (*stock option*) dimana manajer diberi hak untuk membeli saham perusahaan pada harga sekarang untuk beberapa kali mendatang. Peningkatan nilai melalui kenaikan harga saham sekarang dikenakan pajak sebagai penghasilan biasa, bukan keuntungan dari kenaikan nilai modal (*capital gains*).

4. **Sistem saran**
 Tujuan pokok dari sistem saran adalah untuk merangsang pemikiran kreatif di antara para karyawan. Karyawan tidak lagi dituntut untuk bekerja lebih keras guna memperoleh penghasilan intensif yang lebih tinggi tetapi didorong untuk memikirkan cara kerja yang lebih efektif, mengurangi pemborosan, dan memperbaiki peralatan, bahan-bahan dan prosedur.

Sistem-sistem kompensasi variabel kelompok Menurut Edwin B. Flippo

(2005, 43) yaitu :

1. **Tarif kelompok perpotong**
 Dalam banyak operasi produksi, usaha dari seorang karyawan tidak dapat dipisahkan dari suatu kelompok yang bersangkutan, seperti dalam suatu jalur pengemasan sabun yang terdiri dari empat tenaga operasional. Kerjasama untuk memenuhi atau melampaui standar dapat dirangsang melalui suatu bonus kelompok.

2. **Rencana bagi hasil**
 Barangkali rencana bagi-hasil yang paling terkenal adalah rencana yang dikenal sebagai Scanlon Plan. Pendekatan ini mengharuskan kompensasi atas biaya buruh yang normal untuk setiap unit produk yang dihasilkan. Jika melalui kerjasama dan efisiensi yang lebih besar biaya-biaya buruh dapat dikurangi, jumlah seluruhnya yang dihemat, atau beberapa bagian dari padanya, dibagikan kepada para pekerja dalam bentuk bonus.

3. **Rencana bagi laba**
Rencana bagi-laba kepada karyawan merupakan salah satu bentuk kompensasi moneter yang lebih mengairahkan yang digunakan dalam dunia bisnis, walaupun istilah “bagi-laba” itu tidak diterapkan dengan tepat oleh banyak perusahaan, namun rencana yang sebenarnya pada umumnya menyangkut suatu keikatan/komitmen tertentu pada pihak manajemen untuk membayar kompensasi tambahan atas upah yang wajar, yang dipengaruhi oleh laba perusahaan atau deviden yang diumumkan.
4. **Pemilikan saham oleh karyawan**
Pemilikan saham oleh karyawan juga merupakan bagi-laba karena efektivitasnya sangat tergantung pada pendidikan karyawan yang berperan serta. Karyawan harus mengerti hakikat dari saham, deviden, dan pasar modal. Keharusan pendidikan ini merupakan tugas dan juga kesempatan bagi perusahaan yang bersangkutan. Pemilikan saham, seperti bagi-laba, memberikan dasar untuk lebih membuka informasi perusahaan kepada karyawan.

2.4. Kompensasi Tunjangan/Tambahan

Tujuan utama dari jenis kompensasi dalam bentuk tunjangan adalah untuk membuat karyawan “mengabadikan hidupnya” pada organisasi dalam jangka panjang, program-program tunjangan karyawan merupakan suatu bagian penting dari sebagian besar anggaran departemen personalia. Jumlah tunjangan semacam itu sudah melebihi sepertiga dari uang penghasilan yang berupa gaji.

Jenis-jenis tunjangan/tambahan Menurut Edwin B. Flippo (2005, 56) yaitu :

1. **Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*Payment for time not worked*)**
Dalam kategori ini contoh adalah seperti waktu istirahat, hari-hari libur, cuti sakit, cuti karena alasan pribadi.
2. **Perlindungan terhadap bahaya (*Hazard protection*)**
Ada bahaya tertentu yang pada umumnya harus dihadapi oleh semua orang, misalnya penyakit, keadaan cedera, hutang, pengangguran, ketidak mampuan bekerja secara tetap, usia lanjut, dan kematian. Dalam menghadapi keadaan semacam itu karyawan

harus tetap mendapatkan penghasilan, karena itu perlu tunjangan khusus.

3. Pelayanan karyawan (*Employee service*)
Semua orang harus diberikan pelayanan tertentu, seperti perumahan, makan, nasihat, rekreasi dan sebagainya. Kecenderungan organisasi untuk menyediakan pelayanan-pelayanan biasa dan rutin semacam itu menjadi nyata dengan adanya program-program tunjangan.
4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Regally required payment*)
Masyarakat kita, melalui pemerintahnya, telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan untuk melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama. Dengan demikian, tanpa memandang kebijakan perusahaan, organisasi-organisasi yang diatur oleh undang-undang federal dan Negara bagian harus membayar kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda/yang ditinggalkan dibawah jaminan sosial, dan perawatan kesehatan.

2.5. Jenis-jenis Kompensasi

Adapun jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja menurut Edwin B. Flippo (2005,43)

1. Kompensasi dalam bentuk materi terdiri dari:
 - a. Upah atau pembayaran atas jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan atau pekerja, seperti; karyawan dibidang produksi atau pemeliharaan. Biasanya pembayaran dilakukan setiap minggu.
 - b. Gaji atau suatu jumlah uang yang ditetapkan dan diterima seseorang atas pekerjaannya penetapannya didasarkan kepada perhitungan masa waktu yang lebih.
 - c. Tunjangan (*Fringe benefit*) adalah berbagai jenis pendapatan diluar gaji yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya. Jenis-jenis tunjangan ini adalah:
 1. Tunjangan Jabatan, diberikan sebagai kompensasi terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepada seseorang yang menduduki jabatan tertentu.
 2. Tunjangan Kemahalan, tunjangan ini diberikan untuk menyesuaikan upah riil terhadap perbedaan dan perubahan tingkat harga.

3. Tunjangan Keluarga, tunjangan ini diberikan untuk suami, istri dan anak.
 4. Tunjangan Pengobatan, tunjangan ini diberikan sebagai pengganti pengobatan.
 5. Tunjangan Hari Raya, tunjangan ini diberikan pada saat sebelum hari raya sesuai dengan agama masing-masing.
 6. Tunjangan Kecelakaan, diberikan kepada karyawan yaitu untuk memberikan rasa aman terhadap kecelakaan kerja yang mungkin dialami pada masa kerja.
 7. Tunjangan Transport, diberikan kepada karyawan sebagai pengganti biaya transport kerja.
 8. Tunjangan Makan, tunjangan ini diberikan kepada karyawan sebagai pengganti biaya makan.
 9. Lembur, merupakan pembayaran diluar jam kerja normal.
 - d. Bonus diberikan kepada karyawan pada saat akhir tahun, apabila perusahaan memperoleh keuntungan.
 - e. Insentif adalah upah/uang yang diberikan kepada pekerja yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas.
2. Kompensasi dalam bentuk non materi terdiri dari:
 - a. Penghargaan terhadap loyalitas/kesetiaan
Karyawan memperoleh penghargaan berdasarkan lamanya masa kerja, penghargaan tersebut berupa piagam, tanda jasa (plakat/lencana).
 - b. Penghargaan atas keteladanan kerja/prestasikerja
Penghargaan ini diperoleh karyawan karena mencapai prestasi yang memuaskan, hal ini biasanya diberikan berupa kenaikan pangkat.

2.6. Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi Kompensasi

Dalam memperhatikan pengertian kompensasi, maka dapat dikemukakan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perumusan penetapan kompensasi tersebut. Faktor-faktor penting tersebut menurut T. Hani Handoko (2006,126) yaitu :

1. Permintaan dengan penawaran tenaga kerja
Meskipun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi, dan jumlah tenaga yang ahli, maka upah

cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upah cenderung turun.

2. **Organisasi buruh**
Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya adanya serikat buruh yang ikut berarti posisi karyawan juga kuat, sehingga akan menaikkan tingkat upah demikian juga sebaliknya.
3. **Kemampuan perusahaan untuk membayar**
Meskipun organisasi buruh menuntut upah yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah akan mengakibatkan kerugian perusahaan apabila tidak seimbang dengan besarnya pendapatan perusahaan.
4. **Produktivitas perusahaan**
Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan untuk berkembang. Tanpa hal ini perusahaan tidak bisa lagi bersaing, oleh karena itu perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi, perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih karyawan baru untuk menaikkan supply.
5. **Biaya hidup**
Penyesuaian kompensasi dengan biaya hidup bukan merupakan penyelesaian fundamental bagi kompensasi karyawan yang wajar, hampir semua organisasi mempunyai kebijakan yang dapat mempengaruhi penggajian dan pengupahan, salah satu kebijaksanaan yang umum adalah pemberian kenaikan upah yang sama kepada karyawan.
6. **Pemerintah**
Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kebijakan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

2.7. Sistem dan Metode Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007, 124) Sistem kompensasi terbagi dalam tiga bagian yaitu:

1. **Sistem Waktu**
Pada sistem ini, kompensasi diberikan dalam bentuk gaji atau upah yang besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu, dan bulan.
2. **Sistem Hasil (*Output*)**
Pada sistem ini besarnya kompensasi dalam bentuk upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh para pekerja, seperti: perpotong, perkilogram, perliter dan permeter.
3. **Sistem Borongan**
Pada system ini merupakan suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya balas jasa yang diberikan berdasarkan volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Metode kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2007, 122) yaitu :

1. **Metode Tunggal**
Adalah suatu metode yang dalam suatu penetapan gaji pokoknya hanya berdasarkan pada ijazah pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi gaji tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standar.
2. **Metode jamak**
Adalah suatu metode yang dalam penetapan gaji pokoknya hanya berdasar pada pertimbangan, seperti ijasah, sifat pekerjaan dan pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

2.8. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2007, 144) yaitu:

- a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi organisasi lain.
- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.
- c. Adnya keadilan
Adanya administrasi kompensasi menjadikan terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.
- d. Perubahan sikap dan perilaku
Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan prilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktifitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetian pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.
- e. Efisiensi biaya
Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.
- f. Administrasi legalitas
Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawannya sebagai aset perusahaan.

Sedangkan menurut Simamora, Henry (2005,27) tujuan pemberian kompensasi secara umum diantaranya:

1. Sistem upah dan gaji mestilah dirasakan wajar oleh mayoritas karyawan.

2. Sistem kompensasi haruslah non diskriminatif, artinya harus bersifat terbuka dan dipertahankan, secara legal.

2.9. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2005, 193)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Siagian, Sondang P. (2005, 295)

“Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada didalam pekerjaannya, sehingga timbul rasa senang atau tidak senang terhadap situasi kerja, pekerjaan dan rekan sekerjanya.

Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Siagian, Sondang P. (2005, 195-199), mengatakan bahwa variabel-variabel kepuasan kerja terdiri dari:

1. **Kepuasan kerja dan prestasi**
Bahwa kepuasan timbul tidak dengan sendirinya, melainkan adanya salah satu faktor yang mendorong kearah tersebut, hal ini melainkan adanya prestasi kerja.
2. **Kepuasan kerja dan kemangkiran**
Bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkiran. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.
3. **Kepuasan kerja dan keinginan pindah**
Bahwa penyebab timbulnya keinginan pindah adalah ketidakpuasan kerja pada tempat bekerja sekarang, penghasilan rendah, kondisi kerja, rekan sekerja dan lain-lain, maka perlu di waspadai oleh organisasi jika terjadi dalam skala besar, organisasi akan mengalami kerugian.
4. **Kepuasan kerja dan usia**
Kecenderungan yang sering dilihat bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Alasan mengenai usai adalah:
 - a. Sikap yang dewasa dan mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita.
 - b. Sumber penghasilan yang relatif terjamin.
 - c. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.
5. **Kepuasan kerja dan tingkat jabatan**
Bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung tinggi pula, alasannya;
 - a. Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak.
 - b. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.

6. Kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi
Bahwa besar kecil organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja, karena karyawan bisa menilai sendiri kenyamanan bekerja.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor tentang kepuasan kerja menurut As'ad (2006, 78)

1. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja
Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja
3. Gaji
Gaji lebih menimbulkan ketidakpuasan dan orang jarang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Penyeliaan (Supervisi)
Bagi karyawan penyelia dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya.
5. Kondisi kerja
Yang termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi/jendela, penyaluran, kantin. Mushola dan tempat parkir yang sesuai dengan harapan karyawan.
6. Komunikasi
Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan sangat berperan dalam menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga akan membantu menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

“Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, perputaran karyawan dan absensi didalam sebuah organisasi”.

Menurut Simamora Hanry (2005, 52)

dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi”:
“Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi

Menurut Saigian Sondang P. (2007, 16) berpendapat bahwa:

kepuasan kerja karyawan.

Berikut ini uraian mengenai pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap

hingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

dan efisien sehingga menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki belah pihak yaitu perusahaan dan pihak karyawan mau bekerja secara efektif Dengan pemberian kompensasi yang baik dapat menguntungkan kedua

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini terdiri dari variable-variabel, yaitu kompensasi sebagai variabel (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel (Y).

Variabel-variabel yang akan dikemukakan dalam penelitian ini bersumber pada kerangka teori yang mendeskripsikan secara abstrak suatu gejala masalah. Variabel-variabel yang dioperasikan adalah semua variable yang terkandung dalam hipotesis penelitian yang telah dirumuskan yaitu dengan cara menjelaskan pengertian secara konkrit dari setiap variable.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) sebagai objek penelitian yang dimana bergerak di bidang perbankan yang bertempat di Jln. Raya Pajajaran No.63 Bogor 16144.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan Metode Deskriptif Survei, yaitu penelitian yang dapat dilakukan secara langsung terhadap faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Survei dapat memberikan manfaat untuk tujuan-tujuan deskriptif, membantu

untuk membandingkan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan juga untuk pelaksanaan evaluasi.

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah cara kerja pelaksanaan serangkaian pengambilan keputusan yang rasional agar dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan jenis penelitian.

1. Jenis, Metode dan Teknik Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif development dengan metode penelitian adalah Deskriptif Survei. Sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah Statistik Analisis Kualitatif.

2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan oleh penulis adalah karyawan Bank Btpn Cabang Bogor bagaimana untuk memenuhi kepuasan kerja oleh masing-masing karyawan.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel/ Sub Variabel	Indikator	Skala/Ukuran
1.	Kompensasi (X)	<ul style="list-style-type: none"> * Dasar pekerjaan * Variabel perseorangan dan kelompok * Tunjangan/Tambahan 	Ordinal Ordinal Ordinal
2.	Kepuasan kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> * Kesempatan untuk maju * Keamanan kerja * Gaji * Penyeliaan * Kondisi Kerja * Komunikasi * Fasilitas 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian survei, tidaklah selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi karena hal itu akan membutuhkan waktu yang lama. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengambilan sampel penelitian. Dengan meneliti sebagai populasi, diharapkan bahwa hasil yang diperoleh akan dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

Teknik penarikan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (acak sederhana), dengan menerapkan metode Slovin seperti berikut ini:

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{141}{1 + 141 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{141}{0,355} = 39,71 \text{ atau } 40 \text{ responden}$$

Keterangan : N = 141 Orang

n = Sampel

e = Tingkat Kesalahan = 0,05 (atau 5 Perseratus)

(Husein Umar, 2005:108)

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh data dan berbagai informasi yang dibutuhkan guna penelitian ini, maka pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai landasan teori yang digunakan sebagai dasar perumusan masalah. Dengan metode ini data yang dibutuhkan dapat dicari dengan mengumpulkan bahan-bahan dari buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara

Wawancara adalah prosedur yang dirancang untuk memperoleh informasi dari seseorang melalui respons lisan terhadap pertanyaan lisan, serta ada relevansinya dengan judul skripsi.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disusun dengan maksud agar responden memberikan jawaban-jawaban yang relevan dengan tujuan penelitian. Jenis pertanyaan yang dibuat adalah pertanyaan yang membatasi alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

3.2.5. Metode Analisis

Untuk Menganalisis data yang telah diperoleh penulis menggunakan:

1. Analisis Korelasi Rank Spermán

Pada peneliti ini penulis menggunakan rumus Korelasi Rank Spermán yaitu, sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Husein umar (2005, 201)

Keterangan: r_s = Korelasi Rank Sperman

d_i = Selisih dari pasangan range, antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan

n = Sample

Untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Bogor. Maka diperlukan analisis kuantitatif, jawaban diberikan Skor sebagai berikut:

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. Sangat Baik (SB) | Diberi Skor 5 |
| 2. Baik (B) | Diberi Skor 4 |
| 3. Cukup Baik (CB) | Diberi Skor 3 |
| 4. Kurang Baik (KB) | Diberi Skor 2 |
| 5. Tidak Baik (TB) | Diberi Skor 1 |

Apabila ditemukan pangkat yang sama tiap kelompok hitungan digunakan besaran T sebagai faktor koreksi, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan : T = Faktor koreksi

t = Jumlah Variabel yang memiliki pangkat yang sama

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat hubungan antara data kuantitatif dan kaulitatif, adapun kriteria tingkat koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu :

Tabel 2
Tingkat Koefisien Korelasi Rank Spearman

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Husein umar (2005, 220)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

J. Supranto (2001, 157)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat mengarahkan penyelidikan selanjutnya.

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

J. Supranto (2001, 157)

Keterangan : t = t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Tahun

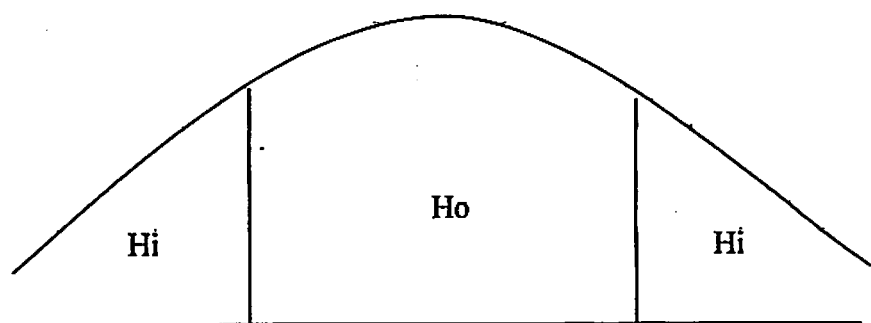
Untuk mengetahui T_{tabel} digunakan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan

$$df = n - 2$$

$H_0 : r_s = 0$, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_1 : r_s \neq 0$, kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gambar 2
Kurva Uji Hipotesis



Ho diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) didirikan di Bandung pada 5 Februari 1958, yang awalnya bernama Bank Pegawai Pensiunan Militer (BAPEMIL) dengan status usaha sebagai badan perkumpulan yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada para anggotanya. BAPEMIL memiliki tujuan untuk membantu meringankan beban ekonomi para pensiunan, baik angkatan bersenjata maupun sipil.

Berkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat maupun mitra usaha, pada tahun 1986 para anggota BAPEMIL membentuk PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional dengan ijin usaha sebagai Bank Tabungan.

Pada tahun 1993 status Bank BTPN menjadi Bank Umum, selain memiliki aktivitas utama melayani para pensiunan dan pegawai aktif, Bank BTPN juga memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada Nasabah Umum, baik simpanan maupun pinjaman.

Tahun 2008 merupakan tahun penting bagi BTPN. Berbagai pengembangan dan pencapaian signifikan dilakukan. Pada 12 Maret 2008 BTPN sukses melakukan go public dengan melepas saham milik pemerintah

c.q. PT Perusahaan Pengelola Aset (PPA) sebesar 28,39%. Pada 14 Maret 2008, TPG Nusantara, S.a.r.l. mengakuisisi 71,6% saham BTPN, sehingga menjadi pemegang saham utama.

Pada hari Jumat (14/3) 2008 bertempat di Jakarta, Texas Pacific Group (TPG) Nusantara S.a.r.l secara resmi telah mengakuisisi saham bank BTPN sebesar 675.975.970 saham atau 71,61% dari modal ditempatkan dan disetor dari PT Bank BTPN, Tbk.

TPG Nusantara dan beberapa penjual yang terdiri dari PT Recapital Advisors, PT Danatama Makmur, PT Bakrie Capital Indonesia, dan Fuad Hasan Masyur telah menandatangani Akta Akuisisi No. 70 pada tanggal 14 Maret 2008, dibuat dihadapan Sutjipto, SH, Notaris di Jakarta.

Sehingga struktur pemegang saham Bank BTPN adalah sebagai berikut: 71,61% TPG Nusantara; 1% PT MKM; dan 27,39% publik (masyarakat yang membeli saham melalui bursa saham).

TPG adalah suatu lembaga dana investasi internasional terkemuka dari Amerika Serikat dengan modal yang dikelola lebih dari USD 60 miliar dan memiliki aset diberbagai industri termasuk industri keuangan. Saat ini TPG adalah perusahaan global yang telah berada di Asia Pasifik sejak tahun 1994.

Di kawasan regional Asia,TPG telah berpengalaman sebagai pemegang saham di berbagai perusahaan sektor keuangan antara lain Korea First Bank di Korea, Shenzhen Development Bank di Cina, Shriram di India, Taishin Bank dan Bank Thai di Taiwan. Selain itu TPG juga mengelola banyak perusahaan di berbagai benua dan negara, antara lain Burger King, Lenovo, Parkway Medical, Texas Utility Company (TXU), Utac dan lain-lain.

TPG Nusantara S.a.r.l. merupakan perusahaan TPG di Indonesia yang telah mengambil Alih saham mayoritas atas kepemilikan Bank BTPN sejak tanggal 14 Maret 2008 sebesar 71.6%.

Selain terus mengembangkan bisnis inti di pangsa pasar pensiun yang telah menjadi tulang punggung selama 50 tahun, pada akhir 2008 BTPN telah mengembangkan usahanya di pangsa pasar Usaha Mikro Kecil dan Unit Usaha Syariah, dengan membuka 46 cabang btpn I mitra usaha rakyat di seluruh Indonesia dan 2 Cabang Syariah di Bandung dan Jakarta.

BTPN dikenal sebagai bank publik skala menengah bereputasi prima dan salah satu bank dengan kinerja keuangan terbaik di Indonesia, yang telah meraih berbagai pengakuan dalam bentuk penghargaan dari lembaga-lembaga terkemuka dan terpercaya.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BTPN adalah bank terkemuka yang fokus pada pangsa pasar pensiunan dan kini memasuki pangsa pasar baru yaitu UMKM (usaha mikro, kecil dan menengah).

Tahun 2008 adalah tahun yang penuh dengan perubahan penting bagi BTPN seiring dengan masuknya pemegang saham dan tim manajemen baru. Tahun 2008 juga merupakan awal dimulainya ekspansi bisnis ke sektor Usaha Mikro Kecil untuk melengkapi bisnis pensiun yang telah lama menjadi satu-satunya fokus bisnis BTPN.

Tantangan lain yang tidak kalah urgensinya adalah membenahi infrastruktur dasar SDM yang mencakup pengkinian database karyawan, pengembangan kebijakan dan prosedur operasional serta pembenahan sistem informasi sumber daya manusia.

Selain menanggapi kebutuhan yang mendesak, selama tahun 2008 BTPN pula telah melakukan berbagai inisiatif dengan tujuan :

- 1) Menyelaraskan organisasi dan strategi bisnis
- 2) Mengembangkan budaya organisasi yang berbasis kinerja
- 3) Menyiapkan karyawan menghadapi perubahan dan meningkatkan kompetisi.

