



**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA CV PRIHATIN MOTOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Wike Yusmelia

021113098

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2017

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA CV PRIHATIN MOTOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA CV PRIHATIN MOTOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Rabu , Tanggal : 26 Juli 2017

Wike Yusmelia
021113098

Menyetujui,

Dosen Penilai,



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Karma Syarif, SE., MM.)



(Angka Priatna, SE., MM.)

ABSTRAK

Wike Yusmelia, 021113098. Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Prihatin Motor. Di bawah ketua komisi pembimbingan : Karma Syarif, SE., MM. dan Co. pembimbing Angka Priatna, SE., MM.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya dia akan bekerja dengan semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang merupakan salah satu motivator bagi karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dan termotivasi maka karyawan dapat melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada CV Prihatin Motor. Penelitian ini mengenai program kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada CV Prihatin Motor yang berlokasi di Jl Raya Jakarta Bogor Km 47.5, Kelurahan Nanggewer, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor. Dengan menggunakan data kuantitatif dengan jumlah responden 32 orang karyawan pada bagian pemasaran. Metode analisis yang dipakai koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi. Menggunakan program SPSS 21.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,873 artinya hubungan antara program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah sangat kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 76,2% yang artinya variabel kompensasi memberikan peranan sebesar 76,2% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesis korelasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,797 > 1,697) maka H_0 ditolaknya, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang, dan paling bijak dari segala yang bijak, dengan nikmat dan karunia-Nya, sehingga masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “**Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Prihatin Motor**”.

Penulis menyadari akan kekurangan dan kekeliruan dalam penulisan skripsi ini, mengingat keterbatasan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, serta waktu. Untuk itu penulis mengharapkan saran-saran yang bersifat membangun dari pembaca. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM. selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Karma Syarif, SE., MM. selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak Angka Priatna, SE., MM. selaku anggota komisi pembimbing, yang telah banyak memberikan arahan, masukan, bimbingan dan perbaikan-perbaikan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Kepada kedua orangtuaku tercinta yang tak henti menghadihanku limpahan doa, cinta, dan kasih sayangnnya serta semangat, motivasi, dan dukungan baik moril maupun materil selama ini.
7. Manager CV Prihatin Motor yang telah membantu dalam memberikan data-data yang ada dalam perusahaan.
8. Kakak tercinta Dede Darmansah, S.Kom yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
9. Seluruh teman-teman mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan angkatan 2013 yang telah membantu dan memberikan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan dorongan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih, semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.

Bogor, Juli 2017

Wike Yusmelia

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1. Maksud Penelitian.....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3. Tantangan Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia...	11
2.1.4. Strategi Sumber Daya Manusia	11
2.2. Kompensasi.....	12
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.2. Tujuan Kompensasi.....	13
2.2.3. Jenis-Jenis Kompensasi	16
2.2.4. Indikator-Indikator Kompensasi	16
2.2.5. Prinsip-Prinsip Pemberian Kompensasi.....	18
2.2.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.2.7. Metode Pemberian Kompensasi	24
2.3. Kepuasan Kerja.....	25
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.3.2. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja.....	26
2.3.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	27
2.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	29
2.3.5. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja	30
2.3.6. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	33

2.3.7. Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja.....	33
2.3.8. Survei Kepuasan Kerja	34
2.3.9. Tipe-Tipe Survei Kepuasan Kerja	35
2.3.10. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	36
2.4. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja.....	37
2.5. Penelitian Sebelumnya.....	38
2.6. Kerangka Pemikiran.....	39
2.7. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	42
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	42
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	42
3.4. Operasionalisasi Variabel	43
3.5. Metode Penarikan Sampel	45
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	45
3.6.1. Uji Validitas	48
3.6.2. Uji Realibilitas	53
3.7. Metode Analisis Data.....	55
3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi	55
3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi	56
3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	57
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	59
4.1.1. Sejarah Dan Perkembangan CV Prihatin Motor.....	59
4.1.2. Kegiatan Usaha.....	60
4.1.3. Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas.....	62
4.1.4. Profil Responden.....	67
4.2. Kondisi Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Prihatin Motor	68
4.2.1. Kondisi Program Kompensasi pada CV Prihatin Motor	68
4.2.2. Kondisi Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Prihatin Motor.....	74
4.2.3. Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Prihatin Motor	84
a. Analisis Koefisien Korelasi.....	84
b. Analisis Koefisien Determinasi.....	86
c. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1. Kesimpulan.....	88
4.2. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	

Daftar Tabel

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan	2
Tabel 2 Data Turnover Karyawan.....	3
Tabel 3 Target, Pencapaian, dan Bonus Karyawan	4
Tabel 4 Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 5 Skala Likert.....	47
Tabel 6 Item – Total Statistics Variabel Kompensasi.....	49
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	49
Tabel 8 Item – Total Statistics Variabel Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 10 Reliability Statistics Variabel Kompensasi.....	54
Tabel 11 Reliability Statistics Variabel Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 12 Interpretasi Koefisien Korelasi	56
Tabel 13 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 14 Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
Tabel 15 Pendapat Responden Mengenai “Upah / gaji yang anda terima sesuai dengan jabatan anda saat ini”	68
Tabel 16 Pendapat Responden Mengenai “Insentif yang anda terima sebanding dengan target yang dicapai”	69
Tabel 17 Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan memberikan insentif secara adil dan merata sesuai dengan jabatan”	69
Tabel 18 Pendapat Responden Mengenai “Insentif yang anda terima sesuai dengan harapan anda”	70
Tabel 19 Pendapat Responden Mengenai “Setiap tahun anda mendapatkan tunjangan akhir tahun”	71
Tabel 20 Pendapat Responden Mengenai “Setiap tahun anda mendapatkan tunjangan hari raya”	71
Tabel 21 Pendapat Responden Mengenai “Setiap bulan anda mendapatkan tunjangan transportasi”	72
Tabel 22 Pendapat Responden Mengenai “Adanya fasilitas tempat parkir yang khusus untuk karyawan	73
Tabel 23 Distribusi Frekuensi Kompensasi	74

Tabel 24 Pendapat Responden Mengenai “Anda Merasa senang dengan hasil kerja selama ini”	75
Tabel 25 Pendapat Responden Mengenai “Anda merasa senang dengan jabatan anda saat ini”	75
Tabel 26 Pendapat Responden Mengenai “Anda merasa bangga dengan pekerjaan yang anda jalani”	76
Tabel 27 Pendapat Responden Mengenai “Anda mencintai pekerjaan anda” .	77
Tabel 28 Pendapat Responden Mengenai “Anda mengerjakan tugas anda dengan sungguh-sungguh”	77
Tabel 29 Pendapat Responden Mengenai “Anda melaksanakan tugas dengan hati nurani bukan keterpaksaan”	78
Tabel 30 Pendapat Responden Mengenai “Anda mengerjakan tugas semaksimal mungkin”	79
Tabel 31 Pendapat Responden Mengenai “Anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”	79
Tabel 32 Pendapat Responden Mengenai “Anda selalu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja”	80
Tabel 33 Pendapat Responden Mengenai “Anda tidak mempercepat jam pulang kerja dalam bekerja”	81
Tabel 34 Pendapat Responden Mengenai “Hasil kerja anda selalu dinilai secara positif oleh perusahaan”	81
Tabel 35 Pendapat Responden Mengenai “Anda memiliki kemauan untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan”	82
Tabel 36 Pendapat Responden Mengenai “Anda selalu menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan”	83
Tabel 37 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan.....	84
Tabel 38 Analisis Koefisien Korelasi	85
Tabel 39 Hasil Interpretasi Koefisien Korelasi.....	85

Daftar Gambar

Gambar 1 Konstelasi Penelitian.....	41
Gambar 2 Kurva Uji Hipotesis	58
Gambar 3 Logo Yamaha.....	60
Gambar 4 Struktur Organisasi CV Prihatin Motor	63
Gambar 5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis CV Prihatin Motor.....	87

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Lampiran 3 Form Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak permasalahan-permasalahan tentang sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Jika dibiarkan terjadi permasalahan ini akan terus berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat buruk bagi perusahaan. Salah satu masalah yang timbul adalah ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. (Ayon Triyono, 2012:109).

Menurut Malayu Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya dia akan bekerja dengan semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam

perusahaan. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat diketahui dan disikapi lebih lanjut oleh perusahaan.

Serta menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan di CV Prihatin Motor tergolong rendah. Selama kurun waktu tahun 2014 - 2016, terjadi kenaikan ketidakhadiran karyawan. Hal ini dapat terlihat dalam tabel 1.

Tabel 1
Rekapitulasi absensi karyawan pada CV Prihatin Motor Periode 2014 - 2016
(Sistem Finger Print) (%)

Periode	Jumlah Karyawan	Ijin	Sakit	Alpa	TA	T 1	T 2
2014	42	209,61	161,05	5,51	0	802,01	344,32
2015	38	221,04	155,51	5,98	0	845,41	335,06
2016	32	210,48	132,86	7,01	0	855,23	357,12

(Sumber : Data Base Manager CV Prihatin Motor, 2016)

*TA (Tidak Absen) : Karyawan pada saat kedatangan absen di *finger print*, tetapi ketika pulang kerja tidak absen di *finger print*, dianggap tidak absen.

*Berlaku pencatatan keterlambatan

*Berlaku pemotongan tunjangan kehadiran

- T1 (Terlambat 1) : Terlambat masuk kerja lebih dari 5 (lima) menit sampai dengan 15 (lima belas) menit, kehadiran dipotong 10% per hari.

- T2 (Terlambat 2) : Terlambat masuk kerja lebih dari 15 (lima belas) menit, kehadiran dipotong 30% per hari.

Sistem Absensi pada CV Prihatin Motor menggunakan *finger print* yaitu sistem absensi kedatangan karyawan melalui *scanning* sidik jari, dengan sistem inilah data absensi karyawan akurat.

Dari data absensi yang terdapat pada tabel 1 dapat dilihat bahwa tingginya angka keterlambatan kehadiran karyawan setiap tahunnya dan karyawan yang alpa dan terlambat mengalami kenaikan dari tahun ke tahun.

Faktor lain yang dapat dilihat sebagai indikator adanya tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah selain meningkatkan tingkat ketidakhadiran karyawan adalah meningkatnya *turnover* karyawan selama kurun waktu tahun 2014-2016. Tabel 2 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan CV Prihatin Motor:

Tabel 2
Data Turnover Karyawan
Tahun 2014 - 2016

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2014	10	15	42
2015	6	10	38
2016	8	14	32

(Sumber : Data Base Manager CV Prihatin Motor, 2016)

Dari data *turnover* yang terdapat pada tabel 2 dapat dilihat bahwa fluktuasi tingkat *turnover* karyawan di CV Prihatin Motor mengakibatkan karyawan yang tersisa berjumlah 32 orang, sedangkan pada tahun 2014 tercatat memiliki karyawan sebanyak 42 orang.

Dari wawancara bebas dengan sample lima orang karyawan bagian pemasaran, didapat informasi bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong rendah disebabkan kompensasi yang diberikan kurang optimal. Menurut kelima karyawan tersebut sebagai mewakili sementara dari karyawan bagian pemasaran mengeluh atas

target yang sangat tinggi dan bonus yang diterima. Tabel 3 adalah besarnya target, pencapaian dan bonus ditahun 2014 – 2016 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bagian pemasaran. Pemberian bonus diberikan setiap satu tahun sekali untuk setiap karyawannya mendapatkan bonus Rp. 1.200.000. Dan apabila tidak mencapai target yang ditetapkan maka karyawan tidak akan mendapatkan bonus.

Tabel 3
Target, Pencapaian, dan Bonus Karyawan
Tahun 2014 – 2016

Tahun	Target	Pencapaian	Bonus perorangan
2014	5.000 Unit	3.821 Unit	Rp. 1.200.000
2015	5.000 Unit	3.575 Unit	Rp. 1.200.000
2016	5.000 Unit	2.841 Unit	Rp. 1.200.000

(Sumber : Data Base Manager CV Prihatin Motor, 2016)

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa, dari tahun 2014 – 2016 CV Prihatin Motor tidak mencapai target penjualan, hal ini dikarenakan target yang sangat tinggi yaitu 5.000 Unit setiap tahunnya.

Kompensasi yang diberikan oleh CV Prihatin Motor ini berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa insentif, bonus / tunjangan akhir tahun, tunjangan hari raya (*Direct Financial*), dan Asuransi Kesehatan Karyawan. Adapun kompensasi non finansialnya adalah jenjang karir dan penghargaan atas kinerja yang baik.

Berdasarkan data tingkat absensi dan tingkat *turnover* di atas terungkap bahwa tingkat absensi dan tingkat *turnover* karyawan mengalami kenaikan, serta penjualan sepeda motor Yamaha pada CV Prihatin Motor tidak memenuhi target setiap tahunnya, maka dapat diindikasikan telah terjadi masalah rendahnya kepuasan kerja dari para karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian mengenai kompensasi perusahaan CV Prihatin Motor dengan judul **“Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Prihatin Motor”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV Prihatin Motor yang menurun terlihat dari meningkatnya tingkat absensi karyawan dalam bekerja dan tingkat *turnover* yang fluktuatif, serta penjualan sepeda motor Yamaha yang tidak memenuhi target selama kurun waktu 2014 – 2016. Dalam hal ini ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan dikarenakan perusahaan kurang optimal dalam pemberian kompensasi. Dengan memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawan maka karyawan tersebut akan mencapai tingkat kepuasan tinggi dan menambah semangat karyawan dalam bekerja.

1.2.2. Perumusan Masalah

Dilihat dari kondisi serta uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dihadapi dan perlu diteliti yakni :

Bagaimana hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada CV Prihatin Motor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada CV Prihatin Motor. Penelitian ini juga dimaksudkan dengan upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dan memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada CV Prihatin Motor?

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang diadakan pada CV Prihatin Motor adalah :

1. Bagi penulis, dapat memahami dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya di dalam teori kompensasi, dan sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Strata 1 di Universitas Pakuan.
2. Bagi pembaca, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi pembaca khususnya di dalam teori kompensasi.
3. Kegunaan praktis, melalui penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan terutama di dalam teori kompensasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2010:5) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Gordon Cullen (1976:28) "*Management is the methology that was used the administrator to perform the duty of a spesific duty or achiev a certain goal*".

Edwin B. Flipppo dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:11) *personal management is the planning , organizing, directing, and controllng of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*. (Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat).

Dale Yoder dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:11) *personal management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship*. (Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka).

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen ini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2010:7) menyatakan bahwa tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Schuler et al dalam Edy Sutrisno (2010:8), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Edy Sutrisno (2010:8) Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar,

apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik, akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebigian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3. Tantangan Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2010:11), Kesulitan yang dihadapi oleh MSDM di masa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Pada masa lalu mekanisme organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya non manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang semakin berkualitas.

Menurut Masaaki dalam Edy Sutrisno (2010:11), istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.

2.1.4. Strategi Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2010:12), Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan misi, visi, strategi perusahaan, SBU (*Strategy Business Unit*), dan juga strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memerhatikan dan mempertimbangkan misi, visi, serta strategi korporat, serta perlu dirumuskan secara logis, jelas, dan aplikatif. Strategi sumber daya manusia mendukung pengimplementasian strategi korporat dan perlu diterjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan akan memengaruhi pencapaian sasaran perusahaan.

Strategi SDM berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya perusahaan yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kualitas

maupun kuantitas, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai seleksi), orientasi, pemeliharaan, pelatihan, dan pengembangan SDM, penilaian SDM. Dalam menentukan strategi SDM, faktor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada *future trends and needs, demand and supply*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai, teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan memengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti bahwa strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan. Perubahan strategi SDM bukanlah sesuatu yang tabu namun perlu dilakukan dengan pertimbangan yang matang. (Edy Sutrisno, 2010:12).

2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu tujuan seseorang menjadi karyawan suatu perusahaan karena adanya kompensasi yang diharapkan. Sistem pemberian kompensasi merupakan faktor yang sangat penting untuk menarik maupun mempertahankan karyawan dalam perusahaan. Sangat banyak bentuk-bentuk kompensasi, baik yang berupa uang (finansial) maupun yang bukan berupa uang (non finansial). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang nonfinansial.

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:83) mengemukakan bahwa: *The process of wage or salary administration (or, "compensation" as it is sometimes called) involves the weighing or balancing of accounts. A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense. In the employment world, financial rewards are the compensation resources provided to employees for the return of their services. The terms "remuneration", "wage", and "salary" also are used to describe this financial arrangement between employers and employees. A remuneration is a reward, payment, or reimbursement on occasion also may be nonfinancial in nature.*

Remunerations are usually in the form of comprehensive pay concepts than are the ideas of salary and wage that normally include a financial but not a nonfinancial dimension.

Berdasarkan pendapat Andrew itu dapat dikemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Menurut Thomas H. Stone (2011) "Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer". Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Menurut Ayon Triyono (2012:109) kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi dapat berbentuk upah per jam, hari, atau gaji yang bersifat periodik.

Serta menurut Edwin B. Flippo (2011:220). "*Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*". Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawannya karena mereka telah memberi sumbangan kepada organisasi".

2.2.2. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:121) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan

baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Kesimpulan

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

Agar tujuan-tujuan di atas dapat tercapai, maka pemberian kompensasi perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan efektif. Adapun tujuan manajemen kompensasi yang efektif menurut Sarinah Sihombing, R. Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat (2011:113), meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Memperoleh personal yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplay dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, manajer operasi dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

2.2.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Sarinah Sihombing, R. Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat (2011:114), dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Ayon Triyono (2012:112) Berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan ke dalam dua macam, yaitu:

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.
2. Kompensasi perlengkapan atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

2.2.4. Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Husain Umar (2007:16) mengemukakan indikator-indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.

4. Upah

Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Sedangkan indikator-indikator kompensasi menurut Henry Simamora (2008:445) diantaranya:

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.2.5. Prinsip-Prinsip Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:122) di dalam pemberian kompensasi, prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Keadilan

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Prinsip ini harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah, atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan prinsip ini akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya

semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

Menurut Sarinah Sihombing, R. Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat (2011:113), prinsip-prinsip pemberian kompensasi sebagai berikut :

1. Terdapat rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan
2. Setiap pekerjaan dinilai melalui evaluasi pekerjaan dan kinerja
3. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis
4. Mempertimbangkan keuangan perusahaan
5. Sistem penggajian yang baru mampu membedakan orang yang berprestasi baik dan tidak dalam golongan yang sama
6. Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan

Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2011:86) mengemukakan prinsip upah dan gaji sebagai berikut :

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur pembayaran
Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
3. Penentuan bayaran individu
Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.
4. Metode pembayaran
Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
5. Kontrol pembayaran
Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah *pertama*, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. *Kedua*, mengukur hasil yang

bertentangan dengan standar yang tetap. *Ketiga*, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

2.2.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sarinah Sihombing, R. Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat (2011:115), ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "*bargaining*" karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

3. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktifitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktifitas.

5. Biaya Hidup

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar di mana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:127) , antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi

karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/*cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar.

Kesimpulan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar. Hal ini sesuai dengan pendapat Leon C. Megginson yang mengemukakan bahwa *"The major factors that affect an organization's compensation policies and practices are: 1) Government factors, 2) collective bargaining, 3) standard and cost of living, 4) comparable wages, 5) supply and demand, 6) ability to pay"*.

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. **Ukuran Perbandingan Upah**

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. **Permintaan dan Persediaan**

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. **Kemampuan Membayar**

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.2.7. Metode Pemberian Kompensasi

Ada dua metode pemberian kompensasi menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama (2012:154) yaitu :

1. **Metode Tunggal**

Suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri ijazah formal S-1 maka golongannya ialah III-A dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A , untuk setiap departemen sama.

2. **Metode Jamak**

Suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada, terdapat pada perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Jadi metode tunggal standar gajinya hanya satu jenis saja yaitu ijazah terakhir dari pendidikan formal. Metode jamak standar gajinya banyak dan kurang jelas

seperti yang sering terdapat pada perusahaan swasta. Metode manapun yang dipergunakan, hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada semua pihak sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi/perusahaan sama-sama tercapai dengan baik.

Berdasarkan teori-teori kompensasi menurut para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu pendapatan yang berbentuk finansial maupun non finansial sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan diberikannya kompensasi yang layak dan adil diharapkan dapat menjadi motivasi bagi karyawan dan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga prestasi kerja meningkat.

2.3. Kepuasan Kerja

Pada kenyataannya kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Karena kebutuhan tersebut akan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, di dalam bekerja mereka selalu berharap bahwa apa yang diinginkannya sesuai dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan dalam dirinya.

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Keith davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:117) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Weksley dan Yuki mendefinisikan kepuasan

kerja "*is the way an employees feels about his or her job*". (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wekley, dan Yuki tersebut di atas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

2.3.2. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:117) yang mengemukakan bahwa "*job satisfaction is realated to a number of major employee variables, such as turn over, absences, age, occuvation and size of the organization in wich an employee works*".

a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang lebih rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover* nya lebih tinggi.

b. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang relatif muda. Hal ini diasumsikan pegawai yang tua lebih berpengalaman

menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dengan menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. **Tingkat Pekerjaan**

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan pekerjaan yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. **Ukuran Organisasi Perusahaan**

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.3.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Mila Badriyah (2015:229), lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. **Kerja yang secara mental menantang**

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan dan sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

2. **Ganjaran yang pantas**

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang

bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang memersepsikan bahwa keputaran promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

4. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan yang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang terwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan apabila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi kepada mereka.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:120) Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Suparno Eko Widodo (2015:175), ada lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
3. Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan
Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
4. Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
5. Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.
6. Komponen genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sementara itu, adapun faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2010:79) adalah:

1. Kebijakan perusahaan
2. Supervisor
3. Kondisi kerja
4. Gaji

2.3.5. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:120) mengemukakan teori tentang kepuasan kerja yaitu teori keseimbangan (*equity teori*), teori perbedaan (*discrepanci teori*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social difference group theory*), teori pengharapan (*expectanci teori*) dan teori dua faktor Herzberg.

a. Teori Keseimbangan (*equity teori*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison, person*, dan *equity enequity*.

Wexley dan Yuki mengemukakan bahwa "*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*". Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. (*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai).

Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job.* (*Comparison* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau diringan sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas.

Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*eniquity*) dapat menyebabkan kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation enequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pambanding atau *comparison person*).

b. Teori Perbedaan atau *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Peneliti Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subyek insinyur dan akuntan. Masing-masing

subyek diminta menceritakan kejadian yang dialami mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasi (*motivational factor*) : faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiene factor, job context, extrinsic factor* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

f. Teori Pengharapan (expectancy theory)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Laurer. Keith Davis (1985:65) mengemukakan bahwa "*vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of probability that certain will lead to it*".

Vroom menjelaskan motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini, yaitu:

$$\text{Valensi} \times \text{harapan} = \text{motivasi}$$

Keterangan

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

2.3.6. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Berdasarkan definisi tersebut, indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Mila Badriyah (2015:241) mendefinisikan kepuasan sebagai *cluster* perasaan *evaliatif* tentang pekerjaan. Ia mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari Sembilan aspek, yaitu:

1. *Upah*, jumlah dan rasa keadilannya;
2. *Promosi*, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi;
3. *Supervise*, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia;
4. *Benefit*, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain;
5. *Contingent rewards*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi;
6. *Operating procedures*, kebijakan, prosedur, dan aturan;
7. *Co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten;
8. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak;
9. *Communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.