Proses penyelarasan struktur organisasi dengan strategi bisnis dimulai dengan perubahan struktur organisasi, dilanjutkan dengan evaluasi job grading untuk memastikan terjadinya kesetaraan internal agar rasa keadilan karyawan terpenuhi, dan kesetaraan eksternal agar dapat menarik talenta-talenta handal.

Dalam upaya mempersiapkan karyawan menghadapi berbagai perubahan dan meningkatkan kompetensi, kami mendirikan BTPN Learning Institute pada bulan September 2008. Program pelatihan dan pengembangan *BTPN Learning Institute* mencakup pelatihan Business, Leadership & Management, Operations, Support Functions serta Personal Development.

Pelatihan ini bertujuan membangun kemampuan kepemimpinan personal dan interpersonal sehingga sebagai pemimpin di BTPN dapat menjadi panutan dan mampu bertindak berdasarkan prinsip dan nilai-nilai yang berlaku secara universal. Selain itu para peserta diharapkan dapat menumbuhkan rasa saling percaya baik dari tingkat bawahan, teman sekerja maupun atasan.

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan menggambarkan secara tegas pembagian tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Struktur organisasi merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk dapat terselenggaranya pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, selain itu struktur organisasi juga berguna dalam pengkoorganisasian antara bagian serta pengawasan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Struktur organisasi memperinci pembagian aktivitas kerja dan tanggung jawab. Struktur organisasi juga menuju hirarki organisasi dan struktur wewenang.

Penyusunan struktur organisasi suatu perusahaan harus sesuai dengan bidang usaha perusahaan, disamping itu juga pada skala usaha dari perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini bentuk struktur organisasi pada Bank BTPN Cabang Bogor adalah sebagai berikut :

1. Branch Head

- a. Membimbing dan mengadakan pengawasan.
- b. Bertanggung jawab atas semua keluhan pelanggan.
- c. Memberi tugas dan wewenang kepada bawahan dalam menghadapi masalah tertentu

2. Branch Operation Manager

- a. Mengawasi pelaksanaan aktivitas perusahaan yang telah ditentukan.
- b. Bertanggung jawab atas kegiatan operasional untuk Bank BTPN Cabang Bogor.

Dibawah Operation Manager ini terdapat beberapa bagian kerja antara lain :

1). Teller Supervisor.

- a. Bertanggung jawab terhadap semua aktivitas teller
- b. Memberikan pengarahan kepada bawahannya bagaimana menghadapi dan melayani nasabah dengan baik.

Dibawah teller supervisor terdapat teller yang bertugas menjalankan standar transaksi dan pelayanan kepada nasabah.

2). Operation Supervisor

- a. Bertanggung jawab atas keluhan-keluhan yang terjadi.
- b. Mendiskusikan masalah yang terjadi.

Dibawah operation supervisor terdapat bagian customer service yang bertugas memberikan tentang pertanyaan, bantuan dan keluhan yang terjadi pada nasabah.

3). Supporting Supervisor

- a. Tugas ini yang mendukung operasional kegiatan perusahaan seperti: accounting, administration dan *Human Resource*.

Dibawah supporting supervisor terdapat bagian accounting, *Human Resource* dan administration. Tugas accounting ialah menyusun pembukuan akuntansi perusahaan atas kegiatan pencatatan, penggolongan, peringkasan laporan perusahaan, *Human Resource* bertugas atas tanggung jawab terhadap hasil kinerja karyawan serta absen karyawan, bagian ini pula yang menyeleksi calon karyawan baru dan menempatkan sesuai dengan posisi yang tersedia, lalu administration yang bertugas untuk membuat laporan keuangan tentang pembayaran dan pemberian gaji terhadap karyawan.

4). Credit Support Supervisor

- a. Membahas tentang pemberian kredit dan mendukung tentang kegiatan perusahaan seperti : credit administration.

Dimana para bawahan seperti credit administration bertugas untuk membahas administrasi kredit.

3. Branch Sales & Marketing Manager

- a. Mengawasi aktivitas penjualan dan pemasaran yang dilakukan oleh para bawahannya.
- b. Memecahkan masalah yang dihadapi oleh bawahannya.

Dibawah Operation Manager ini terdapat beberapa bagian kerja antara lain :

1). Credit Acceptance Supervisor

- a. Memberikan wewenang dan tanggung jawab terhadap penerimaan kredit.
- b. Mendiskusikan atas penerimaan kredit dengan bawahan.

Dibawah credit acceptance supervisor terdapat bagian credit acceptance bertugas untuk penerimaan kredit yang para nasabah yang telah melalui diskusi bersama atasnya, lalu credit customer service bertugas memberikan pelayanan dan penjelasan kepada para kredit tentang persyaratan dan cara meminjaman.

2). Sales & Marketing Supervisor

- a. Membina hubungan kerja sama dengan pihak lain.
- b. Bertanggung jawab terhadap pengadaan program dalam rangka peningkatan penjualan.

Dibawah sales & marketing supervisor ada sales & marketing officer yang bertugas melaksanakan segala kegiatan dan menjalankannya sesuai dengan prosedur yang diharapkan tercapai oleh perusahaan.

4.3. Profil Bank BTPN

Bank BTPN beralamatkan di Jalan Raya Pajajaran No.63 bogor 16144. Perusahaan ini berada cukup strategis dan mudah dijangkau karena berada di pusat daerah perkantoran. Bank BTPN ini dipimpin oleh seorang kepala cabang untuk daerah bogor antara lain :

A. Branch Head Bogor membawahi :

1. Branch Operation Manager
2. Branch Sales & Marketing Manager

B. Branch Operation Manager membawahi :

1. Teller Supervisor
2. Operation Supervisor
3. Supporting Supervisor
4. Credit Support Supervisor

C. Branch Sales & Marketing Manager membawahi :

1. Credit Acceptance Supervisor
2. Sales & Marketing Supervisor

D. Teller Supervisor membawahi :

1. Teller

E. Operation Supervisor membawahi :

1. Customer Service

F. Supporting Supervisor membawahi :

1. Accounting
2. HR & Administration

G. Credit Support Supervisor membawahi :

1. Credit Admin

H. Credit Acceptance Supervisor membawahi :

1. Credit Acceptance
2. Credit Customer Service

I. Sales & Marketing Supervisor membawahi :

1. Sales & Marketing Officer

Visi dan Misi Bank BTPN ialah :**Misi**

Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.

Visi

Menjadi bank mass market terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat Indonesia.

Untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat, Bank BTPN memberikan beberapa produk jasa yang dapat dimanfaatkan oleh para nasabah antara lain :

Taseto Premium - Tabungan Setara Deposito

Tabungan yang memberikan tingkat pengembalian Setara dengan Deposito tetapi tetap memberikan Fleksibilitas dan Kenyamanan Transaksi.

Deposito

Nasabah sebagai pemilik dana melakukan simpanan pada bank, dimana hasil keuntungan yang diperoleh dalam pengelolaan dana akan langsung diberikan kepada pemilik dana dalam bentuk bagi hasil (nisbah) yang telah disepakati dan dituangkan dalam akad pembukuan rekening.

Giro

Nasabah sebagai pemilik dana yang dititipkan kepada bank, dapat mengambil dananya kapan saja (*On Call*), untuk itu tidak ada imbalan yang dipersyaratkan. Rekening Koran untuk membantu Anda sebagai pribadi dinamis dan mendukung kelancaran usaha.

Tabungan

Manfaat lebih dari sekedar menabung dengan hasil maksimal untuk bisnis dan keluarga.

Selain jasa pembayaran pensiun, BTPN juga menyediakan produk pinjaman kepada nasabah pensiunan dengan pemotongan cicilan bulanan langsung dari pembayaran pensiun bulanan antara lain :

Kredit Pensiun

Fasilitas kredit kepada para pensiun dengan persyaratan mudah, pelayanan cepat, fleksibel jangka waktu dan penggunaannya.

Kredit Pegawai Aktif

Fasilitas kredit kepada para pegawai (Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah, TNI, BUMN) dengan persyaratan pinjaman yang mudah, pelayanan cepat, fleksibel jangka waktu kreditnya untuk berbagai keperluan Anda.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian Pelaksanaan Kompensasi

Sub bab ini adalah sub bab untuk hasil penelitian dari seluruh karyawan Bank BTPN Cabang Bogor. Uraian sub bab ini berisi mengenai hasil penelitian yang ditempuh melalui prosedur pengumpulan data dengan teknik angket dan hasil laporan-laporan.

Uraian hasil penelitian ini akan dibagikan kedalam 2 (dua) macam yaitu :

A. Data pribadi responden, meliputi :

1. Jenis kelamin responden
2. Usia responden
3. Pendidikan responden
4. Masa kerja responden
5. Satus responden

B. Pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

A. Data pribadi responden

Tabel 3

Responden Jenis kelamin

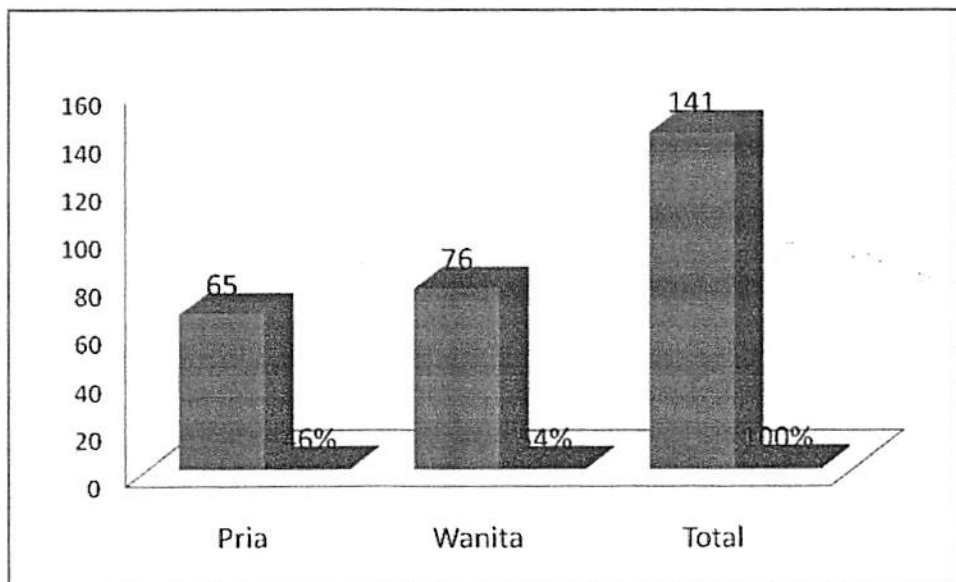
Jenis kelamin	Jumlah	Presentase	Keterangan
Pria	65	46%	-
Wanita	76	54%	-
Total	141	100%	-

Dari table diatas berdasarkan jenis kelamin pria sebanyak 46%, wanita sebanyak 54%. Maka dapat dilihat dari data responden berdasarkan jenis kelamin, Bank BTPN memerlukan karyawan wanita yang teliti dan rapi dalam bekerja untuk menghasilkan kerja yang baik.