2.3.7. Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jika faktor pemuas tidak diperoleh oleh karyawan maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat memunculkan perilaku negatif karyawan. Untuk menghindari konsekuensi perilaku negatif dari ketidakpuasan karyawan, ada beberapa cara untuk menghindari ketidakpuasan kerja menurut Mila Badriyah (2015:241), yaitu sebagai berikut:

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan

Karyawan akan merasa puas apabila ia menikmati pekerjaannya. Walaupun beberapa pekerjaan membosankan, ia mampu membuat suatu pekerjaan menjadi menyenangkan.

2. Pemberian gaji yang adil

Karyawan akan merasa tidak puas jika sistem penggajian dianggap tidak adil. Jika karyawan merasa sistem penggajian diperusahaan adil, mereka akan puas.

3. *Right person in the right place*

Seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan personalitasnya. Hal ini menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut karena dapat mengembangkan dan menggunakan kemampuan yang sesuai dengan personalitas dan pekerjaannya.

4. Menghindari kebosanan dalam pengulangan pekerjaan

Banyak karyawan yang ingin menemukan sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan. Dalam *two-factor theory*, karyawan akan merasa lebih puas apabila diperbolehkan melakukan tugasnya dengan caranya sendiri.

2.3.8. Survei kepuasan kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:124) Survei kepuasan kerja adalah suatu produser di mana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja juga untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai.

Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Manajer dan pemimpin melibatkan diri pada survei.
2. Survei dirancang berdasarkan kebutuhan pegawai dan manajemen secara objektif.
3. Survei diadministrasikan secara wajar.
4. Ada tindak lanjut atau *follow up* dari pemimpin, dan adanya aksi untuk mengkomunikasikan kegunaan hasilnya dari pemimpin. Keuntungan dari survei kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja, dan untuk keperluan pelatihan (*training*).

a. Kepuasan kerja secara umum

Keuntungan survei kepuasan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Begitu pula untuk mengetahui ketidakpuasan pegawai pada bagian dan jabatan tertentu. Survei juga sangat bermanfaat dalam mendiagnosis masalah-masalah pegawai yang berhubungan dengan peralatan kerja.

b. Komunikasi

Survei kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin. Pegawai yang kurang berani berkomentar terhadap pekerjaannya dengan melalui survei dapat membantu mengkomunikasikan kepada pemimpin.

c. Meningkatkan sikap kerja

Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

d. Kebutuhan pelatihan

Survei kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu. Dengan demikian kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan bagi bidang pekerjaan pegawai-pegawai peserta pelatihan.

2.3.9. Tipe-tipe Survei Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:125) Ada dua tipe survei kepuasan kerja, yaitu survei objektif dan tipe survei deskriptif.

1. Tipe survei objektif

Tipe survei objektif yang paling populer menggunakan pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice*). Responden membaca semua pertanyaan yang tersedia, kemudian memilih satu dari beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan. Disamping itu pula, ada bentuk pertanyaan yang menggunakan benar atau salah, setuju atau tidak setuju.

Keuntungan penggunaan tipe survei objektif, antara lain adalah mudah dalam mengadministrasikan penilaian dan menganalisisnya dengan metode statistik, serta dapat pula di analisis dengan menggunakan komputer jika pegawai yang di survei sangat banyak.

2. Tipe survei deskriptif

Tipe survei deskriptif merupakan lawan dari tipe survei objektif. Pada tipe survei deskriptif, responden memberikan jawaban dari pertanyaan secara bebas sesuai dengan mereka pikirkan atau yang mereka inginkan mereka dapat menjawab dengan kata-kata mereka sendiri.

2.3.10. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:126) pengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala index deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota.

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala index deskripsi jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendal dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan *co-wolker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak atau tidak ada jawaban.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunitz pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

3. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuisisioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja menurut para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, maupun mutu pengawasan.

2.4. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Malayu S.P Hasibuan dalam Mila Badriyah (2015:174), menjelaskan bahwa kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisik dan keamanan

Kebutuhan fisik dan keamanan menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis, seperti makan, minum, tempat tinggal, dan sebagainya, disamping kebutuhan rasa aman dalam menikmatinya.

2. Kebutuhan sosial

Karena manusia bergantung satu sama lain, terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.

3. Kebutuhan egoistik

Kebutuhan egoistik berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri, dan puas karena berhasil menyelesaikannya.

Kepuasan di atas bisa yang dinikmati di luar pekerjaan, sekitar pekerjaan, dan melalui pekerjaan. Kebutuhan fisik terpuaskan di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terpuaskan melalui pekerjaan. Status adalah kebutuhan sosial, tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting sama-sama dinikmati, baik di luar maupun di dalam pekerjaan. Pujian adalah kebutuhan sosial lainnya, tetapi pujian dari majikan paling mudah dicapai dengan cara mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin. Dengan mengetahui motif orang untuk bekerja dan beragam

kebutuhan yang ingin dicapai dari hasil kerja maka dapat diketahui tujuan pemberian kompensasi.

2.5. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan penulis terdapat unsur kesamaan dengan peneliti sebelumnya, tetapi juga mengandung beberapa perbedaan. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan secara singkat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh:

1. Candra Adi Susila (2012) dalam skripsinya yang berjudul : “Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta” menyatakan bahwa "Sebagian besar responden atau sebanyak 56 (90,3%) orang dalam kategori sedang untuk Kompensasi, dan Kepuasan Kerja dalam kategori baik dengan sebanyak 33 (53,2%) orang. Ada korelasi antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja perawat di PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil analisis dan Spearman Rank Test adalah 0,523 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig <0,05). Disarankan untuk Muhammadiyah Rumah Sakit PKU Yogyakarta untuk membuat kebijakan distribusi insentif dan tunjangan, yang didasarkan pada beban kerja dan kinerja pekerjaan”.
2. Yuniarti Tandi Rapang (2012) dalam skripsinya yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Petra Jaya Lestari”. Menyatakan bahwa “Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi literature dan penelitian langsung ke lapangan dengan cara melakukan wawancara dan peninjauan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja, hal itu dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman, dengan pengujian hipotesis. Di mana penulis mengadakan penelitian terhadap alat yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja yaitu kompensasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data, diperoleh bahwa pelaksanaan kompensasi sudah berjalan dengan efektif, dilihat dari nilai rata-rata yaitu sebesar 4.566 yang termasuk dalam kategori yang sangat baik. Untuk produktivitas kerja karyawan terlihat baik, dengan nilai rata-rata 4.702 termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan besar pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman (rs) sebesar 0,71,

artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 50,41% dan sisanya 49,59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain”.

3. Amir Hamzah (2013) dalam skripsinya yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertamanan Kota Medan”. Menyatakan bahwa “Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan analisa data kuantitatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai dinas pertamanan kota medan yang berjumlah 452 orang, sedangkan yang menjadi sampel sebanyak 45 orang yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan datanya menggunakan rumus perhitungan product moment, yang bertujuan untuk mencari korelasi antara variabel antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai. Dari hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh secara positif, di mana diperoleh hasil $r_{xy} = 0,214 < 0,294$ dalam tabel r product moment dengan $n = 45$ orang pada taraf signifikan 5 %. Uji signifikan dari variabel bebas (x) yaitu pengaruh kompensasi dengan variabel terikat (y) kepuasan kerja pegawai, nilainya adalah 0,294. Sehingga r_{xy} hasil penelitian $< r$ hitung uji $t = 0,1244 < 0,294$. Uji determinasinya adalah 4,57 %. Hal ini berarti bahwa pengaruh kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan sisanya 95,43 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2.6. Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi erat hubungannya dengan kepuasan kerja, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang rendah maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang rendah pula. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan maka karyawan akan bekerja baik sesuai yang diharapkan perusahaan sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:84) mengatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Henry Simamora (2008:445) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

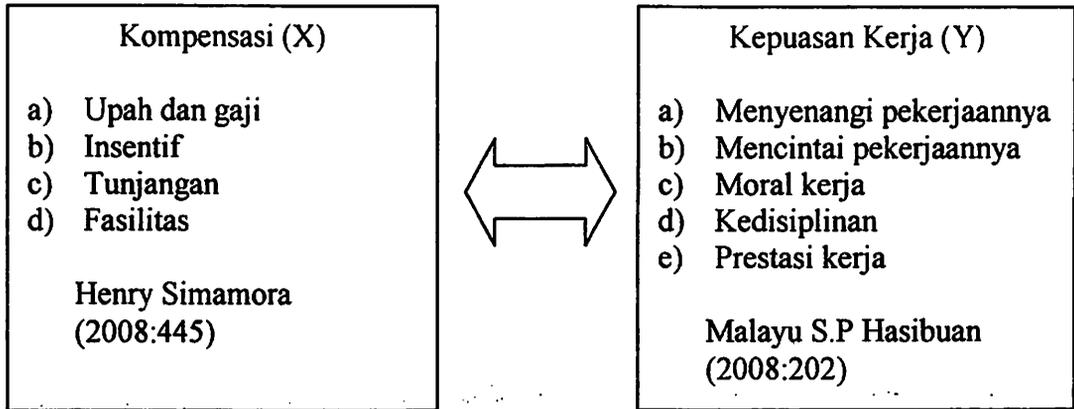
1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja". Berdasarkan definisi tersebut, indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja

4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1

Konstelasi Penelitian

2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang penulis duga yaitu :

Diduga terdapat hubungan yang nyata dan positif antara program kompensasi dengan kepuasan kerja pada CV Prihatin Motor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positivise, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan data instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Di mana kompensasi sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y.

2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu yaitu karyawan bagian pemasaran yang terdapat pada lokasi penelitian CV Prihatin Motor yang berlokasi di Jl Raya Jakarta Bogor Km 47.5, Kelurahan Nanggewer, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.

3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada CV Prihatin Motor yang berkedudukan di Jl Raya Jakarta Bogor Km 47.5, Kelurahan Nanggewer, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.

3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

Sumber data penelitian pada penelitian ini diperoleh dari dua sumber yaitu:

- 1) Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui survei. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data. Dalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh dari buku referensi, jurnal dari media internet, dan data-data yang tersedia dari perusahaan yang berupa data ketidakhadiran karyawan dan data keluar masuknya karyawan pada CV Prihatin Motor.

3.4. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Kompensasi (X)

Variabel Kompensasi (*X*)/*Indevendent Variable* yaitu variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, kompensasi merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (*Y*)/*Dependent Variable* yaitu variabel terikat artinya variabel yang tergantung dari variabel lain. Dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh kompensasi.

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan CV Prihatin Motor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)	Upah dan gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji / upah sesuai dengan jabatan • Gaji / upah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab • Ketepatan waktu 	Ordinal
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif sebanding dengan target • Pemberian secara adil dan merata • Kesesuaian dengan harapan 	Ordinal

	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan akhir tahun • Tunjangan hari raya • Tunjangan transportasi 	Ordinal
	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas tempat ibadah • Fasilitas tempat parkir • Fasilitas mobil dan motor 	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y)	Menyenangi pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa senang dengan hasil kerja • Merasa senang dengan rekan kerja dan suasana kantor • Merasa senang dengan jabatan 	Ordinal
	Mencintai pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> • Bangga dengan pekerjaan • Mencintai pekerjaan • Bekerja dengan sungguh-sungguh 	Ordinal
	Moral kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan hati nurani • Bekerja dengan maksimal • Memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan 	Ordinal
	Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan • Datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja • Tidak mempercepat jam pulang kerja 	Ordinal
	Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja selalu dinilai secara positif • Terus berkembang dan memberikan yang terbaik • Menyelesaikan tugas tanpa perintah atasan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis meneliti di perusahaan yang jumlah karyawannya banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran CV Prihatin Motor dengan jumlah populasi 32 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar, maka seluruh anggota populasi yang berjumlah 32 orang dipilih sebagai sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:173) penelitian ini disebut juga dengan studi populasi atau studi sensus.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk melengkapi yaitu dengan melakukan :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2016:137).

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:270) secara garis besar ada dua macam pedoman wawancara :

- a. Pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Tentu saja kreativitas pewawancara sangat diperlukan, bahkan hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih banyak tergantung dari pewawancara. Pewawancara adalah sebagai pengemudi jawaban responden. Jenis interviu ini cocok untuk penelitian kasus.
- b. Pedoman wawancara terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai check-lis. Pewawancara tinggal membubuhkan tanda v (check) pada nomor yang sesuai.

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. (Sugiyono, 2016:145).

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2016:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono, 2016:142).

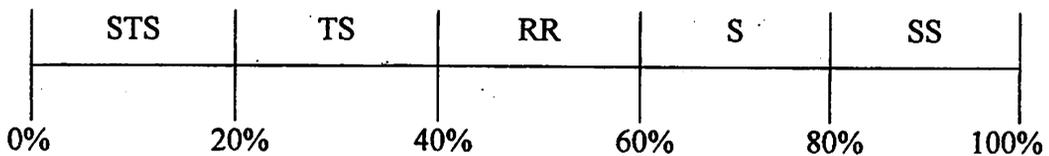
Skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan rentang lima poin (1-5). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiyono, 2016:93).

Tabel 5
Skala Likert

Jawaban Responden	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif	5	1
Setuju/Sering/Positif	4	2
Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral	3	3
Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif	2	4
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	1	5

Untuk mengetahui rentang skala penilaian peneliti menggunakan rumus :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$



Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah
20% - 40%	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif
40% - 60%	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral
60% - 80%	Setuju/Sering/Positif
80% - 100%	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif

4. Riset Kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan mencari data-data dari kepustakaan buku, informasi-informasi berdasarkan data-data yang dibutuhkan penulis berupa data primer mengenai sistem kompensasi, kepuasan kerja karyawan dan data yang mendukung seperti catatan penting yang berkaitan dengan permasalahan.

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *product moment* Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2013:213)

Keterangan:

N = jumlah responden

r_{xy} = korelasi antara variabel X dan Y

X = skor kompensasi

Y = skor kinerja

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut:

1. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuisioner valid
2. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuisioner tidak valid

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} diambil dari output SPSS 21 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n - 2$. Untuk mencari nilai r_{tabel} dengan $n = 32$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dan $df = n - 2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,296.

Tabel 6
Item – Total Statistics Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbac 's Alpha if Item Deleted
x1_1	33,4688	6,580	,824	,583
x1_2	33,6563	9,394	,056	,731
x1_3	31,9375	9,480	,125	,709
x1_4	33,0000	8,645	,474	,668
x1_5	33,6875	8,351	,501	,660
x1_6	34,5313	7,870	,504	,654
x1_7	34,9688	8,418	,542	,658
x1_8	31,9688	8,289	,430	,668
x1_9	32,9063	8,281	,558	,654
x1_10	33,6875	10,802	-,276	,773
x1_11	32,9375	8,899	,336	,684
x1_12	32,0000	9,226	,241	,695

Sumber data : Output SPSS 21

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Upah / Gaji					
	Upah / gaji yang anda terima sesuai dengan jabatan anda saat ini	0,824	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Upah / gaji yang anda terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab anda di perusahaan	0,056	0,296	r hitung < r tabel	Tidak valid
	Upah / gaji yang anda terima selalu tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,125	0,296	r hitung < r tabel	Tidak valid

Insentif					
	Insentif yang anda terima sebanding dengan target yang dicapai	0,474	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Perusahaan memberikan insentif secara adil dan merata sesuai dengan jabatan	0,501	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Insentif yang anda terima sesuai dengan harapan anda	0,504	0,296	r hitung > r tabel	Valid
Tunjangan					
	Setiap tahun anda mendapatkan tunjangan akhir tahun	0,542	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Setiap tahun anda mendapatkan tunjangan hari raya	0,430	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Setiap bulan anda mendapatkan tunjangan transportasi	0,558	0,296	r hitung > r tabel	Valid
Fasilitas					
	Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman	-0,276	0,296	r hitung < r tabel	Tidak valid
	Adanya fasilitas tempat parkir yang khusus untuk karyawan	0,336	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Adanya fasilitas mobil dan motor perusahaan yang dapat dipakai semua karyawan	0,241	0,296	r hitung < r tabel	Tidak valid

Hasil Uji Validitas kompensasi melalui *Correlated Item – Total Correlation* menunjukkan bahwa terdapat 8 pertanyaan yang valid dan 4 pertanyaan yang tidak valid.

Tabel 8
Item – Total Statistics Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1_1	41,7813	32,822	,727	,892
y1_2	40,7813	37,209	-,031	,914
y1_3	41,9063	32,991	,751	,892
y1_4	41,7813	33,338	,633	,895
y1_5	42,4063	29,475	,905	,882
y1_6	40,7813	33,015	,691	,893
y1_7	42,1563	31,233	,691	,891
y1_8	40,8750	33,790	,579	,897
y1_9	40,3750	34,952	,210	,911
y1_10	40,7188	34,596	,405	,902
y1_11	41,4688	29,354	,889	,882
y1_12	39,8125	33,383	,631	,895
y1_13	41,3438	29,846	,740	,889
y1_14	41,4688	30,580	,725	,890
y1_16	41,4063	33,862	,364	,905

Sumber data : Output SPSS 21

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Menyenangi pekerjaannya					
	Anda merasa senang dengan hasil kerja selama ini	0,727	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Anda merasa senang dengan rekan kerja dan suasana kantor saat ini	-0,031	0,296	r hitung < r tabel	Tidak valid

	Anda merasa senang dengan jabatan anda saat ini	0,751	0,296	r hitung > r tabel	Valid
Mencintai pekerjaannya					
	Anda merasa bangga dengan pekerjaan yang anda jalani	0,633	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Anda mencintai pekerjaan anda	0,905	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Anda mengerjakan tugas anda dengan sungguh-sungguh	0,691	0,296	r hitung > r tabel	Valid
Moral kerja					
	Anda melaksanakan tugas berdasarkan hati nurani bukan keterpaksaan	0,691	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Anda mengerjakan tugas semaksimal mungkin	0,579	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Anda tidak mencampuradukan masalah pribadi kedalam tugas	0,210	0,296	r hitung < r tabel	Tidak valid
Kedisiplinan					
	Anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,405	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Anda selalu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja	0,889	0,296	r hitung > r tabel	Valid

	Anda tidak mempercepat jam pulang kerja dalam bekerja	0,631	0,296	r hitung > r tabel	Valid
Prestasi kerja					
	Hasil kerja anda selalu dinilai secara positif oleh perusahaan	0,740	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Anda memiliki kemauan untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan	0,725	0,296	r hitung > r tabel	Valid
	Anda selalu menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan	0,364	0,296	r hitung > r tabel	Valid

Hasil Uji Validitas kepuasan kerja melalui *Correlated Item – Total Correlation* menunjukkan bahwa terdapat 13 pertanyaan yang valid dan 2 pertanyaan yang tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. (Suharsimi Arikunto, 2013:221).

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Jonshon & Christensen, 2012).

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir/item

σ_t^2 = Varians total

Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 21. Apabila koefisien *Cronbach Alpha* (r_{11}) $\geq 0,7$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (Jonshon & Christensen, 2012). Hasil uji reliabilitas berdasarkan output reliabilitas uji coba dengan teknik *Cronbach Alpha* diantaranya :

Tabel 10
Reliability Statistics Variabel Kompensasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,702	,714	12

Sumber data : Output SPSS 21

Keterangan :

KD = Nilai koefisien determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

Presentasi koefisien determinan itu diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji satu arah adalah sebagai berikut:

a) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

H_a : $r > 0$, yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

b) Menentukan uji t (t test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi dengan rumus:

$$t = r \sqrt{\frac{(n - 2)}{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016:184)

Keterangan :

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Jonshon & Christensen, 2012).

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir/item
 σ_t^2 = Varians total

Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 21. Apabila koefisien *Cronbach Alpha* (r_{11}) $\geq 0,7$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (Jonshon & Christensen, 2012). Hasil uji reliabilitas berdasarkan output reliabilitas uji coba dengan teknik *Cronbach Alpha* diantaranya :

Tabel 10
Reliability Statistics Variabel Kompensasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,702	,714	12

Sumber data : Output SPSS 21

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* kompensasi untuk keseluruhan item pertanyaan. Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk keseluruhan item pertanyaan variabel kompensasi sebesar $0,702 > 0,7$ yang berarti seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel.

Tabel 11
Reliability Statistics Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,902	,903	15

Sumber data : Output SPSS 21

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* kompensasi untuk keseluruhan item pertanyaan. Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk keseluruhan item pertanyaan variabel kompensasi sebesar $0,902 > 0,7$ yang berarti seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain. Simbol dari besaran korelasi adalah r yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameternya ρ . Dalam penelitian ini digunakan korelasi sederhana yaitu dengan teknik korelasi Product Moment. Teknik korelasi Product Moment adalah suatu korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat disebut koefisien korelasi.

Analisi koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2013:213)

Keterangan:

N = jumlah responden

r_{xy} = korelasi antara variabel X dan Y

X = skor kompensasi

Y = skor kepuasan kerja

Adapun Interpretasi koefisien korelasinya sebagai berikut.

Tabel 12

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2016:184)

3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai kompensasi sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen pada CV Prihatin Motor. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus :

Rumus :

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

(Riduwan, 2010:139)

Keterangan :

KD = Nilai koefisien determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

Presentasi koefisien determinan itu diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji satu arah adalah sebagai berikut:

a) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

H_a : $r > 0$, yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

b) Menentukan uji t (t test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi dengan rumus:

$$t = r \sqrt{\frac{(n - 2)}{1 - r^2}}$$

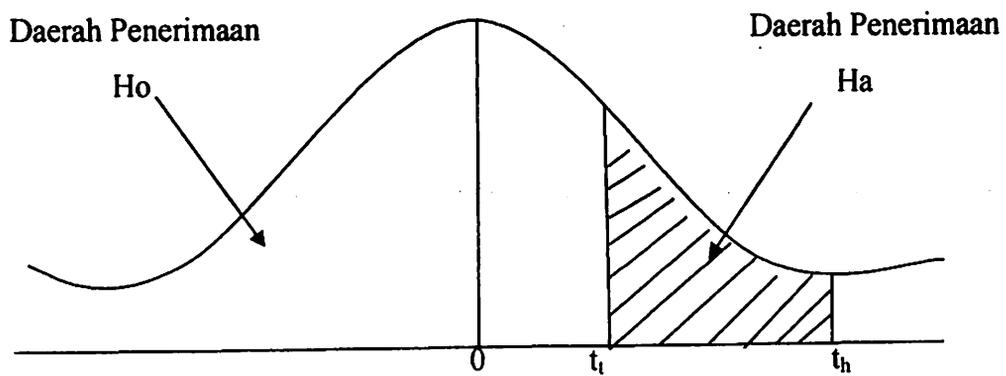
(Sugiyono, 2016:184)

Keterangan :

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden



Gambar 2
Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan CV Prihatin Motor

CV Prihatin Motor berdiri pada tahun 1996 yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan berjenis sepeda motor dari produk Yamaha. Pendiri sekaligus direktur pada CV Prihatin Motor adalah Bapak Hengky Kurniawan. CV Prihatin Motor mengembangkan usahanya dengan membuka kantor cabang berupa dealer-dealer resmi motor Yamaha yang tersebar di daerah Jawa Barat yaitu Jonggol, Cibinong, dan Ciampea.

Pada awal mula pendiriannya, CV Prihatin Motor hanya melakukan fungsi 2 S, yaitu Service dan Spare part. Yaitu perusahaan tidak menargetkan penjualan sepeda motor, hanya melayani pemeliharaan dan penjualan suku cadang sepeda motor Yamaha.