Adapun diagram batang sebagai gambarnya, sebagai berikut :

Diagram 1

Responden Jenis kelamin



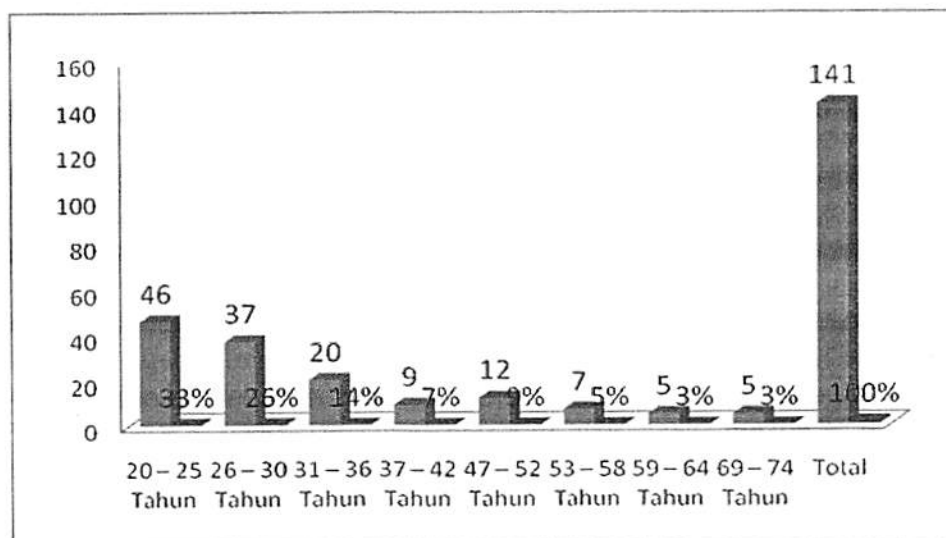
Tabel 4
Responden Dilihat dari Usia

Usia	Jumlah	Presentase	Keterangan
20 – 25 Tahun	46	33%	-
26 – 30 Tahun	37	26%	-
31 – 36 Tahun	20	14%	-
37 – 42 Tahun	9	7%	-
47 – 52 Tahun	12	9%	-
53 – 58 Tahun	7	5%	-
59 – 64 Tahun	5	3%	-
69 – 74 Tahun	5	3%	-
Total	141	100%	-

Dari table diatas berdasarkan dari usia para karyawan 20-25 tahun sebanyak 33%, 26 – 30 Tahun sebanyak 26%, 31 – 36 Tahun sebanyak 14%, 37 – 42 Tahun sebanyak 7%, 47 – 52 Tahun sebanyak 9%, 53 – 58 Tahun sebanyak 5%, 59 – 64 Tahun sebanyak 3%, 69 – 74 Tahun sebanyak 3%. Maka dapat dilihat dari data responden berdasarkan usia 20-25 tahun yang terbanyak karyawannya karena bank BTPN memerlukan karyawan yang berusia muda dan masih memiliki semangat kerja yang tinggi.

Adapun diagram batang sebagai gambarnya, sebagai berikut :

Diagram 2
Responden Dilihat dari Usia



Tabel 5
Responden Dilihat dari Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase	Keterangan
SD	-	-	-
SMP	-	-	-
SMA/SMK	15	11%	-
D1/D3	33	23%	-
S1	53	38%	-
S2	40	28%	-
Total	141	100%	-

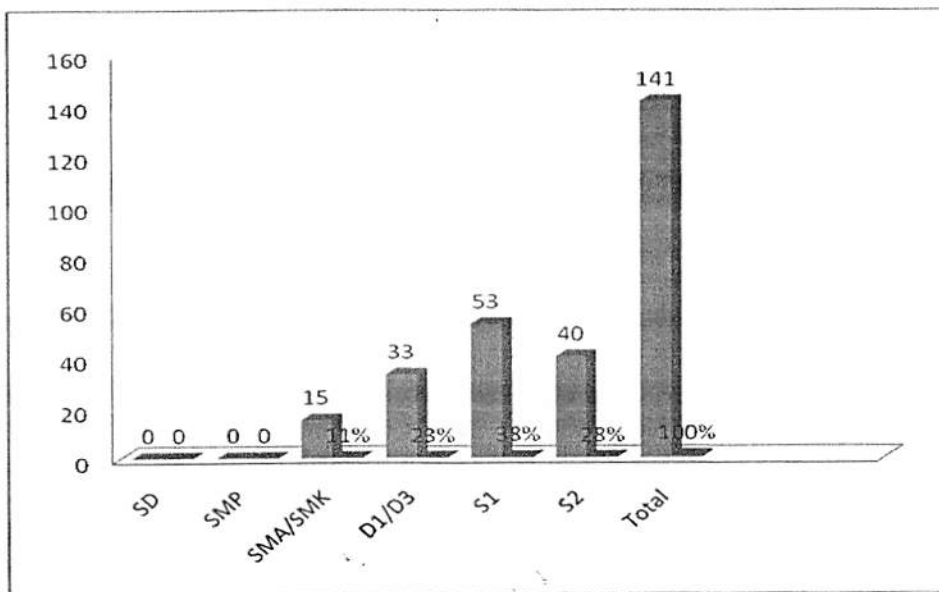
Dari table diatas berdasarkan dari pendidikan para karyawan, SMA/SMK sebanyak 11%, D1/D3 sebanyak 23%, S1 sebanyak 38%, S2 sebanyak 28%. Maka Maka dapat dilihat dari data responden berdasarkan

pendidikan terbanyak adalah yang berpendidikan S1 karena bank BTPN memerlukan dari kinerja yang cukup dan memiliki pemikiran luas.

Adapun diagram batang sebagai gambarnya, sebagai berikut :

Diagram 3

Responden Dilihat dari Pendidikan



Tabel 6

Responden Berdasarkan Masa Kerja

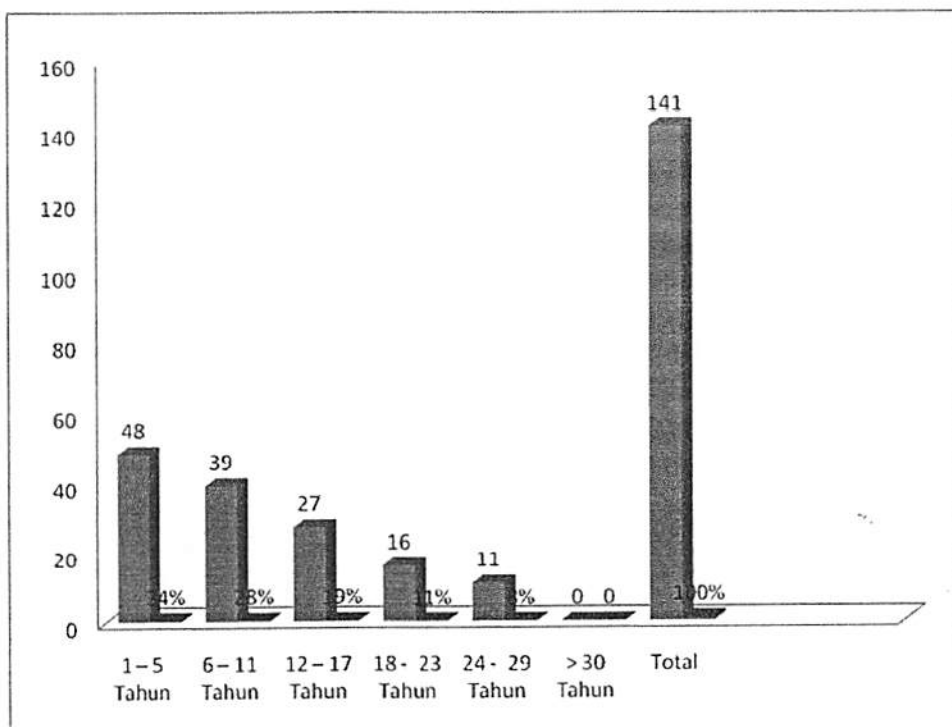
Masa Kerja	Jumlah	Presentase	Keterangan
1 – 5 Tahun	48	34%	-
6 – 11 Tahun	39	28%	-
12 – 17 Tahun	27	19%	-
18 - 23 Tahun	16	11%	-
24 - 29 Tahun	11	8%	-
> 30 Tahun	-	-	-
Total	141	100%	-

Dari table diatas berdasarkan dari masa kerja para karywan, 1 – 5 Tahun sebanyak 34%. 6 – 11 Tahun sebanyak 28%, 12 – 17 Tahun sebanyak 19%, 18 - 23 Tahun sebanyak 11%, 24 - 29 Tahun sebanyak 8%. Maka dapat dilihat dari data responden berdasarkan masa kerja terbanyak adalah yang memiliki masa kerja 6 – 11 Tahun, karena bank BTPN ingin memiliki karyawan yang mempunyai pemikiran baru dan tidak cepat bosan dalam bekerja.

Adapun diagram batang sebagai gambarnya, sebagai berikut :

Diagram 4

Responden Berdasarkan Masa Kerja



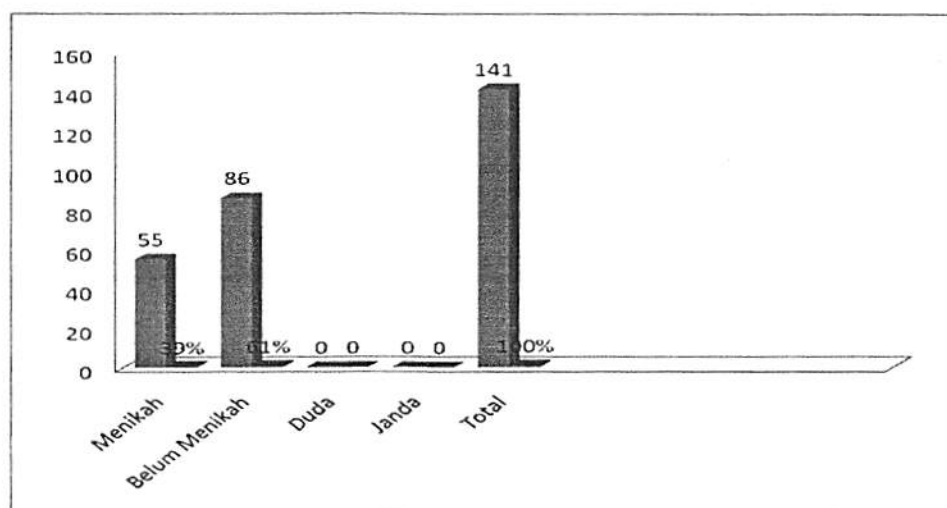
Tabel 7
Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status	Jumlah	Presentase	Keterangan
Menikah	55	39%	-
Belum Menikah	86	61%	-
Duda	-	-	-
Janda	-	-	-
Total	141	100%	-

Dari table diatas berdasarkan dari status karyawan, menikah sebanyak 39%, belum menikah sebanyak 61%. Maka Maka dapat dilihat dari data responden berdasarkan status karyawan adalah yang belum menikah, karena bank BTPN menginginkan karyawan yang fokus atas kerjaanya agar dapat bekerja secara maksimal.