CV Prihatin Motor menjalin kerja sama dengan PT Yamaha Motor Manufacturing Indonesia sebagai dealer resmi Yamaha dan pada tahun 1996 CV Prihatin Motor membuka cabang di Cibinong dengan nama Prihatin Motor Cibinong.

Pada tahun 1996 – 2000 Prihatin Motor Cibinong tidak menargetkan penjualan sepeda motor, hanya melayani service dan penjualan suku cadang yang disebut dengan fungsi 2 S, yaitu Service dan Spare part. Baru mulai tahun 2001 Prihatin Motor Cibinong menargetkan penjualan sepeda motor Yamaha dan mulai tahun tersebut Prihatin Motor Cibinong mempunyai visi dan misi penjualan serta program penjualan sepeda motor yang jelas. Mulai tahun 2001 tersebut Prihatin Motor Cibinong menjalankan fungsi 3 S, yaitu Sales, Service, dan Spare part.

Lokasi dealer Prihatin Motor Cibinong cukup strategis karena terletak di jalur utama kota Cibinong, tepatnya berada pada Jl Raya Jakarta Bogor Km 47,5. Hanya saja lokasi tersebut juga banyak terdapat dealer-dealer sepeda motor yang lain, seperti Honda dan Kawasaki yang merupakan pesaing dari pabrikan Yamaha. Serta untuk pabrikan Yamaha, Prihatin Motor Cibinong juga bukan dealer satu-satunya yang ada di Kabupaten Cibinong.

Adapun logo dari Yamaha, sebagai berikut:



Sumber : Dealer Yamaha Prihatin Motor

Gambar 3
Logo Yamaha

4.1.2. Kegiatan Usaha

Kegiatan usaha merupakan aktifitas sehari-hari yang dilakukan oleh dealer untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan dealer Prihatin Motor Cibinong bermacam-macam, seperti dibawah ini:

1. Promosi

Promosi merupakan sarana dealer untuk menyampaikan pesan kepada calon pembeli agar tertarik untuk melakukan pembelian. Untuk mengejar target penjualan yang direncanakan, dealer Prihatin Motor Cibinong melakukan promosi penjualan melalui beberapa cara, yaitu melalui:

a. Media Cetak

Prihatin Motor Cibinong melakukan pengiklanan pada surat kabar dan koran.

b. Spanduk

Pemasangan spanduk merupakan sarana promosi yang paling banyak dilakukan. Biasanya dipasang pada tempat yang strategis yang mudah dilihat oleh orang-orang.

c. Sponsorship

Prihatin Motor Cibinong melakukan kerjasama dalam penyelenggaraan event-event yang mengundang perhatian massa dengan eventorganizer yang menangani event tertentu, seperti konser musik, peringatan HUT Bogor, dll.

d. PAMOLING (Pameran Mobil Keliling)

Kegiatan ini merupakan cara dealer memperkenalkan sepeda motor yang tersedia dijual dalam dealer Prihatin Motor Cibinong beserta pemberitahuan kemudahan cara pembeliannya dengan cara memajang sepeda motor di dalam mobil boxs terbuka di tempat-tempat yang ramai dan strategis.

2. Sales

Dalam melakukan penjualan, dealer Prihatin Motor Cibinong melakukan 2 sistem penjualan, yaitu:

a. Penjualan Tunai

Sistem penjualan ini mewajibkan pembeli untuk membayar atau melunasi jumlah harga sepeda motor terlebih dahulu sebelum barang tersebut diserahkan atau dikirim oleh dealer kepada pembeli. Setelah uang diterima, transaksi penjualan tersebut dicatat oleh bagian administrasi, kemudian dilakukan pengecekan sepeda motor sebelum barang tersebut dikirim pada pembelinya.

b. Penjualan Kredit

Sistem penjualan ini melibatkan pihak ke tiga, yaitu lembaga yang bersedia melakukan pembiayaan atau finance terhadap pembelian sepeda motor.

Lembaga leasing yang ada pada Prihatin Motor Cibinong antara lain:

- Adira Multi Finance
- Mandiri Utama Finance
- Bussan Auto Finance
- Sumit Otto Finance
- Mandala Finance

Sistem penjualan ini merupakan sistem penjualan kredit secara tidak langsung, karena dealer tetap mendapatkan uang tunai dari pembelian sepeda motor, sedangkan pembeli mempunyai kewajiban angsuran setiap bulannya kepada pihak leasing yang telah membantu dalam pembiayaan pembelian sepeda motor. Dalam sistem penjualan ini dealer bertanggung jawab hanya sampai kegiatan survei. Untuk masalah finansial antara lembaga leasing dengan pembeli, pihak dealer tidak ikut campur tangan.

3. Penjualan Spare part

Penjualan spare part adalah hal yang mendukung dari usaha dealer. Dengan

mudahnya spare part Yamaha didapatkan oleh pembeli, maka kemungkinan mengakibatkan kenaikan permintaan terhadap sepeda motor Yamaha. Untuk itu perusahaan memproduksi spare part Yamaha agar mampu bersaing dengan merk-merk lain untuk dijual pada dealer-dealer.

4. Service atau Pemeliharaan Sepeda Motor

Sesuai dengan fungsinya yaitu 3 S (Sales, Spare part, Service) Prihatin Motor Cibinong juga menyediakan bengkel untuk melakukan pemeliharaan sepeda motor Yamaha. Service merupakan pelayanan purna jual yang mempunyai sasaran kepuasan selamanya bagi konsumen Prihatin Motor Cibinong.

Peranan service :

a. Service Memberikan Keuntungan

Jika service yang diberikan memuaskan, maka pemilik sepeda motor akan datang kembali untuk service lagi. Hal tersebut akan memberikan dan meningkatkan pendapatan dealer.

b. Service Menunjang Penjualan

Jika pelayanan dan hasil kerja dari service memuaskan konsumen maka konsumen tersebut akan setia terhadap merk Yamaha sehingga bisa meningkatkan penjualan.

c. Service Memelihara Hubungan dengan Konsumen

Pelayanan purna jual yang memuaskan dan meyakinkan, termasuk menyelesaikan keluhan dari pada konsumen dengan baik, cepat, dan tuntas akan membuat mereka selalu kembali ke dealer Prihatin Motor Cibinon. Dengan demikian akan timbul hubungan yang baik sekaligus memupuk loyalitas konsumen terhadap Yamaha.

d. Service Sebagai Sarana Informasi

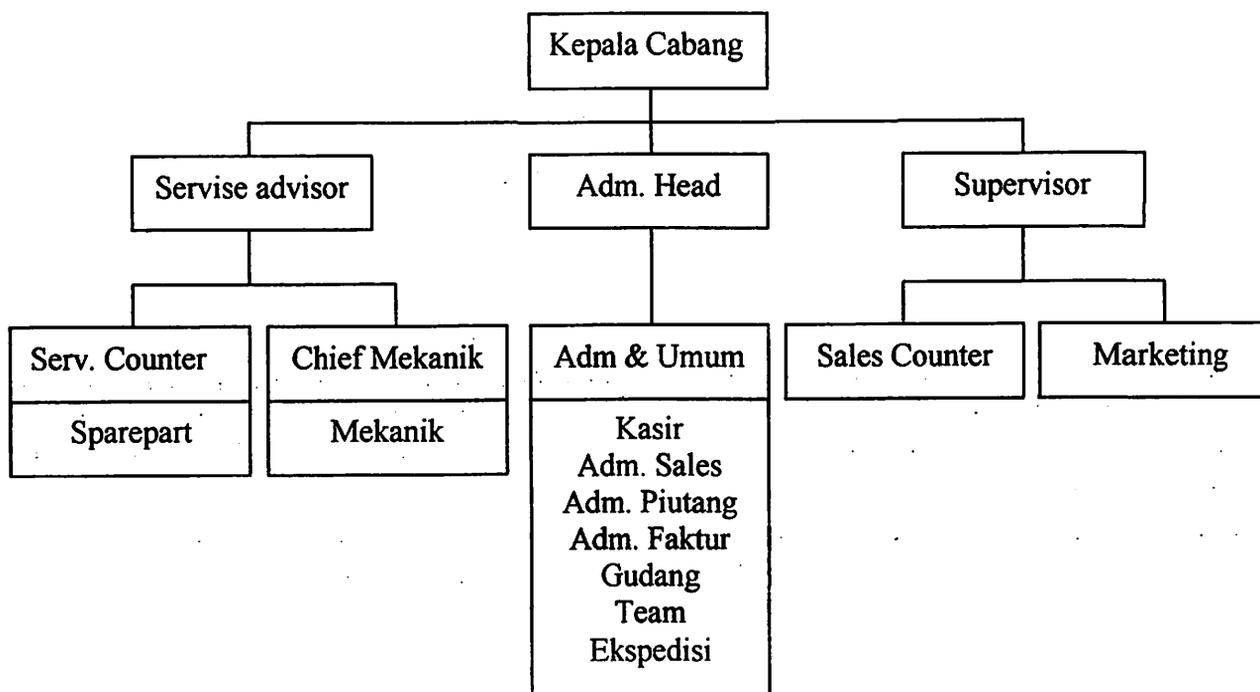
Service merupakan sumber informasi bagi pabrik dalam hal kualitas motor yang sangat berguna bagi perbaikan dan peningkatan mutu sepeda motor produksi berikutnya.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan

operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Struktur organisasi yang digunakan Dealer Yamaha Prihatin Motor, adalah sebagai berikut :



Sumber : Dealer Yamaha Berlian Pasteur

Gambar 4

Struktur Organisasi CV Prihatin Motor

Adapun tugas dan wewenang, dan tanggung jawab dari tiap bagian atau fungsi yang ada dalam struktur organisasi tersebut, penulis hanya menguraikan secara garis besarnya, yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Cabang
 - a. Sebagai penanggung jawab tertinggi atas keseluruhan kegiatan perusahaan.
 - b. Merencanakan program kerja dan mengatur penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya.
 - c. Mengontrol kelancaran operasi kegiatan perusahaan sehari-hari agar tidak menyimpang dari program kerja yang telah dibuatnya.

- d. Memeriksa/mengesahkan laporan administrasi workshop.
 - e. Menandatangani surat keluar dan surat masuk.
 - f. Menganalisis dan membuat evaluasi workshop (income) dan biaya pengeluaran (expenche).
 - g. Memberikan sanksi atau teguran dan tindakan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, disiplin dan peraturan perusahaan yang berlaku.
 - h. Mengajukan pemakaian uang perusahaan untuk keperluan pekerjaan maksimal.
2. Service Advisor
- a. Menerima dan melayani tamu/pemilik kendaraan yang datang ke workshop dengan arah dan berdasarkan no urut.
 - b. Mendengarkan setiap keluhan pelanggan dan melakukan diagnosa kerusakan berdasarkan pengamatan pada kendaraan serta riwayat kendaraan.
 - c. Memberikan keterangan teknis mengenai perbaikan yang perlu dilakukan.
 - d. Memberikan perkiraan biaya maupun waktu yang diperlukan kepada pemilik kendaraan.
 - e. Membuat surat perintah perbaikan / work order.
 - f. Mengontrol/memonitor kendaraan yang sedang diperbaiki agar sesuai dengan perkiraan yang dijanjikan, apabila terjadi perubahan atas perkiraan tersebut segera memberitahukan kepada pemilik kendaraan.
 - g. Menyelesaikan pekerjaan administrasi yang berhubungan dengan perbaikan kendaraan antara lain : penagihan ongkos kerja , spare part dan sebagainya.
 - h. Memberikan penjelasan kepada pelanggan mengenai perbaikan yang dilakukan serta rincian biayanya.
 - i. Membuat data pemasukan kendaraan sehari-hari.
3. Chief Mekanik
- a. Bertanggung jawab atas pembagian kerja kepada para mekanik.
 - b. Melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pemeriksaan terhadap kerja mekanik.
 - c. Memberikan pengawasan dan bimbingan serta membantu mengatasi kesulitan yang dihadapi mekanik dalam groupnya masing-masing.

4. Mekanik

- a. Bertanggung jawab terhadap leader groupnya.
- b. Melaksanakan pekerjaan perbaikan atau perawatan yang sesuai dengan order yang di tulis pada surat perintah (WO) atau instruksi S/A dan dalam waktu yang telah di tetapkan.

5. Administrasi

- a. Membuat daftar rekapitulasi harian berdasarkan data dari laporan harian cashier dan salinan WO, penjualan serta spare parts. Data harian ini mencatat data pendapatan ongkos kerja, spare part, sub material dan jasa lain dari tiap-tiap kendaraan secara terpisah.
- b. Mengumpulkan kupon free service dan membuat laporan pelaksanaan free service.
- c. Membuat laporan bulanan penjualan, service, dan spare part.
- d. Membuat laporan bulanan pengeluaran perusahaan.
- e. Mengerjakan surat menyurat dan penyimpanannya.
- f. Membantu pekerjaan frontliner atau cashier bila di perlukan.

6. Kasir

- a. Menyimpan dan menjaga keamanan uang tunai/cek dan item kas lainnya.
- b. Menerima uang biaya penjualan dan perbaikan kendaraan serta spare part berdasarkan tagihan yang telah di buat oleh front liner. Sebelum menerima uang, kasir harus memeriksa sekali lagi apakah tagihan yang telah di buat oleh front liner cocok jumlahnya (untuk menghindari kesalahan tagihan).
- c. Membuat laporan harian sebagai bahan laporan dan bukti penyetoran uang kepada accounting manager.
- d. Membuat laporan kredit, laporan sisa hutang tiap periode tertentu.

7. Admin Sales

- a. Membuat laporan penjualan.
- b. Mencetak surat jalan untuk pengiriman barang.
- c. Mencetak data penjualan.
- d. Mengontrol BBN (Bea Balik Nama)
- e. Mencetak surat servis

8. Gudang

- a. Bertanggung jawab mengenai masalah stock barang.
- b. Menyiapkan unit barang yang akan di kirim.
- c. Bertanggung jawab kelengkapan barang

9. Team Ekpedisi

- a. Kirim barang.
- b. Cekkelengkapan surat kirim barang.
- c. Serahterima Unit barang ke konsumen.
- d. Menarik dan mengirim unit barang dari/ke cabang.
- e. Melaksanakan moving sebagai aktivitas promosi

10. Supervisor

- a. Menyampaikan visi perusahaan kepada bawahannya.
- b. Mengontrol kinerja bawahannya.
- c. Mempertanggungjawabkan hasil kerja/target dari bawahannya.
- d. Mengevaluasi hasil kerja bawahannya.
- e. Memberi training kepada karyawan-karyawan baru.
- f. Mencari solusi terhadap permasalahan yang sedang di hadapi oleh bawahannya.

11. Sales Counter dan Marketting

Sales Counter adalah salah satu bagian dari divisi marketing yang keberadaannya berada di lingkungan perusahaan tersebut. Yang tugasnya meliputi:

- a. Menangani dan memberi penjelasan kepada konsumen terhadap produk yang ditawarkan.
- b. Menangani konsumen yang datang dan telepon yang masuk.
- c. Follow Up terhadap konsumen.
- d. Membantu dan mengawasi serta menginformasikann pengiriman pesanan sampai pengurusan surat-surat kendaraannya selesai.
- e. Memberikan pengarahan pada konsumen terhadap produk yang dibutuhkan konsumen.

4.1.4. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan:

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 13

Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	22	68,75 %
Perempuan	10	31,25 %
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 32 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak jumlah karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi sebanyak 22 orang atau 68,75 %, dan karyawan perempuan dengan jumlah frekuensi sebanyak 10 orang atau 31,25%.

2. Profil responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 14

Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	15	46,875 %
1 – 3 Tahun	12	37,5 %
> 3 Tahun	5	15,625 %
Total	32	100 %

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerja di bawah 1 tahun ada 15 orang atau 46,875 %, responden yang lama bekerja 1 – 3 tahun ada 12 orang atau 37,5 %, dan responden yang lama bekerja di atas 3 tahun ada 5 orang atau 15,625 %. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lama bekerja di bawah 1 tahun sebanyak 15 orang atau 46,875 %.

4.2. Kondisi Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Prihatin Motor

4.2.1. Kondisi Program kompensasi pada CV Prihatin Motor

1. Upah / gaji

Tabel 15

Pendapat Responden Mengenai “Upah / gaji yang anda terima sesuai dengan jabatan anda saat ini”

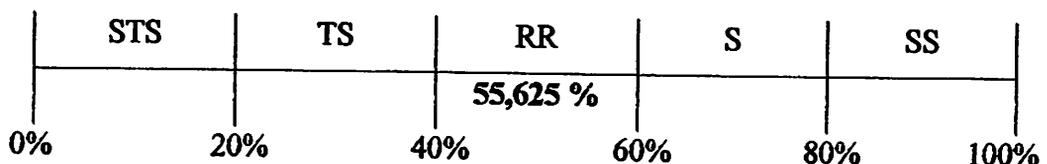
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	5	20	16%
Ragu-Ragu (RR)	3	15	45	47%
Tidak Setuju (TS)	2	12	24	37%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	89	100%

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{89}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 55,625 \%$$



2. Insentif

Tabel 16

Pendapat Responden Mengenai “Insentif yang anda terima sebanding dengan target yang dicapai”

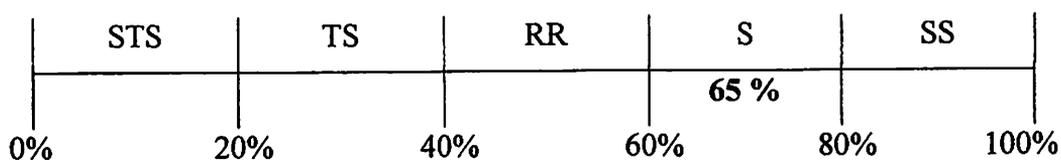
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	8	32	25 %
Ragu-Ragu (RR)	3	24	72	75 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	104	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{104}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 65 \%$$



Tabel 17

Pendapat Responden Mengenai “perusahaan memberikan insentif secara adil dan merata sesuai dengan jabatan”

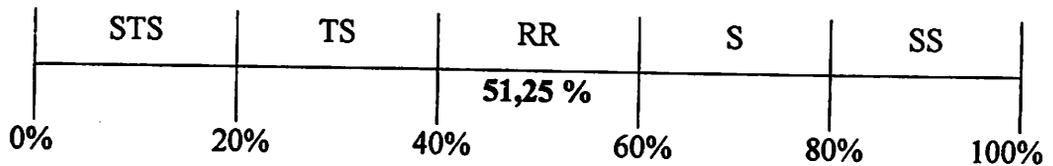
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	0	0	0 %
Ragu-Ragu (RR)	3	18	54	56 %
Tidak Setuju (TS)	2	14	28	44 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	82	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{82}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 51,25 \%$$



Tabel 18

Pendapat Responden Mengenai “insentif yang anda terima sesuai dengan harapan anda”

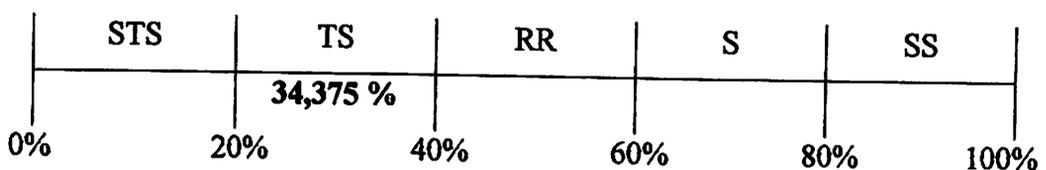
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	0	0	0 %
Ragu-Ragu (RR)	3	3	9	9 %
Tidak Setuju (TS)	2	17	34	53 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	12	12	38 %
Jumlah		32	55	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{55}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 34,375 \%$$



3. Tunjangan

Tabel 19

Pendapat Responden Mengenai “setiap tahun anda mendapatkan tunjangan akhir tahun”

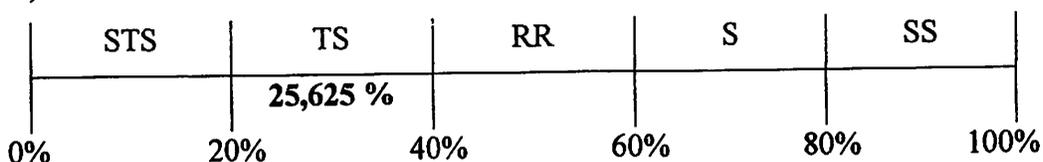
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	0	0	0 %
Ragu-Ragu (RR)	3	0	0	0 %
Tidak Setuju (TS)	2	9	18	28 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	23	23	72 %
Jumlah		32	41	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{41}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 25,625 \%$$



Tabel 20

Pendapat Responden Mengenai “setiap tahun anda mendapatkan tunjangan hari raya”

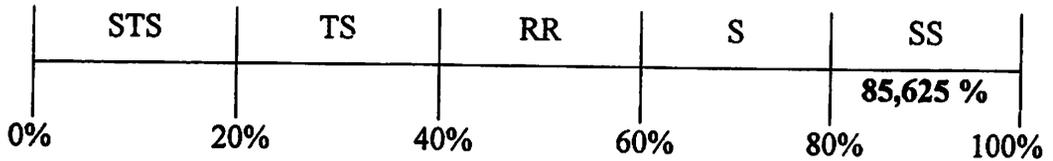
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	35 %
Setuju (S)	4	19	76	59 %
Ragu-Ragu (RR)	3	2	6	6 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	137	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{137}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 85,625 \%$$



Tabel 21

Pendapat Responden Mengenai “setiap bulan anda mendapatkan tunjangan transportasi”

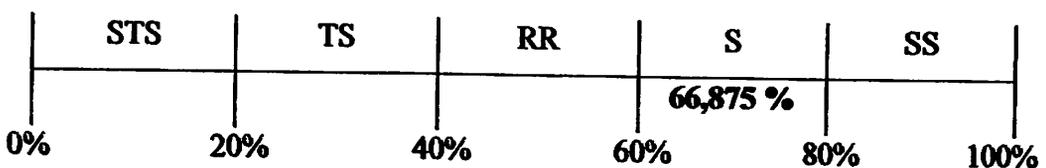
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	11	44	34 %
Ragu-Ragu (RR)	3	21	63	66 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	107	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{107}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 66,875 \%$$



4. Fasilitas

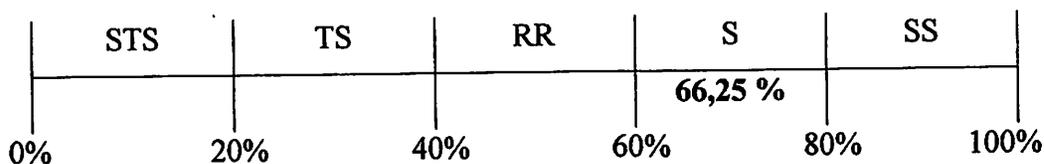
Tabel 22

Pendapat Responden Mengenai “adanya fasilitas tempat parkir yang khusus untuk karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	10	40	31 %
Ragu-Ragu (RR)	3	22	66	69 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	106	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\
 &= \frac{106}{5 \times 32} \times 100 \% \\
 &= 66,25 \%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kompensasi (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil :

Tabel 23
Distribusi Frekuensi Kompensasi

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		36,2500
Std. Error of Mean		,56082
Median		36,0000
Mode		36,00
Std. Deviation		3,17246
Variance		10,065
Range		12,00
Minimum		31,00
Maximum		43,00
Sum		1160,00

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 36,2500, dengan range 12 dan total skor sebesar 1160. Untuk mengetahui kompensasi yang ada pada CV Prihatin Motor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 36,2500 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan kompensasi pada CV Prihatin Motor relatif baik.