Adapun diagram batang sebagai gambarnya, sebagai berikut :

Diagram 5
Responden Berdasarkan Status Karyawan



Maka dari data hasil seluruh karyawan Bank BTPN Cabang Bogor dengan total keseluruhan karyawan terdapat 141 karyawan. Dapat dihitung dengan metode penarikan sampel adalah *simple random sampling* (acak sederhana), dengan menerapkan metode Slovin seperti berikut ini:

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{141}{1 + 141(0,05)^2}$$

$$n = \frac{141}{0,355} = 39,71 \text{ atau } 40 \text{ responden}$$

Keterangan : N = 141 Orang

n = Sampel

e = Tingkat Kesalahan = 0,05 (atau 5 Perseratus)

1. Jenis kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh, dari responden adalah jumlah pria yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 50%, sedabfkan jumlah wanita yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase 50%. Dengan data sebagai berikut :

Tabel 8

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

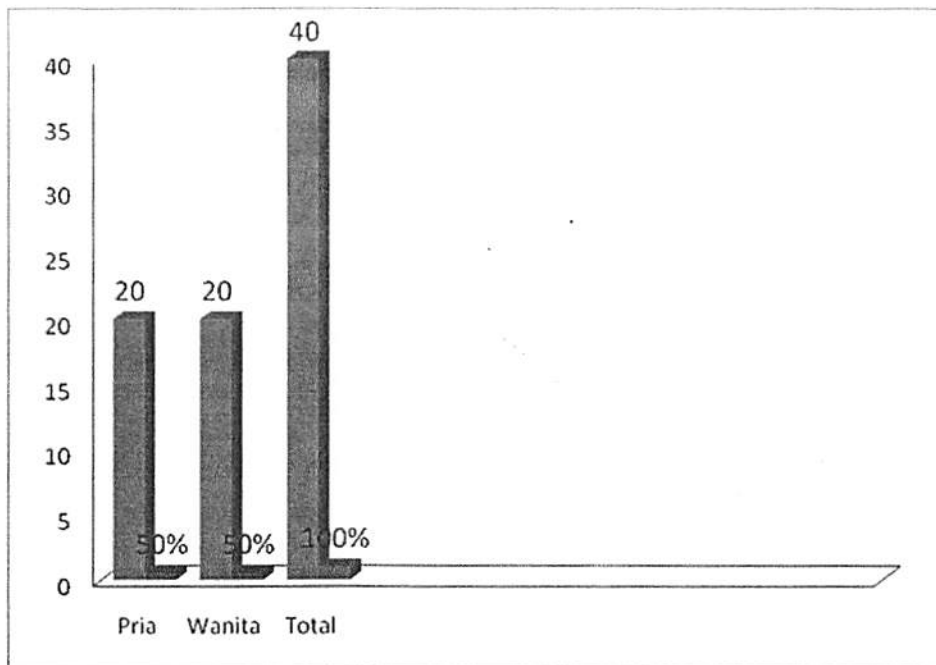
Jenis kelamin	N	Presentase
Pria	20	50%
Wanita	20	50%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah

Adapun diagram batang sebagai gambarnya, sebagai berikut :

Diagram 6

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



2. Usia

Berdasarkan pengelompokan usia, persentase terbesar adalah usia 18-28 tahun yaitu sebesar 63%, lalu usia antara 29-40 tahun yaitu sebesar 25%,

sedangkan usia antara 41-51 tahun yaitu sebesar 12%. Dengan data sebagai berikut:

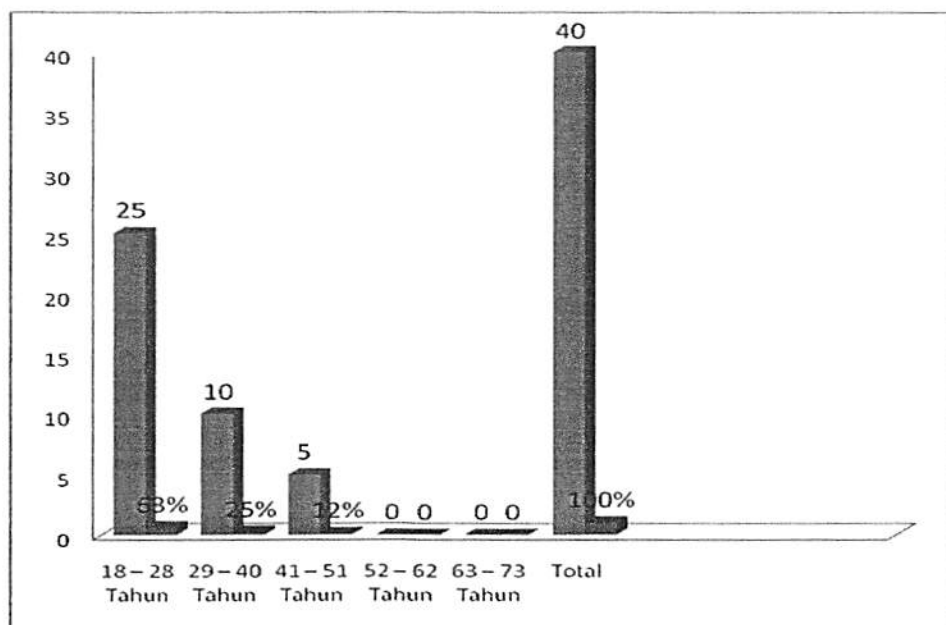
Tabel 9
Responden Berdasarkan Usia

Usia	N	Presentase
18 – 28 Tahun	25	63%
29 – 40 Tahun	10	25%
41 – 51 Tahun	5	12%
52 – 62 Tahun	-	-
63 – 73 Tahun	-	-
Total	40	100%

Sumber: Data diolah

Adapun diagram batang sebagai gambarnya, sebagai berikut :

Diagram 7
Responden Berdasarkan Usia



3. Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden terbanyak yaitu responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 30 responden dengan persentase 75%, lalu selanjutnya tingkat pendidikan D1/D3 sebanyak 8 responden dengan persentase 20%, sedangkan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 responden yaitu dengan persentase 5%. Dengan data sebagai berikut:

Tabel 10

Responden Berdasarkan Pendidikan

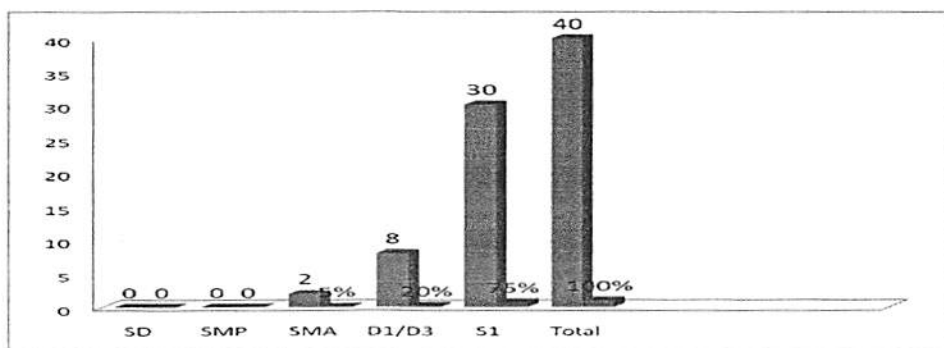
Pendidikan	N	Presentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	2	5%
D1/D3	8	20%
S1	30	75%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah

Adapun diagram batang sebagai gambarnya, sebagai berikut :

Diadgram 8

Responden Berdasarkan Pendidikan



4. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja karyawan, jumlah responden terbanyak ialah antara 1-5 tahun masa kerja dengan persentase 72%, lalu masa kerja antara 6-10 tahun yaitu dengan persentase 23%, sedangkan masa kerja antara 11-15 tahun yaitu dengan persentase 5%. Dengan data sebagai berikut:

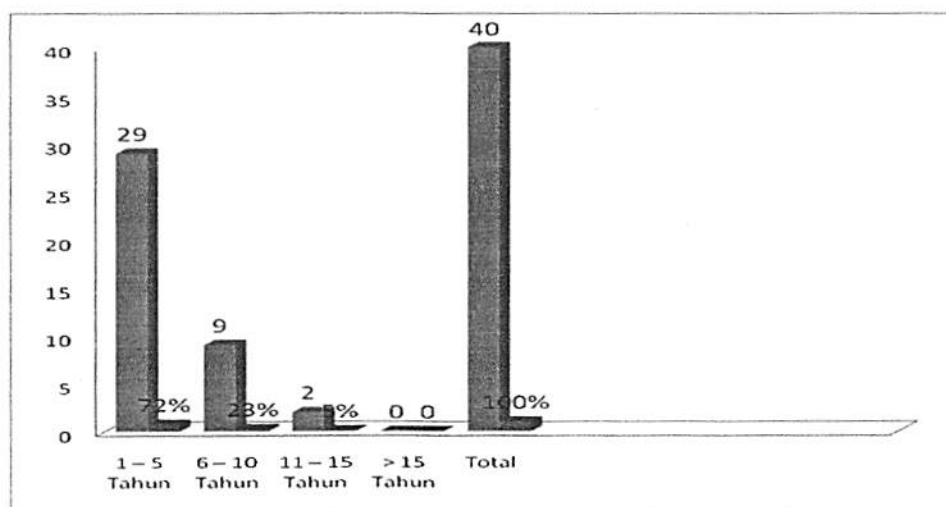
Tabel 11
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	N	Presentase
1 – 5 Tahun	29	72%
6 – 10 Tahun	9	23%
11 – 15 Tahun	2	5%
> 15 Tahun	-	-
Total	40	100%

Sumber: Data diolah

Adapun diagram batang sebagai gambarnya, sebagai berikut :

Diagram 9
Responden Berdasarkan Masa Kerja



5. Status

Berdasarkan Status karyawan, jumlah responden terbanyak ialah belum menikah dengan jumlah 23 orang dengan presentase 57%, lalu yang menikah dengan jumlah 17 orang dengan presentase 43%. Dengan data sebagai berikut:

Tabel 12

Responsen Status Karyawan

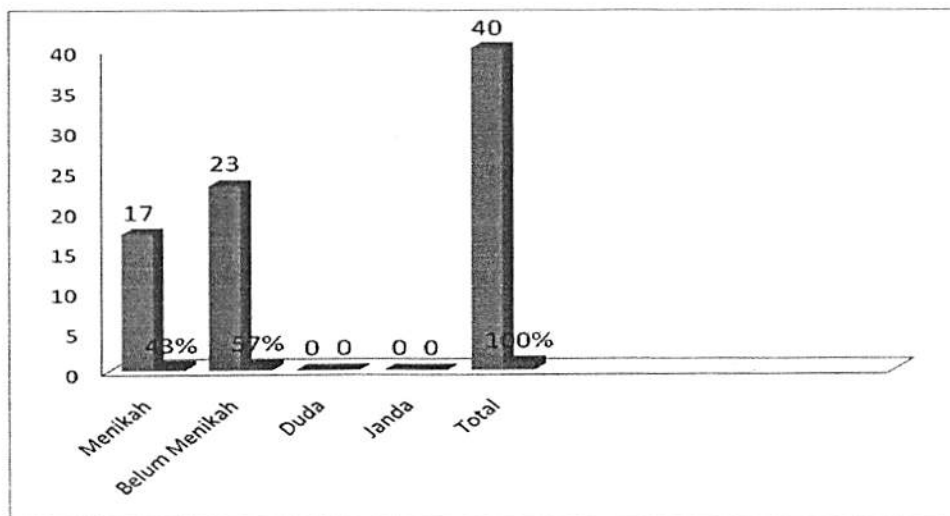
Status	N	Presentase
Menikah	17	43%
Belum Menikah	23	57%
Duda	-	-
Janda	-	-
Total	40	100%

Sumber: Data diolah

Adapun diagram batang sebagai gambarnya, sebagai berikut :

Diagram 10

Responsen Status Karyawan



B. Pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jawaban Responden Terhadap Kompensasi (Variabel X)

Tabel 13

Pemberian gaji yang diberikan perusahaan dihubungkan dengan jabatan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	-	-	1	5	1
2. Baik	2	10	12	60	14
3. Cukup Baik	15	75	7	35	22
4. Kurang Baik	3	15	-	-	3
5. Tidak baik	-	-	-	-	-
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menjawab sangat baik mengenai pemberian gaji yang dihubungkan dengan jabatan berjumlah 1 orang (2,5%) terdiri dari wanita saja, 14 orang (35%) yang menyatakan baik terdiri dari 2 orang pria dan 12 orang wanita, 22 orang (55%) yang menyatakan cukup baik terdiri dari 15 orang pria dan 7 orang wanita, 3 orang (7,5%) yang menyatakan kurang baik hanya terdiri dari 3 orang pria saja. Bahwa dapat disimpulkan dalam pemberian gaji dihubungkan dengan jabatan cukup baik atau bisa dapat disimpulkan karyawan belum merasa baik terhadap gajinya

Tabel 14

Pemberian izin kerja yang diberikan perusahaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	-	-	4	20	4
2. Baik	3	15	11	55	14
3. Cukup Baik	10	50	5	25	15
4. Kurang Baik	7	35	-	-	7
5. Tidak baik	-	-	-	-	-
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menjawab sangat baik mengenai pemberian izin kerja berjumlah 4 orang (10%) yang terdiri dari 4 orang wanita saja, 14 orang (35%) yang menyatakan baik terdiri dari 3 orang pria dan 11 orang wanita, 15 orang (37,5%) yang menyatakan cukup baik terdiri dari 10 orang pria dan 5 orang wanita, 7 orang (17,5%) yang menyatakan kurang baik terdiri dari 7 orang pria saja. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian izin kerja kepada karyawan sebagian besar responden menjawab cukup baik atau diantara belum memberikan yang baik untuk karyawan.

Tabel 15

Posisi jabatan yang anda terima saat ini dengan pekerjaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	-	-	-	-	-
2. Baik	2	10	5	25	7
3. Cukup Baik	6	30	8	40	14
4. Kurang Baik	11	55	7	35	18
5. Tidak baik	1	5	-	-	1
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menjawab baik terhadap posisi jabatan dengan pekerjaan yang diterima karyawan berjumlah 7 orang (17,5%) yang terdiri dari 2 orang pria dan 5 orang wanita, 14 orang (35%) yang terdiri dari 6 orang pria dan 8 orang wanita menyatakan cukup baik, 18 orang (45%) yang terdiri dari 11 orang pria dan 7 orang wanita menyatakan kurang baik, 1 orang (2,5%) yaitu 1 orang pria menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam posisi jabatan yang diterima dengan pekerjaan karyawan sebagian besar responden menjawab kurang baik atau dapat disimpulkan para karyawan menerima pekerjaan melebihi batas kerjanya.

Tabel 21

Pemberian cuti kerja yang diberikan perusahaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	2	10	-	-	2
2. Baik	5	25	3	15	8
3. Cukup Baik	-	-	7	35	7
4. Kurang Baik	11	55	9	45	20
5. Tidak baik	2	10	1	5	3
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan terhadap pemberian cuti kerja kepada karyawan sebanyak 2 orang (5%) yang hanya terdiri dari 2 orang pria yang menyatakan sangat baik, 8 orang (20%) yang terdiri dari 5 orang pria dan 3 orang wanita yang menyatakan baik, 7 orang (17,5%) yang hanya terdiri dari 7 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 20 orang (50%) yang terdiri dari 11 orang pria dan 9 orang wanita yang menyatakan kurang baik, 3 orang (7,5%) yang terdiri dari 2 orang pria dan 1 orang wanita yang menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian cuti kerja kepada karyawan sebagian besar responden menjawab kurang baik atau belum memenuhi kebutuhan karyawan.

Tabel 22

Pemberian transport kerja yang diberikan perusahaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	1	5	-	-	1
2. Baik	4	20	1	5	5
3. Cukup Baik	2	10	5	25	7
4. Kurang Baik	10	50	8	40	18
5. Tidak baik	3	15	6	30	9
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan terhadap pemberian transport kerja kepada karyawan sebanyak 1 orang (2,5%) yang hanya terdiri dari 1 orang pria yang menyatakan sangat baik, 5 orang (12,5%) yang terdiri dari 4 orang pria dan 1 orang wanita yang menyatakan baik, 7 orang (17,5%) yang terdiri dari 2 orang pria dan 5 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 18 orang (45%) yang terdiri dari 10 orang pria dan 8 orang wanita yang menyatakan kurang baik, 9 orang (22,5%) yang terdiri dari 3 orang pria dan 6 orang wanita yang menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian transport kerja kepada karyawan sebagian besar responden menjawab kurang baik atau belum memenuhi kebutuhan karyawan.

Tabel 23

Pemberian kegiatan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	1	5	1	5	2
2. Baik	1	5	3	15	4
3. Cukup Baik	7	35	5	25	12
4. Kurang Baik	10	50	9	45	19
5. Tidak baik	1	5	2	10	3
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan terhadap pemberian kegiatan pekerjaan kepada karyawan sebanyak 2 orang (5%) yang terdiri dari 1 orang pria dan 1 orang wanita yang menyatakan sangat baik, 4 orang (10%) yang terdiri dari 1 orang pria dan 3 orang wanita yang menyatakan baik, 12 orang (30%) yang terdiri dari 7 orang pria dan 5 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 19 orang (47,5%) yang terdiri dari 10 orang pria dan 9 orang wanita menyatakan kurang baik, 3 orang (7,5%) yang terdiri dari 1 orang pria dan 2 orang wanita yang menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian kegiatan pekerjaan kepada karyawan sebagian besar responden menjawab kurang baik atau belum memenuhi kebutuhan karyawan.

Tabel 24

Pemberian tingkat jabatan yang diberikan perusahaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	1	5	-	-	1
2. Baik	2	10	6	30	8
3. Cukup Baik	8	40	13	65	21
4. Kurang Baik	7	35	1	5	8
5. Tidak baik	2	10	-	-	2
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan terhadap pemberian tingkat jabatan kepada karyawan sebanyak sebanyak 1 orang (2.5%) yang terdiri dari 1 orang pria menyatakan sangat baik, 8 orang (20%) yang terdiri dari 2 orang pria dan 6 orang wanita menyatakan baik, 21 orang (52,5%) yang terdiri dari 8 orang pria dan 13 orang wanita menyatakan cukup baik, 8 orang (20%) yang terdiri dari 7 orang pria dan 1 orang wanita menyatakan kurang baik, 2 orang (5%) yang terdiri dari 2 orang pria yang menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian tingkat jabatan kepada karyawan sebagian besar responden menjawab kurang baik atau belum memenuhi keinginan karyawan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari perhitungan kuesioner diatas yaitu bahwa pelaksanaan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan Bank BTPN Cabang Bogor harus bersumber dari pemberian tunjangan untuk karyawan, jabatan kerja, fasilitas kerja, pemberian kenyamanan kerja kepada karyawan, prestasi kerja yang belum cukup untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan para karyawan sehingga pimpinan harus lebih memperhatikan upaya-upaya dalam peningkatan kepuasan kerja agar para karyawan dapat memacu atau memotifasi berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pelaksanaan kompensasi harus tepat waktu, guna dan sasaran agar para karyawan merasa dirinya dilihat dan dihargai pekerjaannya dan pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan karyawan merasa terpuaskan dengan imbalan apa yang mereka terima dari perusahaan dimana mereka bekerja karena merasa sesuai dengan pekerjaan dan imbalan serta faktor penunjang lainnya.

$$\bar{X} = \frac{1402}{40} = 35,05$$

Berdasarkan perhitungan tersebut skor yang dihasilkan adalah 35,05 untuk skor yang besarnya diatas 35,5 diketahui sebanyak 17, maka presentase dari variabel kompensasi yaitu $\frac{17}{40} \times 100\% = 42,5\%$ dari hasil tersebut dapat dikatakan kompensasi yang dialami karyawan Bank BTPN Cabang Bogor adalah sedang, hal ini mengacu pada patokan penilaian, yaitu :

Tabel 26
Tingkat Hubungan

Selang penilaian (%)	Tingkat Hubungan
15 – 27	Sangat Rendah
28 – 40	Rendah
41 – 53	Sedang
54 – 66	Tinggi
67 – 79	Sangat Tinggi

Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Tabel 27

Pemberian pengalaman atau kesempatan kerja

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	2	10	-	-	2
2. Baik	10	50	14	70	24
3. Cukup Baik	1	5	5	25	6
4. Kurang Baik	7	35	1	5	8
5. Tidak baik	-	-	-	-	-
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan pemberian pengalaman atau kesempatan kerja kepada karyawan sebanyak 2 orang (5%) yang terdiri dari 2 orang pria yang menyatakan sangat baik, 24 orang (60%) yang terdiri dari 10 orang pria dan 14 orang wanita yang menyatakan baik, 6 orang (15%) yang terdiri dari 1 orang pria dan 5 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 8 orang (20%) yang terdiri dari 7 orang pria dan 1 orang wanita yang menyatakan kurang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab baik dalam pemberian pengalaman atau kesempatan kerja kepada karyawan.

Tabel 28
Peningkatan kemampuan bekerja

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	-	-	1	5	1
2. Baik	10	50	12	60	22
3. Cukup Baik	6	30	2	10	8
4. Kurang Baik	4	20	5	25	9
5. Tidak baik	-	-	-	-	-
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan dalam peningkatan kemampuan bekerja kepada karyawan sebanyak 1 orang (2,5%) yang terdiri dari 1 orang wanita yang menyatakan sangat baik, 22 orang (55%) yang terdiri dari 10 orang pria dan 12 orang wanita yang menyatakan baik, 8 orang (20%) yang terdiri dari 6 orang pria dan 2 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 9 orang (22,5%) yang terdiri dari 4 orang pria dan 5 orang wanita yang menyatakan kurang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab baik dalam peningkatan kemampuan bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 29

Pemberian keamanan kerja

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	6	30	4	20	10
2. Baik	2	10	8	40	10
3. Cukup Baik	9	45	5	25	14
4. Kurang Baik	3	15	2	10	5
5. Tidak baik	-	-	1	5	1
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan terhadap keamanan kerja kepada karyawan sebanyak 10 orang (25%) yang terdiri dari 6 orang pria dan 4 orang wanita yang menyatakan sangat baik, 10 orang (25%) yang terdiri dari 2 orang pria dan 8 orang wanita yang menyatakan baik, 14 orang (35%) yang terdiri dari 9 orang pria dan 5 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 5 orang (12,5%) yang terdiri dari 3 orang pria dan 2 orang wanita menyatakan kurang baik, 1 orang (2,5%) yang terdiri 1 orang wanita yang menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab cukup baik mengenai keamanan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 30
Pemberian kenyamanan bekerja

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	2	10	-	-	2
2. Baik	-	-	3	15	3
3. Cukup Baik	5	25	2	10	7
4. Kurang Baik	8	40	11	55	19
5. Tidak baik	5	25	4	20	9
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan terhadap kenyamanan bekerja kepada karyawan sebanyak 2 orang (5%) yang terdiri dari 2 orang pria yang menyatakan sangat baik, 3 orang (7,5%) yang terdiri dari 3 orang wanita yang menyatakan baik, 7 orang (17,5%) yang terdiri dari 5 orang pria dan 2 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 19 orang (47,5%) yang terdiri dari 8 orang pria dan 11 orang wanita menyatakan kurang baik, 9 orang (22,5%) yang terdiri dari 5 orang pria dan 4 orang wanita yang menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab kurang baik mengenai kenyamanan bekerja dalam perusahaan tersebut.

Tabel 31
Pemberian gaji mencukupi kebutuhan hidup

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	-	-	-	-	-
2. Baik	2	10	6	30	8
3. Cukup Baik	8	40	4	20	12
4. Kurang Baik	8	40	5	25	13
5. Tidak baik	2	10	5	25	7
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan pemberian gaji mencukupi kebutuhan hidup kepada karyawan sebanyak 8 orang (20%) yang terdiri dari 2 orang pria dan 6 orang wanita yang menyatakan baik, 12 orang (30%) yang terdiri dari 8 orang pria dan 4 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 13 orang (32,5%) yang terdiri dari 8 orang pria dan 5 orang wanita yang menyatakan kurang baik, 7 orang (17,5%) yang terdiri dari 2 orang pria dan 5 orang wanita yang menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab kurang baik mengenai pemberian gaji mencukupi kebutuhan hidup karyawan.

Tabel 32

Pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	-	-	1	5	1
2. Baik	6	30	8	40	14
3. Cukup Baik	3	15	4	20	7
4. Kurang Baik	11	55	6	30	17
5. Tidak baik	-	-	1	5	1
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan kepada karyawan sebanyak 1 orang (2,5%) yang terdiri dari 1 orang wanita yang menyatakan sangat baik, 14 orang (35%) yang terdiri dari 6 orang pria dan 8 orang wanita yang menyatakan baik, 7 orang (17,5%) yang terdiri dari 3 orang pria dan 4 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 17 orang (42,5%) yang terdiri dari 11 orang pria dan 6 orang wanita yang menyatakan kurang baik, 1 orang (2,5%) yang terdiri dari 1 orang wanita yang menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab kurang baik mengenai pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan kepada karyawan.

Tabel 33

Perlakuan atasan memperhatikan pekerjaan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	-	-	2	10	2
2. Baik	9	45	6	30	15
3. Cukup Baik	5	25	5	25	10
4. Kurang Baik	6	30	7	35	13
5. Tidak baik	-	-	-	-	-
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan perlakuan atasan memperhatikan pekerjaan para karyawan sebanyak 2 orang (5%) yang terdiri dari 2 orang wanita yang menyatakan sangat baik, 15 orang (37,5%) yang terdiri dari 9 orang pria dan 6 orang wanita yang menyatakan baik, 10 orang (25%) yang terdiri dari 5 orang pria dan 5 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 13 orang (32,5%) yang terdiri dari 6 orang pria dan 7 orang wanita yang menyatakan kurang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab baik mengenai perlakuan atasan memperhatikan pekerjaan para karyawan.

Tabel 34

Sikap atasan selalu menjaga hubungan baik

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	1	5	4	20	5
2. Baik	9	45	-	-	9
3. Cukup Baik	10	50	15	75	25
4. Kurang Baik	-	-	1	5	1
5. Tidak baik	-	-	-	-	-
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan sikap atasan selalu menjaga hubungan baik kepada karyawan sebanyak 5 orang (12,5%) yang terdiri dari 1 orang pria dan 4 orang wanita yang menyatakan sangat baik, 9 orang (22,5%) yang terdiri dari 9 orang pria yang menyatakan baik, 25 orang (62,5%) yang terdiri dari 10 orang pria dan 15 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 1 orang (2,5%) yang terdiri dari 1 orang pria yang menyatakan kurang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab cukup baik mengenai sikap atasan selalu menjaga hubungan baik kepada karyawan.

Tabel 35

Kondisi tempat kerja, perlengkapan sudah memadai

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	-	-	-	-	-
2. Baik	9	45	5	25	14
3. Cukup Baik	7	35	12	60	19
4. Kurang Baik	4	20	3	15	7
5. Tidak baik	-	-	-	-	-
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan kondisi tempat kerja, perlengkapan sudah memadai bagi karyawan sebanyak 14 orang (35%) yang terdiri dari 9 orang pria dan 5 orang wanita yang menyatakan baik, 19 orang (47,5%) yang terdiri dari 7 orang pria dan 12 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 7 orang (17,5%) yang terdiri dari 4 orang pria dan 3 orang wanita yang menyatakan kurang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab cukup baik mengenai kondisi tempat kerja, perlengkapan sudah memadai bagi karyawan.

Tabel 36

Hubungan antara karyawan di lingkungan kerja

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	6	30	2	10	8
2. Baik	12	60	10	50	22
3. Cukup Baik	2	10	2	10	4
4. Kurang Baik	-	-	3	15	3
5. Tidak baik	-	-	3	15	3
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan hubungan antara karyawan di lingkungan kerja sebanyak 8 orang (20%) yang terdiri dari 6 orang pria dan 2 orang wanita yang menyatakan sangat baik, 22 orang (55%) yang terdiri dari 12 orang pria dan 10 orang wanita yang menyatakan baik, 4 orang (10%) yang terdiri dari 2 orang pria dan 2 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 3 orang (7,5%) yang terdiri dari 3 orang wanita yang menyatakan kurang baik, 3 orang (7,5%) yang terdiri dari 3 orang wanita yang menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab baik mengenai hubungan antara karyawan di lingkungan kerja.

Tabel 37

Memperoleh pujian atas prestasi anda dari atasan

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	5	25	6	30	11
2. Baik	-	-	2	10	2
3. Cukup Baik	11	55	12	60	23
4. Kurang Baik	2	10	-	-	2
5. Tidak baik	2	10	-	-	2
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan Memperoleh pujian atas prestasi anda dari atasan kepada karyawan sebanyak 11 orang (27,5%) yang terdiri dari 5 orang pria dan 6 orang wanita yang menyatakan sangat baik, 2 orang (5%) yang terdiri dari 2 orang wanita yang menyatakan sangat baik, 23 orang (57,5%) yang terdiri dari 11 orang pria dan 12 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 2 orang (5%) yang terdiri dari 2 orang pria yang menyatakan kurang baik, 2 orang (5%) yang terdiri dari 2 orang pria yang menyatakan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab cukup baik mengenai Memperoleh pujian atas prestasi anda dari atasan kepada karyawan.

Tabel 38

Sikap atasan anda mendengar, memahami dan mengakui pendapat anda

Jawaban Responden	Jenis Kelamin				Frekuensi
	Pria	%	Wanita	%	
1. Sangat Baik	-	-	3	15	3
2. Baik	5	25	3	15	8
3. Cukup Baik	12	60	10	50	22
4. Kurang Baik	3	15	4	20	7
5. Tidak baik	-	-	-	-	-
Jumlah	20	100	20	100	40

Sumber: Data diolah

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa dari jawaban responden yang menyatakan sikap atasan anda mendengar, memahami dan mengakui pendapat para karyawan sebanyak 3 orang (7,5%) yang terdiri dari 3 orang pria yang menyatakan sangat baik, 8 orang (20%) yang terdiri dari 5 orang pria dan 3 orang wanita yang menyatakan baik, 22 orang (55%) yang terdiri dari 12 orang pria dan 10 orang wanita yang menyatakan cukup baik, 7 orang (17,5%) yang terdiri dari 3 orang pria dan 4 orang wanita yang menyatakan kurang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menjawab cukup baik mengenai sikap atasan anda mendengar, memahami dan mengakui pendapat para karyawan.

Dari hasil perhitungan kuesioner di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang di alami oleh sebagian besar karyawan Bank BTPN Cabang bogor bersumber dari kenyamanan bekerja, keamanan kerja, kondisi kerja, komunikasi kepada atasan maupun sesama karyawan. Dalam pemberian kepuasan kerja karyawan Bank BTPN harus dapat memberikan kepuasan terhadap karyawannya agar mereka merasa nyaman saat bekerja dan saling menjaga hubungan baik antar pimpinan dan sesama karyawan. Hal penting lain adalah dalam pemberian gaji yang harus di utamakan karena dengan pendapatan inilah mereka dapat membeli apa yang menjadi kebutuhan hidup sehari-hari. Dimana kepuasan dalam hidup terpenuhi dan kepuasan dalam kerjapun dapat terlaksana dengan baik, tepat waktu dan memenuhi keinginan para pimpinan.

$$\bar{Y} = \frac{1527}{40} = 38,17$$

Berdasarkan perhitungan tersebut skor yang dihasilkan adalah 38,17 untuk skor yang besarnya diatas 38,17 diketahui sebanyak 21, maka presentase dari variabel kompensasi yaitu : $\frac{21}{40} \times 100\% = 52\%$ dari hasil tersebut dapat dikatakan kepuasan kerja yang dialami karyawan Bank BTPN Cabang Bogor adalah Cukup Baik, hal ini mengacu pada patokan penilaian, yaitu :

Tabel 40
Tingkat Hubungan

Selang penilaian (%)	Tingkat Hubungan
15 – 27	Kurang Baik Sekali
28 – 40	Kurang Baik
41 – 53	Cukup Baik
54 – 66	Baik
67 – 79	Baik sekali

Tabel 41
Pengaruh Pelaksanaan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada Bank BTPN Cabang Bogor

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY	Rank x	Rank y	di	di ²
1	27	33	729	1089	891	1	1.5	-0,5	0,25
2	29	33	841	1089	957	2.5	1.5	1	1
3	29	34	841	1156	986	2.5	3	-0,5	0,25
4	31	35	961	1225	1085	5	5.5	-0,5	0,25
5	31	35	961	1225	1085	5	5.5	-0,5	0,25
6	31	35	961	1225	1085	5	5.5	-0,5	0,25
7	32	35	1024	1225	1120	8	5.5	2,5	6,25
8	32	36	1024	1296	1152	8	10.5	-2,5	6,25
9	32	36	1024	1296	1152	8	10.5	-2,5	6,25
10	33	36	1089	1296	1188	10.5	10.5	0	0
11	33	36	1089	1296	1188	10.5	10.5	0	0
12	34	36	1156	1296	1224	17.5	10.5	7	49
13	34	36	1156	1296	1224	17.5	10.5	7	49
14	34	37	1156	1369	1258	17.5	16.5	1	1
15	34	37	1156	1369	1258	17.5	16.5	1	1
16	34	37	1156	1369	1258	17.5	16.5	1	1
17	34	37	1156	1369	1258	17.5	16.5	1	1
18	34	37	1156	1369	1258	17.5	16.5	1	1
19	34	37	1156	1369	1258	17.5	16.5	1	1
20	34	38	1156	1444	1292	17.5	21	-3,5	12,25
21	34	38	1156	1444	1292	17.5	21	-3,5	12,25
22	34	38	1156	1444	1292	17.5	21	-3,5	12,25
23	34	39	1156	1521	1326	17.5	25	-7,5	56,25
24	35	39	1225	1521	1365	24.5	25	-0,5	0,25
25	35	39	1225	1521	1365	24.5	25	-0,5	0,25
26	37	39	1369	1521	1443	26.5	25	1,5	2,25
27	37	39	1369	1521	1443	26.5	25	1,5	2,25
28	38	40	1444	1600	1520	30.5	29.5	1	1
29	38	40	1444	1600	1520	30.5	29.5	1	1
30	38	40	1444	1600	1520	30.5	29.5	1	1
31	38	40	1444	1600	1520	30.5	29.5	1	1
32	38	41	1444	1681	1558	30.5	32.5	-2	4
33	38	41	1444	1681	1558	30.5	32.5	-2	4
34	39	42	1521	1764	1638	35	35.5	-0,5	0,25
35	39	42	1521	1764	1638	35	35.5	-0,5	0,25
36	39	42	1521	1764	1638	35	35.5	-0,5	0,25
37	40	42	1600	1764	1680	37.5	35.5	2	4
38	40	43	1600	1849	1720	37.5	38.5	-1	1
39	41	43	1681	1849	1763	39	38.5	0,5	0,25
40	44	44	1936	1936	1936	40	40	0	0
Jumlah	1402	1527	49648	58613	53912	820	820	0	178

Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja maka penulis mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus *Rank Spearman* adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6(178.25)}{40(40^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{1070}{63960}$$

$$r_s = 0,98$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh $r_s = 0,98$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif dan sangat kuat antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja, hal tersebut terlihat dari tabel koefisien korelasi dibawah ini:

Tabel 42
Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diperoleh, untuk itu dilakukanlah perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_s^2 \times 100\% \\ &= 0,98^2 \times 100\% \\ &= 96,04\% \end{aligned}$$

Artinya dengan nilai Koefisien Determinasi sebesar 96,04% menunjukkan bahwa pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 96.04% sedangkan sisanya 3,96% dipengaruhi oleh faktor lain yang ada diperusahaan tersebut.

Uji Hipotesis

$H_0 : r_s = 0$, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_1 : r_s \neq 0$, kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam mencari t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,98 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,98)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,91783}{0,2}$$

$$t_{hitung} = 29,589$$

Untuk menilai hasil tersebut di atas maka dilakukan perbandingan dengan T_{tabel} dengan cara, sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= (\frac{1}{2} \cdot \alpha ; n - 2) \\ &= (\frac{1}{2} \cdot 0,05 ; 40 - 2) \\ &= (0,025 ; 38) \\ &= 1,96 \end{aligned}$$

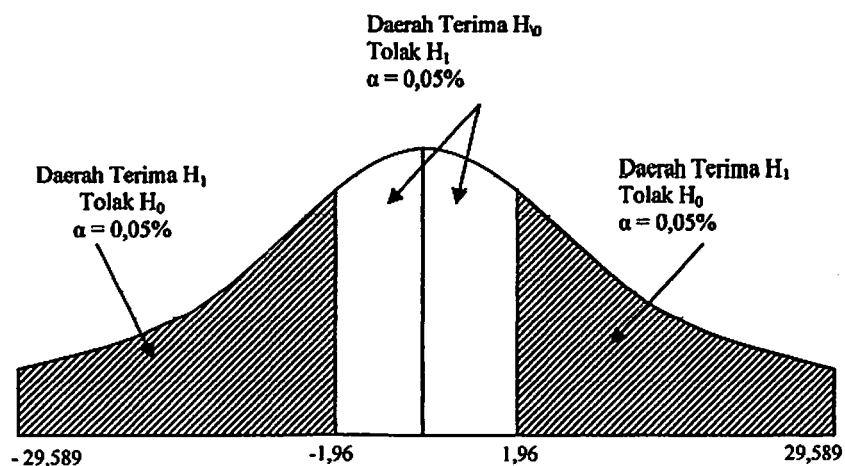
$T_{tabel} = 1,96 \Rightarrow$ diperoleh dengan melihat dan mencari pada tabel titik % distribusi t , dimana $0,025$ $df = 38$

$$T_{hitung} > T_{tabel}, \text{ dimana } T_{hitung} = 29,589$$

$$T_{tabel} = 1,96$$

$$\text{Berarti} = 29,589 > 1,95$$

Gambar 3
KURVA PENGUJIAN HIPOTESIS



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- 1) Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) didirikan di Bandung pada 5 Februari 1958, yang awalnya bernama Bank Pegawai Pensiunan Militer (BAPEMIL) dengan status usaha sebagai badan perkumpulan yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada para anggotanya.
- 2) Pada tahun 1993 status Bank BTPN menjadi Bank Umum, selain memiliki aktivitas utama melayani para pensiunan dan pegawai aktif, Bank BTPN juga memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada Nasabah Umum, baik simpanan maupun pinjaman.
- 3) Selain terus mengembangkan bisnis inti di pangsa pasar pensiun yang telah menjadi tulang punggung selama 50 tahun, pada akhir 2008 BTPN telah mengembangkan usahanya di pangsa pasar Usaha Mikro Kecil dan Unit Usaha Syariah, dengan membuka 46 cabang BTPN 1 mitra usaha rakyat di seluruh Indonesia dan 2 Cabang Syariah di Bandung dan Jakarta.

- 4) BTPN dikenal sebagai bank publik skala menengah bereputasi prima dan salah satu bank dengan kinerja keuangan terbaik di Indonesia, yang telah meraih berbagai pengakuan dalam bentuk penghargaan dari lembaga-lembaga terkemuka dan terpercaya.

Sedangkan dari hasil simpulan khusus, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- 1) Kompensasi yang di alami oleh sebagian besar karyawan Bank BTPN Cabang bogor bersumber dari pemberian tunjangan untuk karyawan, jabatan kerja, fasilitas kerja, pemberian pekerjaan kepada karyawan yang membuat karyawan merasa belum tercukupi dan memuaskan para karyawan.
- 2) Kepuasan kerja yang di alami oleh sebagian besar karyawan Bank BTPN Cabang bogor bersumber dari kenyamanan bekerja, keamanan kerja, prestasi kerja kepada karyawan dapat dikatakan cukup baik untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan para karyawan.
- 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang bogor, dilakukan perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dari hasil perhitungan tersebut didapat r_s sebesar 0,98 hal ini menandakan

bahwa telah terjadi hubungan positif tetapi rendah antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

- 4) Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} 29,589 > t_{tabel} 1,95$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti kompensasi mempunyai pengaruh yang nyata dengan hasil kepuasan kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Bogor, maka penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dengan menjadi masukan bagi perusahaan yaitu:

- 1) Sebaiknya dari pihak perusahaan dapat memahami tentang artinya pemberian kompensasi yang lebih untuk karyawan dan menata manajemen kompensasi dengan lebih baik.
- 2) Perusahaan hendaknya melakukan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sehingga atasan mengetahui apa yang menjadi penyebab mengapa karyawan merasa tidak puas dengan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan.

JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Bulan						
		Februari	Maret	April	September	Oktober	November	Desember
1	Pengajuan judul	*						
2	Studi pustaka	**	**					
3	Pembuatan makalah seminar		**					
4	Seminar			**				
5	Penesahan				*			
6	Pengumpulan Data					**	*	
7	Penulisan laporan dan bimbingan						**	***
8	Siding Skripsi							
9	Penyempurnaan Skripsi							
10	Pengesahan							

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Edisi Kedua. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Barry Cushway. 2006. *Human Resource Management*. Efficient Offset Printers, New Delhi.
- Faustino Cardoso Gomes. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Paramita Rahayu. PT. indeks Sejati Klaten , Yogyakarta.
- Flippo Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Erlangga, Jakarta.
- Henry Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Malayu S. P.Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Malayu S. P.Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Malayu S. P.Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Sinar Grafika Offset, Jakarta
- Moh. As'ad. 2006. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Liberty, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT.Intan Sejati Klaten, Klaten.
- Robert L Mathis and John H Jackson,. 2006. *Human Resource Management*. Edisi Sepuluh. Salemba Empat, Jakarta.

- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. PUSTAKA SETIA, Bandung.
- Sondang P Siagian. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta
- T. Hani Handoko. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta
- Werther, William B. and Keith Davis. 2005. *Human Resources and Personal Management*. Mc. Graw-Hill, New York.

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN

No. 1980/BTPN-BGR/XI/2009

Kepada Yth,
Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi
DI tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini, Bank BTPN Kantor Cabang Bogor
menerangkan bahwa :

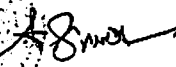
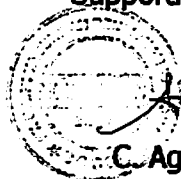
Nama : Adi Fadil Dwi Putra
NRP : 021105065
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan ini bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan
Riset atau observasi pada Bank BTPN KC. Bogor mulai dari tanggal 05
Oktober 2009 sampai dengan tanggal 09 Oktober 2009.

Demikianlah surat pernyataan ini di buat dengan sebenar- benarnya. Atas
perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

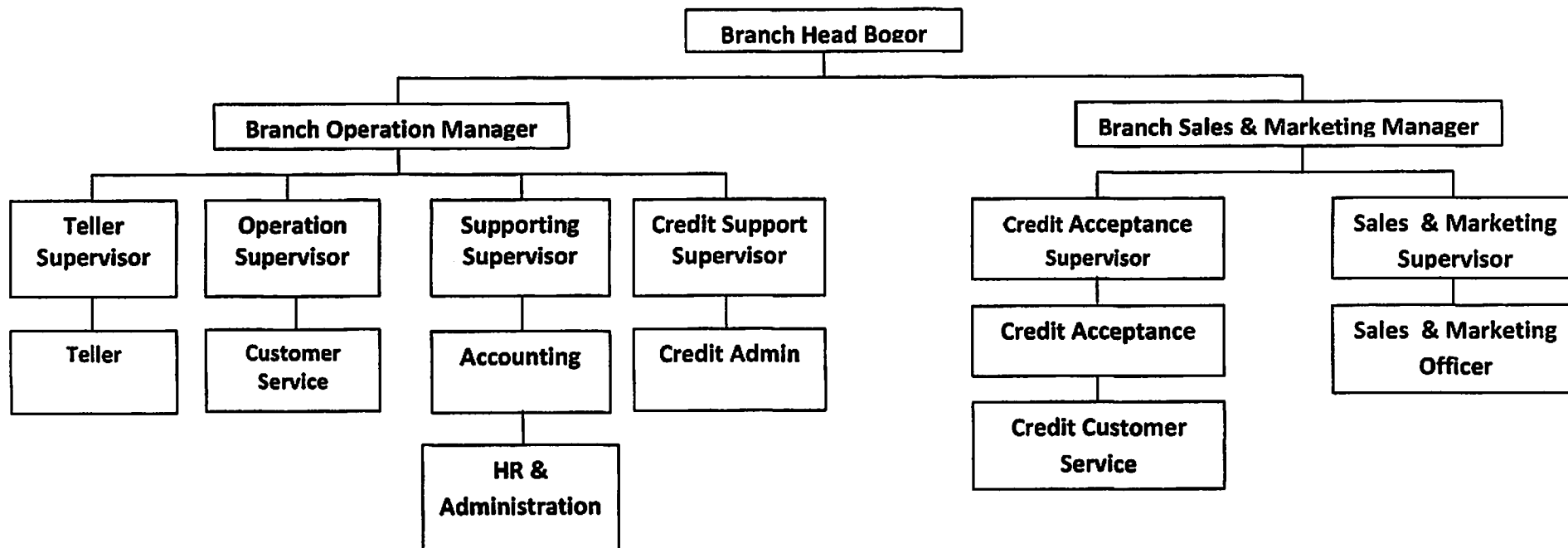
Bogor, 22 Desember 2009

Supporting Supervisor,



C. Agus Ismeth

Cc: Arsip/Es

Struktur Organisasi
Bank BTPN Cabang Bogor



Kuisisioner (Daftar Pertanyaan)

Daftar pertanyaan ini hanya dibuat untuk keperluan studi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan Bogor, yang sifatnya rahasia. Untuk itu diminta kesediannya Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab pertanyaan tersebut.

Atas bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i saya mengucapkan banyak terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan ini dengan baik dan seksama, kemudian pilihlah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap paling tepat dengan cara mencontreng (✓) atau mensilang (X) salah satu pertanyaan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i pilih.
2. Jawaban yang tersedia adalah:
 - 1). Untuk jawaban
 1. SB = Sangat Baik
 2. B = Baik
 3. CB = Cukup Baik
 4. KB = Kurang Baik
 5. TB = Tidak Baik

Identitas responden

1. Jenis Kelamin

- a. Pria
- b. Wanita

2. Umur

- a. 18 – 28 Tahun
- b. 29 – 40 Tahun
- c. 41 – 51 Tahun
- d. 52 – 62 Tahun
- e. 63 – 73 Tahun

3. Pendidikan Formal Terakhir

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA
- d. Diploma (D1/D3)
- e. S1

4. Masa Kerja

- a. 1 – 5 Tahun
- b. 6 – 10 Tahun
- c. 11 – 15 Tahun
- d. > 15

5. Status

- a. Menikah
- b. Belum Menikah
- c. Duda
- d. Janda

KOMPENSASI

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SB	B	CB	KB	TB
A.	Dasar Pekerjaan					
1.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian gaji yang diberikan perusahaan dihubungkan dengan jabatan					
2.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian izin kerja yang diberikan perusahaan					
3.	Bagaimana posisi jabatan yang anda terima saat ini dengan pekerjaan anda					
B.	Tunjangan					
4.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan					
5.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian bonus yang diberikan perusahaan					
6.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan					
7.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian fasilitas telepon yang diberikan perusahaan					
8.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian upah lembur yang diberikan perusahaan					
9.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian cuti kerja yang diberikan perusahaan					
10.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian transport kerja yang diberikan perusahaan					
C.	Variabel Perorangan / Kelompok					
11.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian kegiatan pekerjaan kepada karyawan yang diberikan perusahaan					
12.	Bagaimana menurut anda mengenai pemberian tingkat jabatan yang diberikan perusahaan					