4.2.2. Kondisi Kepuasan kerja karyawan pada CV Prihatin Motor

1. Menyenangi pekerjaannya

Tabel 24

Pendapat Responden Mengenai “anda merasa senang dengan hasil kerja selama ini”

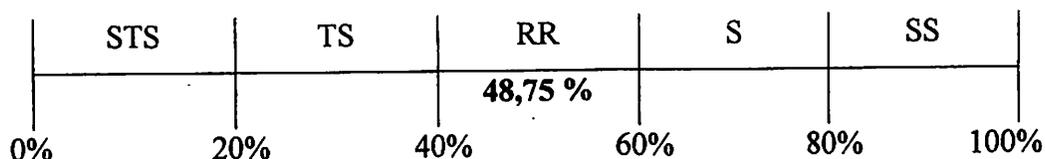
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	0	0	0 %
Ragu-Ragu (RR)	3	14	42	44 %
Tidak Setuju (TS)	2	18	36	56 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	78	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{78}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 48,75 \%$$

**Tabel 25**

Pendapat Responden Mengenai “anda merasa senang dengan jabatan anda saat ini”

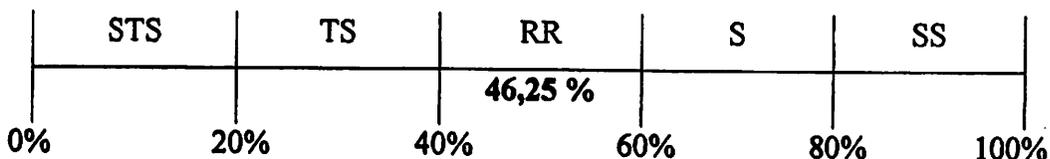
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	0	0	0 %
Ragu-Ragu (RR)	3	10	30	31 %
Tidak Setuju (TS)	2	22	44	69 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	74	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{74}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 46,25 \%$$



2. Mencintai pekerjaannya

Tabel 26

Pendapat Responden Mengenai "anda merasa bangga dengan pekerjaan yang anda jalani"

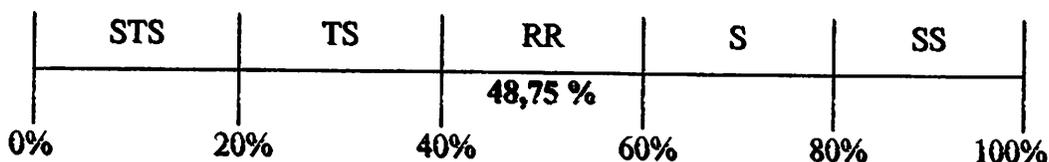
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	0	0	0 %
Ragu-Ragu (RR)	3	14	42	44 %
Tidak Setuju (TS)	2	18	36	56 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	78	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{78}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 48,75 \%$$



Tabel 27

Pendapat Responden Mengenai “anda mencintai pekerjaan anda”

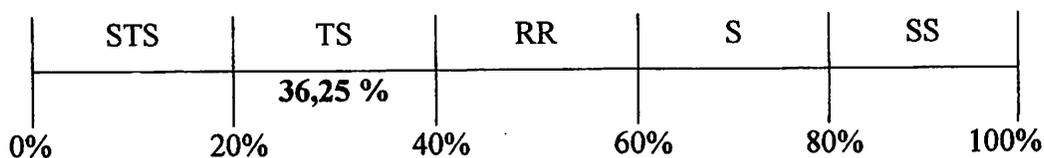
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	0	0	0 %
Ragu-Ragu (RR)	3	6	18	19 %
Tidak Setuju (TS)	2	14	28	44 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	12	12	37 %
Jumlah		32	58	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{58}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 36,25 \%$$



Tabel 28

Pendapat Responden Mengenai “anda mengerjakan tugas anda dengan sungguh-sungguh”

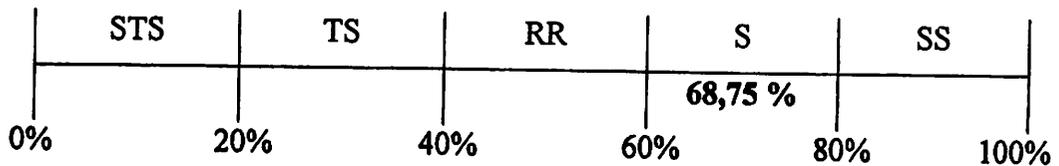
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	14	56	44 %
Ragu-Ragu (RR)	3	18	54	56 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	110	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{110}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 68,75 \%$$



3. Moral kerja

Tabel 29

Pendapat Responden Mengenai "anda melaksanakan tugas berdasarkan hati nurani bukan keterpaksaan"

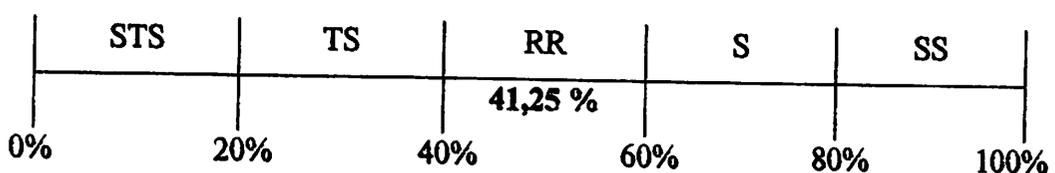
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	0	0	0 %
Ragu-Ragu (RR)	3	9	27	28 %
Tidak Setuju (TS)	2	16	32	50 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	7	22 %
Jumlah		32	66	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{66}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 41,25 \%$$



Tabel 30

Pendapat Responden Mengenai “anda mengerjakan tugas semaksimal mungkin”

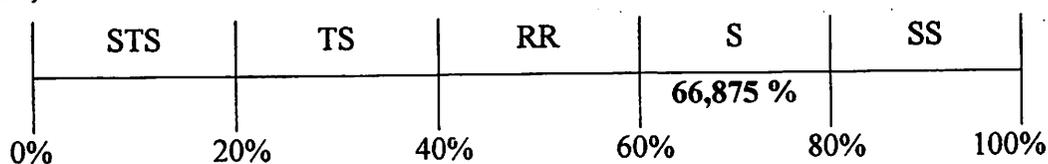
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	11	44	34 %
Ragu-Ragu (RR)	3	21	63	66 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	107	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{107}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 66,875 \%$$



4. Kedisiplinan

Tabel 31

Pendapat Responden Mengenai “anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya”

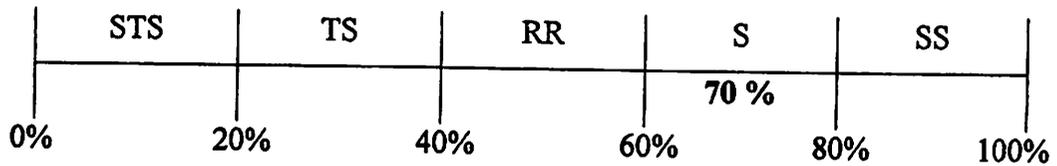
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	16	64	50 %
Ragu-Ragu (RR)	3	16	48	50 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	112	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{112}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 70 \%$$



Tabel 32

Pendapat Responden Mengenai “anda selalu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja”

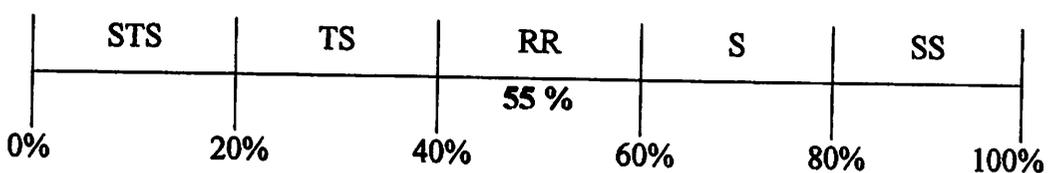
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	6	24	19 %
Ragu-Ragu (RR)	3	12	36	37 %
Tidak Setuju (TS)	2	14	28	44 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	88	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{88}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 55 \%$$



Tabel 33

Pendapat Responden Mengenai “anda tidak mempercepat jam pulang kerja dalam bekerja”

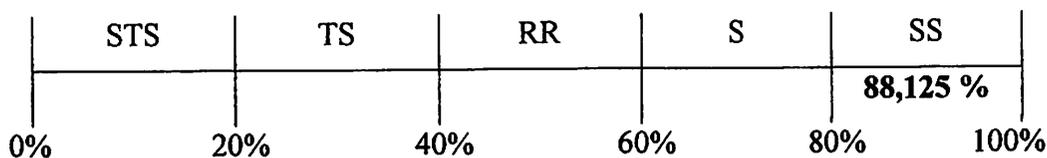
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	41 %
Setuju (S)	4	19	76	59 %
Ragu-Ragu (RR)	3	0	0	0 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	141	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{141}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 88,125 \%$$



5. Prestasi kerja

Tabel 34

Pendapat Responden Mengenai “hasil kerja anda selalu dinilai secara positif oleh perusahaan”

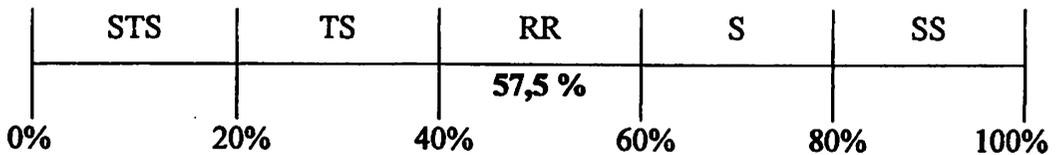
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	9	36	28 %
Ragu-Ragu (RR)	3	10	30	31 %
Tidak Setuju (TS)	2	13	26	41 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	92	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{92}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 57,5 \%$$



Tabel 35

Pendapat Responden Mengenai “anda memiliki kemauan untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan”

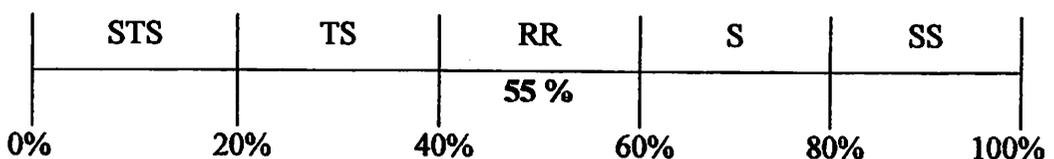
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	6	24	19 %
Ragu-Ragu (RR)	3	12	36	37 %
Tidak Setuju (TS)	2	14	28	44 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	88	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{88}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 55 \%$$



Tabel 36

Pendapat Responden Mengenai “anda selalu menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan”

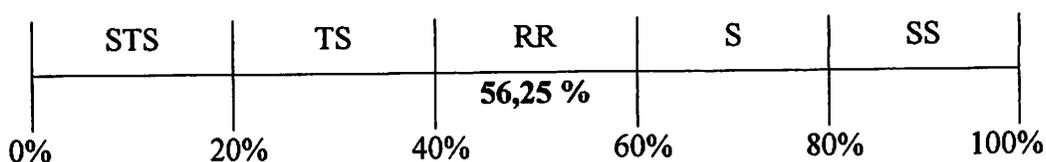
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0 %
Setuju (S)	4	5	20	16 %
Ragu-Ragu (RR)	3	16	48	50 %
Tidak Setuju (TS)	2	11	22	34 %
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0 %
Jumlah		32	90	100 %

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{90}{5 \times 32} \times 100 \%$$

$$= 56,25 \%$$



Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil :

Tabel 37
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		44,2188
Std. Error of Mean		1,07925
Median		44,0000
Mode		47,00
Std. Deviation		6,10518
Variance		37,273
Range		20,00
Minimum		36,00
Maximum		56,00
Sum		1415,00

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 44,2188, dengan range 20 dan total skor sebesar 1415. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan yang ada pada CV Prihatin Motor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 44,2188 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih kecil daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan pada CV Prihatin Motor relatif tidak baik.

4.2.3. Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Prihatin Motor

1. Analisis koefisien korelasi

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi Menggunakan Pearson Product Moment.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2013:213)

Tabel 38
Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 21)

Correlations			
		kompensasi	kepuasan kerja
kompensasi	Pearson Correlation	1	,873**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	32	32
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	,873**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Output Correlations menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0,873. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah sangat kuat. Berikut adalah tabel interval koefisien dan tingkat hubungan sebagai berikut :

Tabel 39
Hasil Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Nilai Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,000	0,873	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2016:184)

2. Analisis koefisien determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, dapat diperoleh dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0,873^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,762 \times 100\%$$

$$KD = 76,2\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 76,2%, sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompensasi.

3. Uji hipotesis koefisien korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan yang nyata dan positif atau tidak antara program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

Ho: $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Ha: $r > 0$, yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n - 2$ atau $32 - 2 = 30$. Hasil yang diperoleh adalah 1,697

c. Mencari t_{hitung} dengan rumus :

$$th = r \sqrt{\frac{(n - 2)}{1 - r^2}}$$

$$th = 0,873 \sqrt{\frac{(32 - 2)}{1 - 0,873^2}}$$

$$th = 0,873 \sqrt{\frac{(30)}{1 - 0,762}}$$

$$th = 0,873 \sqrt{\frac{(30)}{0,238}}$$

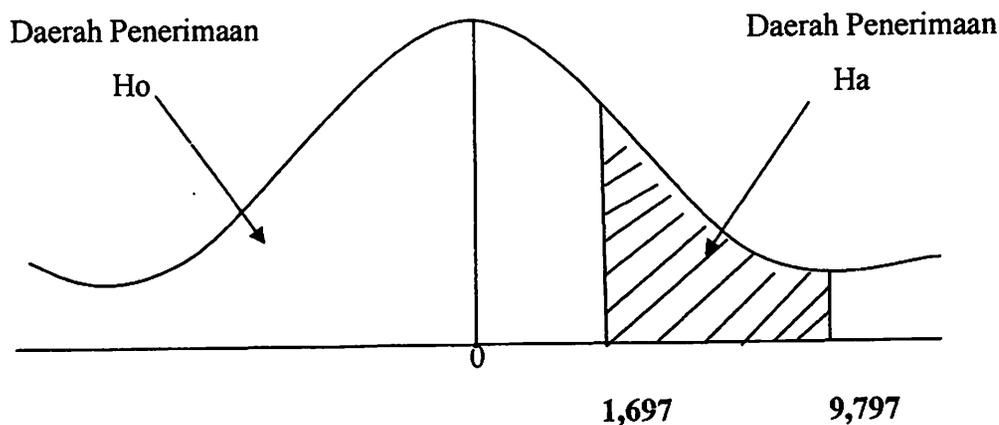
$$th = \frac{0,873 \times 5,477}{0,488}$$

$$th = \frac{4,781}{0,488}$$

$$= 9,797$$

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,797 > 1,697$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan nyata dan positif antara program kompensasi (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) pada CV Prihatin Motor.

d. Kurva Uji Hipotesis Korelasi



Gambar 5

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis CV Prihatin Motor

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program kompensasi yang dilakukan oleh CV Prihatin Motor berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang relatif baik dengan rata-rata teoritik sebesar 36 dan rata-rata empirik sebesar 36,2500. Karyawan menilai bahwa upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.
2. Penilaian kepuasan kerja karyawan secara individu CV Prihatin Motor berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang relatif tidak baik dengan rata-rata teoritik sebesar 45 dan rata-rata empirik sebesar 44,2188. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Hubungan antara program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan sebesar 0,873 pada uji koefisien korelasi product momen dengan α 0,05 artinya bahwa hubungan antara program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah sangat kuat. Sedangkan besarnya koefisien determinasi diperoleh sebesar 76,2% yang artinya variabel kompensasi memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap kepuasan kerja karyawan dan selebihnya 23,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pada penelitian ini nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,797 > 1,697$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan nyata dan positif antara program kompensasi (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) pada CV Prihatin Motor.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi pada CV Prihatin Motor relatif baik namun perusahaan harus lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian

ini, penulis menyarankan agar perusahaan harus memberikan fasilitas yang lebih baik untuk karyawannya baik segi kompensasi finansial maupun non finansial agar pekerjaan dan hasil yang didapat oleh karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

2. Kepuasan kerja karyawan CV Prihatin Motor relatif kurang baik dalam penelitian ini, penulis menyarankan agar perusahaan harus meningkatkan kompensasi yang sudah ada agar karyawan mendapatkan kepuasan yang lebih dalam bekerja.
3. Diajukan kepada perusahaan CV Prihatin Motor untuk memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang mempunyai hubungan yang nyata dan positif, penulis menyarankan agar perusahaan dapat meningkatkan kompensasi yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian diharapkan tingkat kinerja karyawan meningkat secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Cullen, Gordon. 1976. *The Concise Townspace*. Van Nostrand Reinhold Co : Michigan.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratma.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Johnson, B and Christensen, L. 2012. *Educational Research Quantitative, Qualitative, and, Mixed Approaches*. London : Sage Publications, Inc.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : ALFABETA.
- Sihombing, Sarinah R. Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. STMT Trisakti.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ORYZA.
- Thomas H. Stone. 2011. *Understanding Personal Management*. Tokyo : Holt Saunders.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Lampiran 1

Data Kuesioner Variabel Kompensasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	4	3	5	4	3	2	2	5	4	2	4	5	43
2	3	3	4	3	3	2	1	5	4	3	4	4	39
3	3	3	4	3	3	2	1	5	3	2	4	4	37
4	2	3	4	3	2	1	1	4	3	3	3	4	33
5	3	2	5	3	2	2	1	4	4	3	3	4	36
6	2	3	5	3	2	1	1	4	3	4	4	5	37
7	4	3	4	4	3	2	2	5	4	3	3	4	41
8	2	2	4	3	2	1	1	4	3	2	3	4	31
9	2	3	5	3	2	1	1	4	3	3	3	4	34
10	2	2	4	3	2	2	1	4	3	2	3	4	32
11	3	2	4	4	3	1	2	5	3	2	4	4	37
12	2	2	5	3	2	2	1	4	3	2	3	5	34
13	3	2	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	37
14	3	3	5	3	3	3	2	5	4	2	3	4	40
15	4	3	4	4	3	3	2	5	4	2	4	5	43
16	3	2	4	3	3	2	1	4	3	3	3	4	35
17	2	2	4	3	2	1	1	4	3	3	3	5	33
18	4	3	4	4	3	2	1	4	4	2	4	5	40
19	4	3	5	3	3	3	1	4	4	2	3	5	40
20	3	2	5	4	2	2	1	4	3	2	3	4	35
21	2	2	4	3	2	1	1	4	3	3	3	4	32
22	3	2	4	3	3	2	2	5	3	3	4	4	38
23	3	2	4	3	3	1	1	5	3	3	4	4	36
24	3	2	4	3	3	1	1	5	4	3	3	4	36
25	3	3	5	4	3	2	2	4	3	2	3	4	38
26	2	2	4	3	2	1	1	4	3	3	3	4	32
27	2	5	4	3	2	1	1	4	3	2	3	4	34
28	3	3	4	3	2	2	1	4	4	2	3	5	36
29	2	3	4	3	3	1	1	4	3	2	4	4	34
30	3	2	5	4	2	2	2	5	3	3	3	4	38
31	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	36
32	2	3	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	33
Total	89	83	138	104	82	55	41	137	107	82	106	136	1160

Lampiran 2

Data Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	56
2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	5	3	3	4	47
3	3	3	2	3	2	4	2	3	5	4	3	4	3	3	3	47
4	2	4	2	2	1	3	1	3	4	3	2	4	2	2	3	38
5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	44
6	2	3	2	2	1	3	1	4	4	3	3	5	2	2	2	39
7	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	54
8	2	4	2	2	1	3	2	3	4	4	2	4	3	2	2	40
9	2	4	2	2	1	3	2	3	5	4	2	4	2	2	2	40
10	2	4	2	2	1	3	1	3	4	3	2	4	2	2	2	37
11	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	46
12	2	4	2	2	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	38
13	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	5	3	3	3	45
14	3	4	3	2	2	4	2	3	5	4	4	5	4	3	2	50
15	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	56
16	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	44
17	2	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	4	2	3	4	38
18	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	53
19	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	56
20	2	3	3	3	2	4	2	3	5	4	3	4	4	3	4	49
21	2	3	2	2	1	3	1	3	4	4	2	4	2	3	3	39
22	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	42
23	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	41
24	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	45
25	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	43
26	2	4	2	2	1	3	1	3	5	4	2	4	2	2	2	39
27	2	3	2	2	1	3	1	3	4	3	2	4	2	2	3	37
28	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	5	2	2	2	45
29	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	36
30	3	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	5	3	2	3	47
31	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	5	2	3	3	47
32	2	4	2	2	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	37
Total	78	110	74	78	58	110	66	107	123	112	88	141	92	88	90	1415

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
2. Lama Kerja : < 1 Tahun 1 – 3 Tahun > 3 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. RR : Ragu-Ragu
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner tentang kompensasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Upah / gaji						
X.1	Upah / gaji yang anda terima sesuai dengan jabatan anda saat ini.					
X.2	Upah / gaji yang anda terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab anda di perusahaan.					
X.3	Upah / gaji yang anda terima selalu tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					

No	X = Kompensasi	SS	S	RR	TS	STS
Insentif						
X.4	Insentif yang anda terima sebanding dengan target yang dicapai					
X.5	Perusahaan memberikan insentif secara adil dan merata sesuai dengan jabatan					
X.6	Insentif yang anda terima sesuai dengan harapan anda					
Tunjangan						
X.7	Setiap tahun anda mendapatkan tunjangan akhir tahun					
X.8	Setiap tahun anda mendapatkan tunjangan hari raya					
X.9	Setiap bulan anda mendapatkan tunjangan transportasi					
Fasilitas						
X.10	Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman					
X.11	Adanya fasilitas tempat parkir yang khusus untuk karyawan					
X.12	Adanya fasilitas mobil dan motor perusahaan yang dapat dipakai semua karyawan					

Kuesioner Sambungan

Kuesioner tentang kepuasan kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Menyenangi pekerjaannya						
Y.1	Anda merasa senang dengan hasil kerja selama ini					
Y.2	Anda merasa senang dengan rekan kerja dan suasana kantor saat ini					
Y.3	Anda merasa senang dengan jabatan anda saat ini					
Mencintai pekerjaannya						
Y.4	Anda merasa bangga dengan pekerjaan yang anda jalani					
Y.5	Anda mencintai pekerjaan anda					
Y.6	Anda mengerjakan tugas anda dengan sungguh-sungguh					
Moral kerja						
Y.7	Anda melaksanakan tugas berdasarkan hati nurani bukan keterpaksaan					
Y.8	Anda mengerjakan tugas semaksimal mungkin					
Y.9	Anda tidak mencampuradukan masalah pribadi kedalam tugas					
Kedisiplinan						
Y.10	Anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Y.11	Anda selalu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja					
Y.12	Anda tidak mempercepat jam pulang kerja dalam bekerja					

No	Y = Kepuasan kerja	SS	S	RR	TS	STS
Prestasi kerja						
Y.13	Hasil kerja anda selalu dinilai secara positif oleh perusahaan					
Y.14	Anda memiliki kemauan untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan					
Y.15	Anda selalu menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan					