

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA PT. SINERGI TIGA MITRA USAHA**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

**OLEH :**

**Nama : RICKY SAPUTRA**  
**Nim 1800861201052**  
**Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI**

**TAHUN 2023**

## TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

N a m a : Ricky Saputra

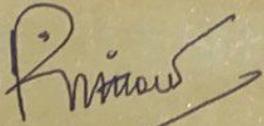
NIM : 1800861201052

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha.

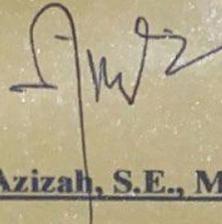
Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini.

Dosen Pembimbing I



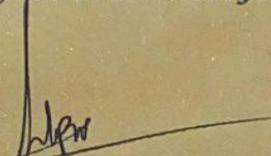
Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M

Jambi, Januari 2023  
Dosen Pembimbing II



Azizah, S.E., M.M

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



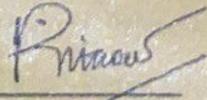
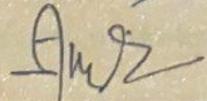
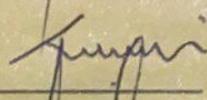
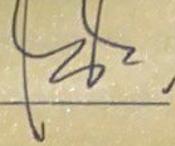
Anisah, S.E., M.M.

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 19 Desember 2022  
Pukul : 10.00 – 12.00 WIB  
Tempat : Prodi Manajemen

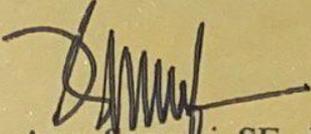
### PANITIA PENGUJI

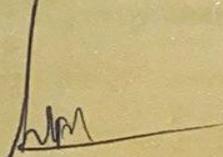
No.	Nama		Tanda Tangan
1.	Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M	Ketua	
2.	Azizah, SE., MM	Sekretaris	
3.	Hj. Reni Devita, S.E., M.M	Penguji Utama	
4.	Gupron, S.Kom., M.Kom	Anggota	

### Disahkan Oleh

**Dekan  
Fakultas Ekonomi**

**Ketua  
Program Studi Manajemen**

  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak, Ak. CA., CMA

  
Anisah, SE., M.M

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ricky Saputra  
No. Mahasiswa : 1800861201052  
Program Studi : Ekonomi Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M / Azizah, S.E., M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiat orang atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manajemen.

Jambi, Januari 2023  
Yang membuat pernyataan



**Ricky Saputra**  
NIM. 1800861201052

## ABSTRACT

**(RICKY SAPUTRA / 1800861201052 / THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. SINERGI TIGA MITRA USAHA. 1<sup>st</sup> ADVISOR Dr. OSRITA HAPSARA, S.E., M.M; 2<sup>nd</sup> ADVISOR AZIZAH, S.E., M.M).**

The existence of each organization will be maintained if the organization is able to optimize all its resources as optimally as possible, including PT. Sinergi Tiga Mitra Utama. As one of the companies engaged in refilling gas cylinders, PT. Sinergi Tiga Mitra Utama of course also expects to have qualified, superior, innovative human resources and have high creativity in carrying out their work. This study basically aims to determine and describe the compensation and job satisfaction of employees at PT. Sinergi Tiga Mitra Utama; and to analyze the effect of compensation on employee job satisfaction at PT. Sinergi Tiga Mitra Utama.

To answer the research objectives, the authors use theoretical studies related to the research variables, namely compensation and employment. In addition, the authors also look for relevant previous research in the form of previous articles/journals and theses to support this research. This study uses a quantitative descriptive method. With the population in this study are employees at PT. Sinergi Tiga Mitra Utama as many as 34 people. The analysis technique uses the regression equation, followed by testing the  $r$  Square and testing the hypothesis through a partial  $t$  test.

From the data processing carried out, the regression equation  $Y = 0.920 + 0.742.X$  was obtained. Meanwhile, from the hypothesis testing conducted, the result is that compensation has a significant effect on employee job satisfaction.

Based on the results of data analysis and discussion in this study, it can be concluded that PT. Sinergi Tiga Mitra Utama provides fairly good compensation to its employees, and the employees are also satisfied with their current job. In addition, there is a significant influence between compensation and employee job satisfaction at PT. Sinergi Tiga Mitra Utama. Where the magnitude of the effect of compensation on employee job satisfaction is equal to 65.9%, while the remaining 34.1% is influenced by other variables not included in this model. For this reason, it is hoped that in the future in order to increase employee job satisfaction, the leadership of PT. Sinergi Tiga Mitra Utama to conduct a review or review related to the salary that must be given to its employees, so that employees can feel satisfied with the salary they receive.

*Keywords: Compensation and Job Satisfaction.*

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Tanda Persetujuan Ujian Skripsi .....	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi.....	ix
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Rumusan Masalah.....	12
1.4. Tujuan Penelitian .....	12
1.5. Kegunaan Penelitian .....	13
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1. Landasan Teori .....	14
2.1.1. Ekonomi.....	14
2.1.2. Manajemen.....	15
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.1.4. Kompensasi .....	24
2.1.5. Kepuasan Kerja .....	31
2.1.6. Kerangka Pemikiran.....	39
2.1.7. Hipotesis Penelitian.....	39
2.2. Metode Penelitian .....	40
2.2.1. Jenis dan Sumber Data .....	40
2.2.2. Metode Pengumpulan Data .....	41
2.2.3. Populasi dan Sampel .....	42
2.2.4. Metode Analisis.....	43
2.2.5. Alat Analisis.....	44
2.2.5.1. Metode Deskriptif.....	44
2.2.5.2. Persamaan Regresi Linear Sederhana .....	46
2.2.5.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	47
2.2.5.4. Uji Hipotesis.....	48
2.2.7. Operasional Variabel.....	49
<b>BAB III    GAMBARAN UMUM PT. SINERGI TIGA MITRA USAHA</b>	
3.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	51
3.2. Visi dan Misi.....	52



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Perkembangan Karyawan Pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha Tahun 2017 s.d 2021 .....	2
1.2.	Kompensasi Yang Diterima Karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha Periode 2017-2021 .....	3
1.3.	Rekap Daftar Kehadiran Karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha Periode 2017 s.d 2021 .....	8
2.1.	Rentang Pengklasifikasian Variabel .....	46
2.2.	Operasional Variabel Penelitian .....	49
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur .....	60
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	61
4.4.	Tanggapan Responden Untuk Indikator Finansial .....	62
4.5.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Kompensasi Non Finansial.....	64
4.6.	Rekap Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X) .....	66
4.7.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Faktor Psikologis .....	68
4.8.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Faktor Sosial.....	70
4.9.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Faktor Fisik.....	71
4.10.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Faktor Finansial.....	72
4.11.	Rekap Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	74
4.12.	Coefficients Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	76
4.13.	Korelasi dan Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	



## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1.	Bagan Kerangka Pemikiran.....	39
3.1.	Struktur Organisasi PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha.....	53



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat-alat canggih yang dipakai, melainkan juga manusia yang berada pada alat-alat dan sumber daya lainnya. Jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang tetap menjadi sumber dan tujuan manajemen sebuah perusahaan. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia tersebut, maka sangat penting sekali bagi perusahaan untuk mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang agar menjadi lebih efektif, sehingga menjadi tenaga kerja yang terampil dan bermutu.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan sangat tergantung pada kualitas manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang apabila tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, yang digunakan untuk mengurus relasi kerja, kesehatan, dan keselamatan karyawan serta yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Sebuah organisasi harus mampu mengelola SDM dengan baik dan benar sehingga dapat membuat karyawan merasa puas dan berarti bagi organisasi. Pernyataan ini didukung Griffin (2006)

yang menyatakan sumber daya manusia dianggap paling penting karena memungkinkan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dibandingkan para pesaingnya.

Eksistensi setiap organisasi akan dapat dipertahankan apabila organisasi mampu mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimilikinya seoptimal mungkin, termasuk di dalamnya adalah PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengisian ulang tabung gas, PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha tentunya juga mengharapkan memiliki SDM yang berkualitas, unggul, inovatif dan mempunyai kreatifitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada tabel berikut ini dapat dilihat perkembangan SDM yang dimiliki PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha dalam kurun lima tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
Perkembangan Karyawan Pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha  
Tahun 2017 s.d 2021

No	Bidang	Perkembangan Jumlah SDM (Orang)				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Manajer	1	1	1	1	1
2	Admininstrasi	5	5	6	5	4
3	Mekanik	5	5	4	5	4
4	geet keeper	2	3	3	2	3
5	Operator	9	11	13	14	12
6	Pengadaan barang	2	2	4	3	2
7	Security	4	4	3	3	4
8	Cleaning Service	3	4	5	4	4
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>34</b>

Sumber: PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas memperlihatkan bahwa jumlah karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha berfluktuatif, dimana dari tahun 2017 hingga tahun 2019 adanya peningkatan jumlah karyawan, namun terjadi penurunan pada tahun 2021. Dari jumlah karyawan sebanyak 39 orang pada tahun 2019, menjadi hanya 34 orang saja pada tahun 2021. Terjadi penurunan jumlah pegawai ini menjadi sesuatu hal yang menarik bagi penulis untuk mengkaji lebih lanjut mengenai factor apa yang menyebabkan terjadi pengurangan jumlah karyawan dari tahun 2020 pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha.

Sumber daya manusia merupakan asset utama dan memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik, jika sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut ditangani oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2014).

Masalah yang sering dihadapi oleh manajer sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik agar dapat menggerakkan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Begitu pula halnya dengan apa yang terjadi pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha. Sebagai salah satu perusahaan jasa pelayanan, kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan agar tugas-tugas yang dibebankan dapat dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal, dengan kualitas rendah, target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan konsumen akan berkurang. Apabila hal ini terjadi, maka

perusahaan akan menghadapi masalah yang sangat serius yaitu dapat mengalami kebangkrutan (Septerina dan Irawati, 2018).

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2014) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas. Diantara beberapa faktor tersebut, menurut Gilmer gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2015). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga dalam Rahayu dan Riana, 2017).

Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuannya bekerja (Anoraga dalam Rahayu dan Riana, 2017). Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian seseorang akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya itu terpenuhi, maka akan merasa puas.

Namun berdasarkan hasil pengamatan dan informasi yang penulis peroleh dari objek penelitian, karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha belumlah begitu puas dengan pekerjaan yang mereka laksanakan saat ini, hal ini berkaitan dengan kompensasi yang mereka terima belum sesuai dengan harapan. Karena sudah lebih kurang tiga tahun belakang ini tidak pernah

ada kenaikan gaji bahkan masih ada beberapa karyawan yang menerima gaji dibawah upah minimum provinsi (UMP). Berdasarkan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup *layak* dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah berdasarkan wilayah provinsi (UMP), dan upah berdasarkan kabupaten/kota. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan. Seiring dengan penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi per 1 Januari 2021 oleh pemerintah dengan jumlah Rp.2.630.162,-. Penetapan itu berdasarkan kebutuhan hidup *layak* dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Seperti yang terlihat pada Tabel 2 berikut.



**Tabel 1.2**

Kompensasi Yang Diterima Karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha

Periode 2017-2021

No	Jabatan	Gaji Periode 2017-2021 (Rp. 000)					Jenis Kompensasi Lain (Rp. 000)		
		2017	2018	2019	2020	2021	UL	BAT	THR
1	Manajer	6.000	6.500	7.000	7.000	7.000	-	3.500	7.000
2	Admininstrasi	4.000	4.500	5.000	5.000	5.000	30	2.500	5.000
3	Mekanik	3.500	3.800	4.100	4.100	4.100	30	2.050	4.100
4	Operator	1.800	2.000	2.100	2.100	2.100	30	1.050	2.100
5	Geet keeper	1.500	1.700	1.900	1.900	1.900	30	950	1.900
6	Pengadaan barang	1.500	1.700	1.900	1.900	1.900	30	950	1.900
7	Security	1.300	1.500	1.700	1.700	1.700	-	850	1.700
8	Cleaning Service	1.100	1.300	1.500	1.500	1.500	-	750	1.500

Sumber: PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha, 2022. Keterangan: UL = Uang Lembur; BAT = Bonus Akhir Tahun; THR = Tunjangan Hari Raya

Dari Tabel 1.2 diatas tampak bahwasanya untuk semua posisi jabatan dari tahun 2017 hingga tahun 2019 selalu ada peningkatan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan, meskipun nilai kenaikan tidak begitu besar, namun kenaikan gaji ini dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawannya dalam bekerja. Kemudian dari tahun 2019 hingga tahun 2021 tidak pernah lagi ada kenaikan gaji, begitu pula hingga saat ini, sehingga membuat karyawan menjadi tidak puas dalam bekerja. Selain gaji yang merupakan kompensasi rutin yang di terima oleh karyawan tiap bulannya, karyawan juga memperoleh beberapa jenis kompensasi lainnya berupa uang lembur, bonus akhir tahun, serta tunjangan hari raya.

Secara umum perusahaan-perusahaan dalam memberikan kompensasi berupa gaji yang diberikan kepada karyawannya sebaiknya dapat mengikuti trend ekonomi terhadap inflasi, karena dengan naiknya inflasi maka akan berdampak terhadap kenaikan kebutuhan barang pokok dipasar. Hal ini tentu saja berakibat menjadi semakin meningkat pula kebutuhan hidup karyawan. Untuk itu diharapkan perusahaan juga harus mampu meningkatkan gaji karyawannya, karena jika tidak tentu saja akan berdampak terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja yang menandakan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Selain itu point lain yang menyebabkan tidak puasny karyawan dalam bekerja selama ini yakni tidak adanya kebijakan dari perusahaan memberikan uang transport kepada karyawannya, tidak adanya tunjangan hari tua, tidak adanya uang lembur, tidak adanya insentif serta tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Robins dan Judge (2015) menerangkan ada 4 respon yang berbeda satu sama lain dalam 2 dimensi yaitu konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut: (1) *Exit*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. (2) *Voice*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah denganatasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan. (3) *Loyalty*, Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar. (4) *Neglect*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Berdasarkan survey yang dilakukan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha adapun respon dari kurang puasnya karyawan bekerja pada perusahaan di tunjukkan pada *Neglect*, artinya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja ditunjukkan melalui tingkat indiscipliner karyawan yang tinggi. Pada table berikut ini akan disajikan absensi karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha periode 2017 s.d 2021.

**Tabel 1.3**

Rekap Daftar Kehadiran Karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha

Periode 2017 s.d 2021.

Tahun	Jlh Krywn (Org)	Jml Hr Kjr Setahun	Total Kehadiran	Tidak Hadir Ada Keterangan			Tdk Hadir Tanpa Ket			Tot Indiscipliner (Kali)	Rasio Indiscipliner (%)
				S	I	C	A	TM	CP		
2017	31	243	7533	62	312	234	138	235	215	588	7,81
2018	35	246	8610	69	380	285	172	126	249	547	6,35
2019	39	244	9516	68	342	256	152	182	219	553	5,81
2020	37	244	9028	87	596	446	179	220	257	656	7,27
2021	34	245	8330	76	623	517	193	198	268	659	7,91
<b>Rata-Rata</b>											<b>7,03</b>

Sumber: PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas diperoleh informasi bahwa masih rendahnya kehadiran pegawai, yang tampak dari nilai rata-rata rasio indiscipliner dalam kurun waktu lima tahun terakhir yakni mencapai 7,03 persen. Dimana tahun 2021 adalah tahun dengan tingkat indiscipliner yang paling tinggi, yaitu mencapai 7,91 persen. Hal ini tentu saja sangat mengkhawatirkan, karena dapat mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara apa yang dirasakan dan diperoleh seseorang dibandingkan dengan apa yang seharusnya dirasakan dan diperolehnya dari suatu pekerjaan (Handoko, 2013). Davis dan Newstroom (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang serius dalam sebuah organisasi, karena rendahnya tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja akan menimbulkan

masalah bagi organisasi. Oleh karena itu, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apabila karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Septerina dan Irawati, 2018).

Banyak penelitian yang mengemukakan bahwasanya kompensasi memberikan pengaruh dan dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, diantara yaitu penelitian yang dilakukan oleh Septerina dan Irawati (2018), Rahayu dan Riana (2017) dan Fenny., dkk (2019) yang mengungkapkan bahwasanya kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu pernyataan ini di dukung pula oleh pendapat para ahli diantaranya yakni Sutrisno (2014) yang mengemukakan faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Karena faktor ini memberi jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Selain itu Handoko (2013) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang memungkinkan tumbuhnya kepuasan kerja adalah pengaturan yang tepat dan adil atas kompensasi kepada karyawan. Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja. Dan bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya produktivitas, atau prestasi kerja. Namun apabila sebaliknya, bukan mustahil akan menjadi penyebab berbagai macam permasalahan seperti

dalam hal absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, sampai aksi-aksi demonstrasi yang menuntut penyesuaian kompensasi. Oleh karena itu mekanisme pengaturan dan pemberian kompensasi yang tepat, cermat dan kontinyu akan memberikan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berfungsi sebagai alat penarik, pemeliharaan dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi (Septerina dan Irawati, 2018). Lebih lanjut Septerina dan Irawati (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah wujud penghargaan atas jasa seorang pada perusahaan dimana ia bekerja. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar yang logis, rasional, dan kuat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Pemberian kompensasi yang setimpal akan membuat sumber daya manusia merasa dihargai dengan baik. Pada akhirnya sumber daya manusia akan merasakan kepuasan dalam bekerja pada sebuah perusahaan tersebut (Rahayu dan Riana, 2017).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha”**.

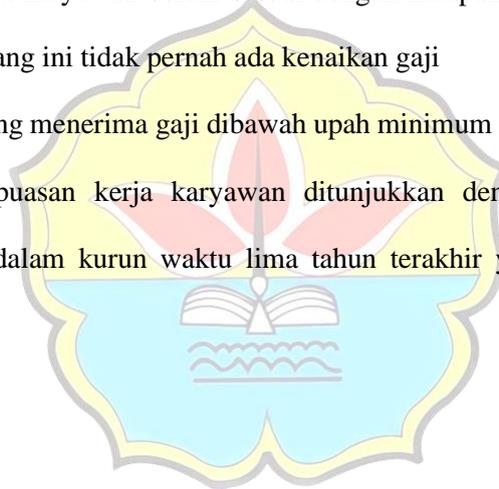
## **1.2. Identifikasi Masalah**

Eksistensi setiap organisasi akan dapat dipertahankan apabila organisasi mampu mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimilikinya seoptimal mungkin, termasuk di dalamnya adalah PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengisian ulang tabung gas, PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha tentunya juga mengharapkan

memiliki SDM yang berkualitas, unggul, inovatif dan mempunyai kreatifitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Namun berdasarkan hasil pengamatan dan informasi yang penulis peroleh dari objek penelitian, karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha belumlah begitu puas dengan pekerjaan yang mereka laksanakan saat ini, hal ini diindikasikan oleh beberapa hal sebagai berikut:

1. Terjadinya penurunan jumlah karyawan pada tahun 2021, dari yang sebelumnya pada tahun 2019 berjumlah sebanyak 39 orang, menjadi hanya 34 orang saja pada tahun 2021.
2. Kompensasi yang terima karyawan belum sesuai dengan harapan. Karena sudah lebih kurang tiga tahun belakang ini tidak pernah ada kenaikan gaji
3. Masih ada karyawan yang menerima gaji dibawah upah minimum provinsi (UMP).
4. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan tingginya rasio indiscipliner karyawan dalam kurun waktu lima tahun terakhir yakni mencapai 7,03 persen.



### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha.



#### **1.5. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di dalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.
2. Bagi PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha adalah dapat dipergunakan sebagai bahan masukan di dalam memperbaiki kepemimpinan.
3. Bagi pihak lain adalah sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Ekonomi

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu *oikos* yang berarti keluarga (rumah tangga), dan *nomos* berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Istilah atau kata ekonomi pertama kali diperkenalkan oleh Xenophone (427 SM), istilah tersebut dia kemukakan dalam karyanya yang berjudul *Oikonomikus* (Nazir, 2017).

Menurut Samuelson dalam Sukirno (2015), ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut Mankiw dalam Sukirno (2015), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Menurut McConnell and Brue dalam Sukirno (2015) definisi dari ekonomi adalah *It is the social science concerned with the efficient use of scarce resources to achieve the maximum satisfaction of economic wants.*

Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola

sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

## 2.1.2. Manajemen

### a. Defnisi Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari Bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan (Samsudin, 2012).

Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh banyak ahli. Manajemen menurut Terry adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Hasibuan, 2012).

Menurut Handoko, manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) (Handoko, 2013).

Stoner dalam Handoko (2013), menyebutkan bahwa “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

## **b. Fungsi Manajemen**

Sebagaimana disebutkan oleh Daft (2012) manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai”.

Menurut Terry, fungsi-fungsi manajemen adalah *Planning, Organizing, Actuating, Controlling*. Sedangkan menurut Mee fungsi manajemen diantaranya adalah *Planning, Organizing, Motivating* dan *Controlling*. Berbeda lagi dengan pendapat Fayol ada lima fungsi manajemen, diantaranya *Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling*, dan masih banyak lagi pendapat pakar-pakar manajemen yang lain tentang fungsi-fungsi manajemen. Dari fungsi-fungsi manajemen tersebut pada dasarnya memiliki kesamaan yang harus dilaksanakan oleh setiap manajer secara berurutan supaya proses manajemen itu diterapkan secara baik (Hasibuan, 2012). Persamaan tersebut tampak pada beberapa fungsi manajemen sebagai berikut:

### **1. Perencanaan**

Menurut Terry, *Planning* atau perencanaan adalah tindakan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas

yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan (Purwanto, 2013).

Sebelum manajer dapat mengorganisasikan, mengarahkan atau mengawasi, mereka harus membuat rencana-rencana yang memberikan tujuan dan arah organisasi. Dalam perencanaan, manajer memutuskan “apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya”. Jadi, perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa (Handoko, 2013).

## 2. Pengorganisasian

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

Pengorganisasian (*organizing*) adalah 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) perancangan dan pengembangan suatu organisasi kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan., 3) penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian, 4) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan (Handoko, 2013).

Terry berpendapat bahwa pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu (Hasibuan, 2012).

### 3. Penggerakan

Setelah rencana ditetapkan, begitu pula setelah kegiatankegiatan dalam rangka pencapaian tujuan itu dibagibagikan, maka tindakan berikutnya dari pimpinan adalah menggerakkan mereka untuk segera melaksanakan kegiatan- kegiatan itu, sehingga apa yang menjadi tujuan benar-benar tercapai. Penggerakan adalah membuat semua anggota organisasi mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usahausaha pengorganisasian.

### 4. Pengawasan

Fungsi keempat dari seorang pemimpin adalah pengawasan. Fungsi ini merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya kegiatan atau perusahaan kearah pulau cita-cita yakni kepada tujuan yang telah direncanakan (Manullang, 2011).

Menurut Terry, pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau selaras dengan standar (Purwanto, 2013).

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karenanya agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana (Manullang, 2011).

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria utama adalah bahwa sistem seharusnya 1) mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar, 2) tepat waktu, 3) dengan biaya yang efektif, 4) tepat akurat, dan 5) dapat

diterima oleh yang bersangkutan. Semakin dipenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan (Handoko, 2013).

### **2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (*human resource*) memiliki pengertian secara makro, yaitu merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang menggambarkan jumlah angkatan kerja yang terdapat di dalam suatu negara. Sedangkan secara mikro, sumber daya manusia merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu unit kerja atau organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta.

Ada beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli diantaranya menurut Sikula yang dikutip oleh Wahyudi (2012), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, memajukan dan mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi.

Menurut Haris yang dikutip oleh Yurniasih (2011) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merangkain kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2013) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pembangunan, penilaian, pemberian jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh dan mengelola tenaga kerja yang kompeten meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pembangunan, pemberian jasa (kompensasi) dan pemberhentian/PHK, sehingga tujuan perusahaan dan karyawan dapat tercapai.

### **b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan-kekurangan atau kelebihan karyawan.

Menurut Hasibuan (2012) fungsi-fungsi sumber daya manusia adalah:

#### 1. Fungsi Manajerial

##### a) Perencanaan (*planning*)

adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian

karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b) Pengorganisasian (*organization*)

Adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*Organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk pencapaian tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membentuk terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan (*directing*)

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian (*controlling*)

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*procurement*)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengembangan (*development*)

Adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi (*compensation*)

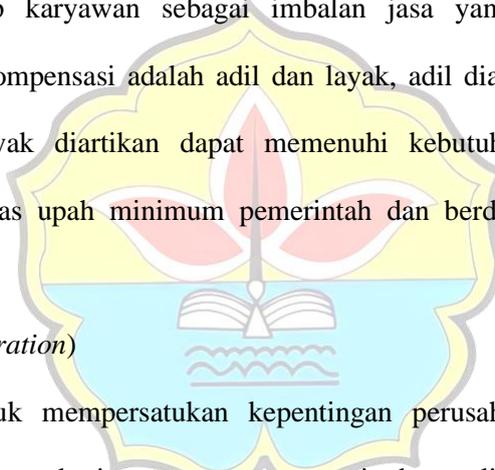
Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang terhadap karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian (*integration*)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e) Pemeliharaan (*maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan



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

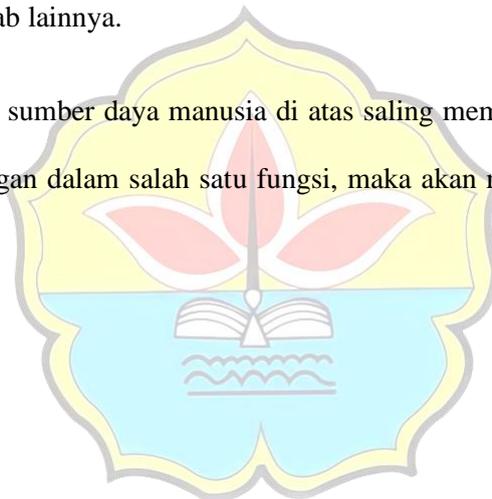
f) **Kedisiplinan**

Adalah fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan fungsi keberhasilan terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan perusahaan.

g) **Pemberhentian**

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat kesimpangan dalam salah satu fungsi, maka akan mempengaruhi fungsi yang lainnya.



#### **2.1.4. Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kompensasi menurut para ahli.

##### **a. Definisi Kompensasi**

Rivai dan Sagala (2011) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian

kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2014) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Simamora (2013) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan pada karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan mereka.

#### **b. Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Rivai dan Sagala (2011) berdasarkan jenisnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran langsung kepada karyawan berupa upah, gaji, bonus atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Sedangkan untuk kompensasi non finansial yaitu dapat berupa pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, produktifitas dan kepuasan.

#### **c. Tujuan Kompensasi**

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2014) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan.

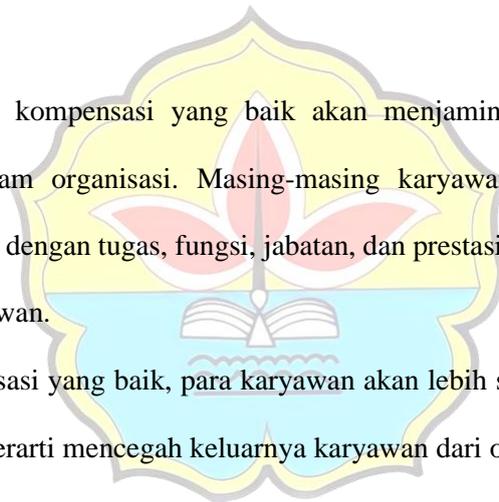
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.



6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

#### **d. Komponen-Komponen Kompensasi**

Adapun komponen-komponen kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2011) adalah sebagai berikut:

##### 1. Gaji

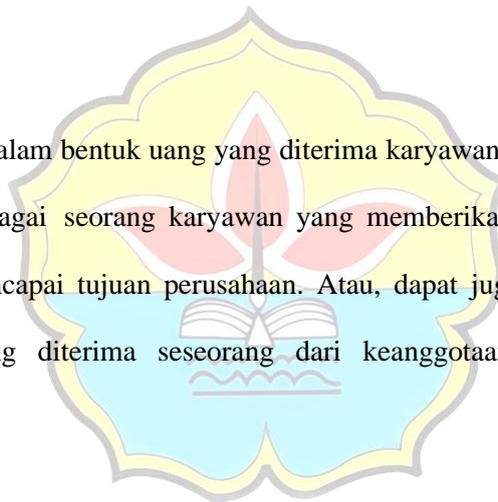
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai pembayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

##### 2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

##### 3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah



langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*).

*Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

#### e. Dimensi Kompensasi

Menurut Schuler dan Jackson (2009) kompensasi dapat diukur melalui dua dimensi yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*) seperti gaji dan kompensasi variable yaitu insentif dan bonus.

2. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah berupa perlindungan pribadi berupa perlindungan umum (jaminan sosial, pengangguran dan cacat), perlindungan pribadi (berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor dan tunjangan siklus hidup.

Menurut Mulyadi dalam Septerina dan Irawati (2018) dimensi pengukuran kompensasi dapat digolongkan menjadi dua kelompok yaitu:

1. Kompensasi Instrintik

Berupa rasa puas diri yang diperoleh pegawai yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri pegawai dan mendorong pegawai untuk menjadi yang terbaik.

## 2. Kompensasi Ekstrintik

Terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, kompensasi tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan, dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa dan sekretaris pribadi.

Menurut Michael dan Harold (2003) kompensasi dapat diukur melalui tiga dimensi yaitu:

### 1. Kompensasi Material

Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pension, asuransi kesehatan.

### 2. Kompensasi Sosial

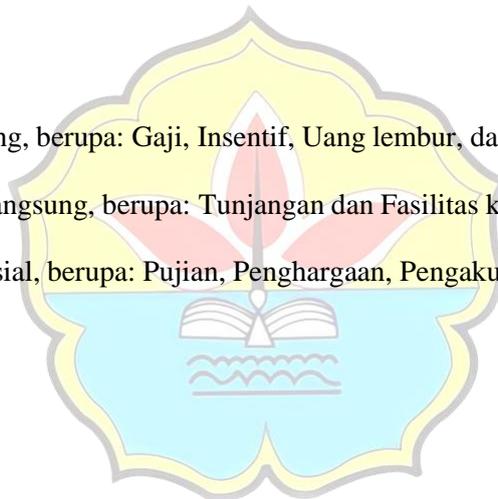
Berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan organisasi.

### 3. Kompensasi Aktivitas

Merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pelatihan pengembangan kepribadian.

Kemudian menurut Rivai dan Sagala (2011) untuk mengukur kompensasi dapat melalui tiga dimensi sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial
  - a. Kompensasi langsung, berupa: Gaji, Insentif, Uang lembur, dan lainnya
  - b. Kompensasi tidak langsung, berupa: Tunjangan dan Fasilitas kerja
2. Kompensasi Non Finansial, berupa: Pujian, Penghargaan, Pengakuan, serta Cuti kerja.



#### 2.1.5. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli.

##### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2012). Menurut Sutrisno (2014) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis.

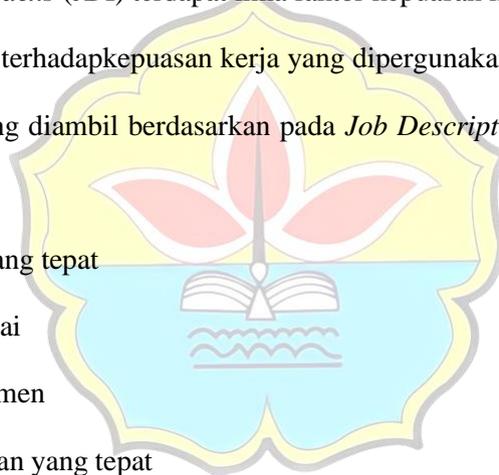
Robbins dan Judge (2015) mengatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Selain itu Handoko (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

## **b. Faktor Kepuasan Kerja**

Ada sejumlah pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakangnya. Pada penelitian ini akan dipaparkan pendapat tiga orang pakar, diantaranya adalah :

1. Harold dalam Handoko (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:
  - a) Faktor hubungan antar karyawan: 1) Hubungan antara pimpinan dengan karyawan; 2) Faktor fisik dan kondisi kerja; 3) Hubungan sosial diantara karyawan; 4) Sugesti dari teman sekerja; dan 5) Emosi dari situasi kerja
  - b) Faktor Individu: 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya; 2) Umur orang sewaktu bekerja; dan 3) Jenis kelamin.
  - c) Faktor-faktor Luar: 1) Keadaan keluarga karyawan; 2) Rekreasi; 3) Pendidikan dan training
2. Menurut *Job Discriptive Indexs* (JDI) terdapat lima faktor kepuasan kerja. *Job Description Index* adalah pengukuran terhadapkepuasan kerja yang dipergunakan secara luas. Faktor-faktor kepuasan kerja yang diambil berdasarkan pada *Job Descriptive Index*,diantaranya adalah:
  - a) bekerja pada tempat yang tepat
  - b) pembayaran yang sesuai
  - c) organisasi dan manajemen
  - d) supervisi pada pekerjaan yang tepat
  - e) orang yang ada dalam pekerjaan yang tepat.



### **c. Konsekuensi Kepuasan Kerja**

Seorang manajer sumber daya manusia sangat berkepentingan untuk memahami dan memenuhi berbagai dimensi kepuasan kerja serta mengantisipasi berbagai kemungkinan konsekuensi terutama yang bernuansa negatif. Ada beberapa pendapat berkaitan tentang konsekuensi kepuasan kerja terhadap karyawan, yaitu:

1. Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan dampak kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan absensi, menekan perputaran kerja. Opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja berupa:
  - a) Keluar (*Exit*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian posisi baru maupun minta berhenti.
  - b) Suara (*Voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan,
2. Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

- a) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerja akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, terutama penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar.

- b) Pergantian karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, sebaliknya bila terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin akan tinggi.

Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya daripada mengundurkan diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka (Robbins dan Judge, 2015).

Untuk membuat karyawan merasakan puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik. Pihak pimpinan juga harus mampu menyediakan faktor penggerak motivator

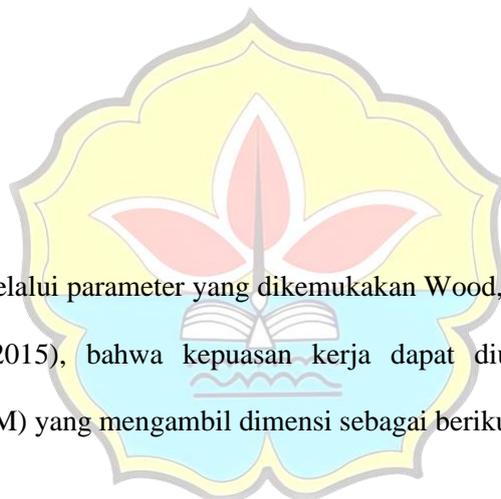
(intrinsik) kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi (Griffin, 2006).

Untuk mengembangkan sikap-sikap positif kepada karyawan, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para karyawannya agar kepuasan kerja karyawannya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan individu dalam menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat serta ciri pribadi nilai-nilainya.

#### **d. Dimensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja diukur melalui parameter yang dikemukakan Wood, Wallace and Zeffani dalam Robbins dan Judge (2015), bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui model *Summation score method* (SCM) yang mengambil dimensi sebagai berikut:

1. Hubungan baik di lingkungan kerja, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan sosial di antara karyawan, dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan. Hal ini ditunjukkan melalui sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan meskipun tanpa pengawasan, kemauan membina komunikasi dengan relasi kerja, dapat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam suatu tim kerja atau individual, serta kemauan untuk merawat sarana atau peralatan kerja dengan baik.
2. Kemampuan utilitas, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap kebijakan kepemimpinan, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi



dan peluang promosi karier. Sikap karyawan ini akan ditunjukkan melalui penerimaan kebijakan pimpinan, sikap mematuhi peraturan jam kerja yang sudah ditetapkan, kesempatan mengembangkan kreativitas kerja dan hasrat untuk memanfaatkan kesempatan meningkatkan jenjang karier.

3. Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan karyawan pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan/kompensasi, dan insentif. Kebijakan kesejahteraan tersebut diukur dari persepsi karyawan terhadap sistem pengupahan, besarnya upah (*take home pay*) yang diterima dibandingkan dengan beban kerja, sistem pemberian tunjangan, serta sistem insentif dan gaji lembur.
4. Perhatian organisasi pada masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan sarana yang menunjang K3. Hal ini dapat diukur dari kemampuan atau kemauan karyawan untuk mengatasi segala risiko yang ditimbulkan dari pekerjaan, karyawan memperoleh jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja dalam bentuk tunjangan atau asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, serta dalam proses kerja karyawan memperoleh hak keamanan berupa kelengkapan sarana alat perlindungan diri yang memadai.

Kemudian menurut Robbins dan Judge (2015) adapun faktor-faktor yang dapat dijadikan dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang.  
Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk maju menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi jika terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Ganjaran yang pantas.

Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan profesi yang adil dan sesuai dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akan meningkat.

5. Kesesuaian antara kepribadian pekerjaan.

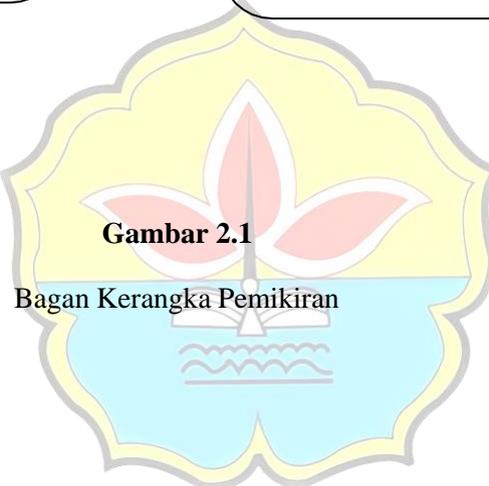
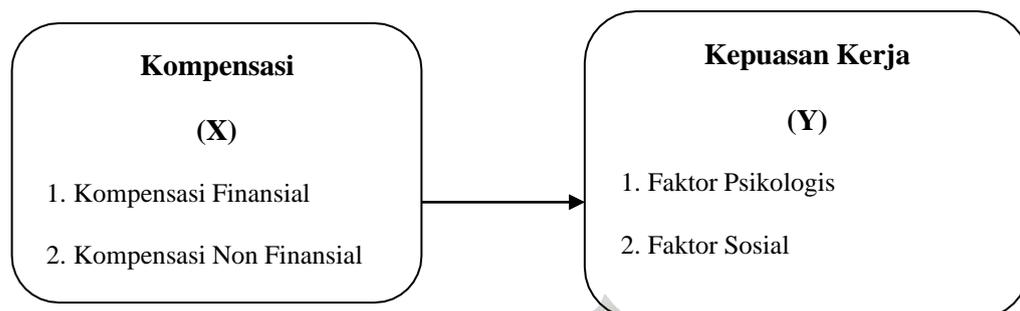
Orang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih. Dengan demikian, akan tercipta kepuasan kerja yang meningkat.

Selain itu Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui empat indikator sebagai berikut.

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, dan keadaan ruangan.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### 2.1.6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan teori dan kajian dari penelitian terdahulu di atas, maka untuk menjawab permasalahan penelitian dibentuk kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut.



**Gambar 2.1**

Bagan Kerangka Pemikiran

### 2.1.7. Hipotesis

Hipotesis adalah pengambilan kesimpulan sementara untuk kemudian diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini, hipotesa penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha sudah baik dan tinggi.
2. Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha.

## 2.2. Metode Penelitian

### 2.2.1. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Penelitian

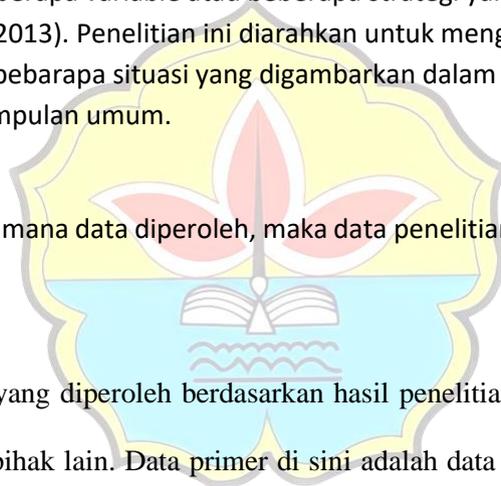
Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2013). Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum.

#### b. Sumber Data

Berdasarkan sumber dari mana data diperoleh, maka data penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

##### 1. Data primer

*Data Primer*, yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang belum diolah dan dipublikasikan oleh pihak lain. Data primer di sini adalah data yang bersumber dari responden menyangkut persepsi dan sikap mereka atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam angket/kuesioner. Data primer ini bersumber dan diolah dari jawaban responden atas pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel kompensasi dan kepuasan kerja (Sugiyono, 2015).



## 2. Data sekunder

*Data Sekunder*, yaitu data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen dan publikasi pihak lain. Data sekunder berupa data dan informasi pendukung penelitian yang didapatkan dari informan, baik dari sumber internal maupun dari sumber eksternal lain yang relevan, yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, laporan dan media massa serta internet sebagai informasi penunjang penelitian (Sugiyono, 2015).

### 2.2.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden yang dipilih untuk memperjelas pertanyaan yang akan digunakan melalui kuesioner.

#### b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah kompensasi dan kepuasan kerja melalui kajian teori yang diperoleh melalui internet dan kunjungan ke pustakaan.

#### c. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-

pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan Skor = 1
- Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan Skor = 2
- Jawaban Cukup Setuju (CS) dengan Skor = 3
- Jawaban Setuju (S) dengan Skor = 4
- Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan Skor = 5

### 2.2.3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Sedangkan menurut Riduwan dan Kuncoro (2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama sebanyak 34 orang karyawan berdasarkan data jumlah karyawan pada tahun 2021.

#### b. Sampel

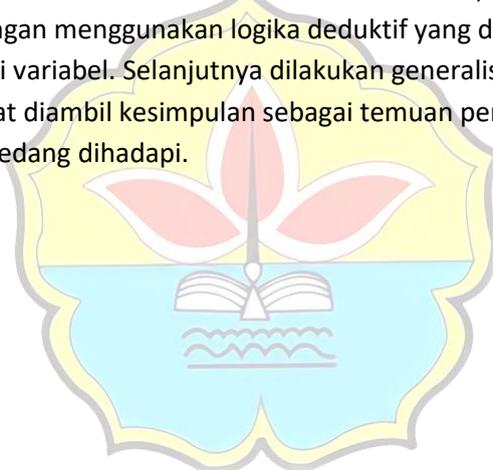
Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2015). Sedangkan menurut Arikunto (2016) sampel adalah bagian populasi yang diselidiki sebagai sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian.

Penentuan sampel digunakan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh (Sampling Sensus)*. *Sampling Jenuh* menurut Sugiyono (2015) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 34 orang, maka semua anggota populasi dalam dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dalam arti jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang karyawan.

#### **2.2.4. Metode Analisis**

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). *Explanatory research* merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2012). Sedangkan metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2015) metode survey adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Dimana tujuan penelitian survey adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum.

Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Proses pendekatan kuantitatif berawal dari teori, yang diturunkan menjadi hipotesis penelitian dengan menggunakan logika deduktif yang disertai dengan pengukuran dan operasionalisasi variabel. Selanjutnya dilakukan generalisasi berdasarkan hasil data statistik sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai temuan penelitian untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi.



#### **2.2.5. Alat Analisis**

##### **2.2.5.1. Metode Deskriptif**

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran variabel penelitian dari permasalahan yang ada. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.

- b. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
- c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
- e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan klasifikasi skor jawaban responden dari variabel penelitian dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan skala Likert.

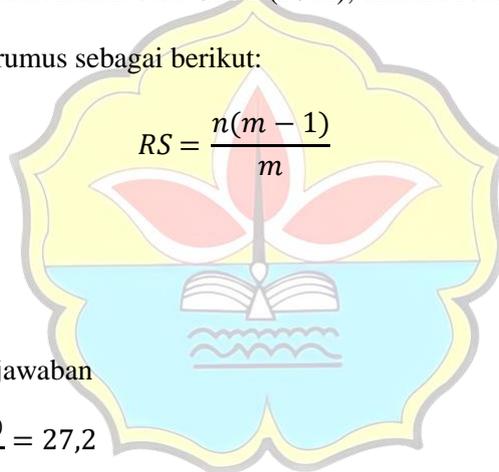
Untuk mengacu kriteria tersebut, maka dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Umar (2012), dimana rentang skor dan rentang skal ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana :

RS : Rentang skala  
 n : Jumlah sampel  
 m : Jumlah slternatif jawaban

Sehingga :  $RS = \frac{34(5-1)}{5} = 27,2$



### Penentuan rentang skor

Rentang skor terendah = n x skor terendah  
 = 34 x 1  
 = 34

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi  
 = 34 x 5  
 = 170

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1 - 5, maka katagori pengklasifikasian untuk variable kompensasi dan kepuasan kerja terdapat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.2**

Rentang Pengklasifikasian Variabel

No	Skor	Keterangan
1	34 – 61,1	Sangat Tidak Setuju / Sangat Buruk / Sangat Puas
2	61,2 – 88,3	Tidak Setuju / Buruk / Puas
3	88,4 – 115,5	Cukup Setuju / Cukup Baik / Cukup Puas
4	115,6 – 142,7	Setuju / Baik / Puas
5	142,8 – 170	Sangat Setuju / Sangat Baik / Sangat Puas

*Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian, 2022.*

#### 2.2.5.2. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear sederhana dengan alasan bahwa alat ini dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 21.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Adapun persamaan analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X = Kompensasi

b = Koefisien Variabel Kompensasi

e = Tingkat Kesalahan (*error term*)

### 2.2.5.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase (Ghozali, 2013).

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

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

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X.

R = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS *for Windows* versi 21.0.

#### 2.2.5.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan melalui uji parsial (Uji  $t$ ), untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Atau dengan membandingkan nilai signifikansinya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%) maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini untuk memudahkan penulis, maka kriteria pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut.

- Apabila  $\alpha < 0.05$ , maka  $H_1$  di terima dan  $H_0$  ditolak.
- Apabila  $\alpha > 0.05$ , maka  $H_1$  di tolak dan  $H_0$  diterima.

### 2.2.7. Operasional Variabel

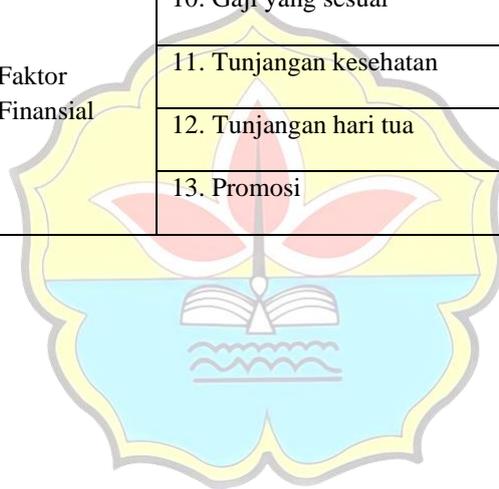
Adapun langkah awal yang dilakukan dalam pembuatan kuesioner ini yaitu dengan menyusun pernyataan-pernyataan berdasarkan masing-masing indikator dalam bentuk operasional variabel; membuat kisi-kisi angket/kuesioner dengan cara menentukan indikator yang akan diteliti; serta mengkonsultasikan butir-butir angket yang telah disusun dengan pembimbing. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.3**  
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	<b>Kompensasi (X)</b>  <i>Sumber: Rivai dan Sagala (2011)</i>	Kompensasi Finansial (Langsung)	1. Gaji	Ordinal
			2. Insentif	Ordinal
			3. Uang Lembur	Ordinal
		Kompensasi Finansial (Tidak Langsung)	4. Tunjangan kesehatan	Ordinal
			5. Tunjangan hari tua	Ordinal
			6. Tunjangan hari besar keagamaan	Ordinal
			7. Kendaraan operasional	Ordinal
			8. Mess	Ordinal
		Kompensasi Non Finansial	9. Pujian	Ordinal
			10. Penghargaan	Ordinal
			11. Pengakuan	Ordinal
			12. Cuti Kerja	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
----	----------	---------	-----------	-------

2	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>  <i>Sumber: Sutrisno (2012)</i>	Faktor Psikologis	1. Minat	Ordinal
			2. Bakat	Ordinal
			3. Keterampilan	Ordinal
		Faktor Sosial	4. Komunikasi antar sesama karyawan	Ordinal
			5. Tidak ada perselisihan	Ordinal
			6. Komunikasi dengan atasan	Ordinal
		Faktor Fisik	7. Peralatan kerja yang lengkap	Ordinal
			8. Kondisi kerja yang kondusif.	Ordinal
			9. Kejelasan waktu kerja	Ordinal
		Faktor Finansial	10. Gaji yang sesuai	Ordinal
			11. Tunjangan kesehatan	Ordinal
			12. Tunjangan hari tua	Ordinal
			13. Promosi	Ordinal



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Deskripsi Profil Responden**

Setelah dilakukan sebaran kuesioner kepada 34 orang responden dan semua data dikumpulkan, langkah selanjutnya yakni melakukan analisis. Namun sebelumnya penulis akan menjelaskan profil dari responden berdasarkan jenis kelamin, kelompok umur, dan pendidikan responden. Kuesioner disebar pada karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama, yang merupakan sampel dalam penelitian ini yang dilakukan secara acak. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan yang akan diuraikan sebagai berikut.

##### **a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin pada dasarnya dapat menentukan aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama, jumlah responden pria lebih banyak dari wanita, untuk lebih jelasnya persentase data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Laki-Laki	27	79,41	79,41
2	Perempuan	7	20,59	100
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100</b>	

*Sumber: Data diolah (2022)*

Dari Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama diperoleh informasi jumlah responden laki-laki lebih mendominasi dibanding perempuan, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 27 orang atau jika di persentasekan sebesar 79,41 persen dan perempuan sebanyak 7 orang atau jika di persentasekan sebesar 20,59 persen. Banyaknya responden laki-laki dibandingkan perempuan, karena memang tingkat kebutuhan karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama banyak di butuhkan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki di bandingkan perempuan, karena mengingat pekerjaan yang dilakukan lebih berat, sehingga sangat cocok jika di tempatkan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

#### **b. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Umur**

Responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini ini sebanyak 34 orang karyawan yang merupakan sampel dari penelitian ini. Berdasarkan kelompok umur pada penelitian ini dibagi menjadi 4 kelompok yaitu yang berumur < 25 tahun, 25-35 tahun, 36-45 tahun, dan 45 - 55 Tahun. Berikut ini merupakan gambaran kelompok usia responden pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama yang disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur**

No	Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Kumulatif Persen (%)
1	< 25 Tahun	6	17,65	17
2	25-35 Tahun	15	44,12	61
3	36-45 Tahun	12	35,29	97
4	46-55 Tahun	1	2,94	100
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100</b>	

*Sumber: Data diolah (2022)*

Dari Tabel 4.2 di atas, diperoleh karakteristik responden berdasarkan kelompok usia untuk responden yang berusia < 25 tahun adalah sebanyak 6 orang atau 17,65 persen, responden yang berusia 25-35 tahun adalah sebanyak 15 orang atau 44,12 persen, responden yang berusia 36-45 tahun adalah sebanyak 12 orang atau 35,25%, dan responden yang berusia 46 - 55 tahun adalah sebanyak 1 orang atau 2,94%.

### **c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

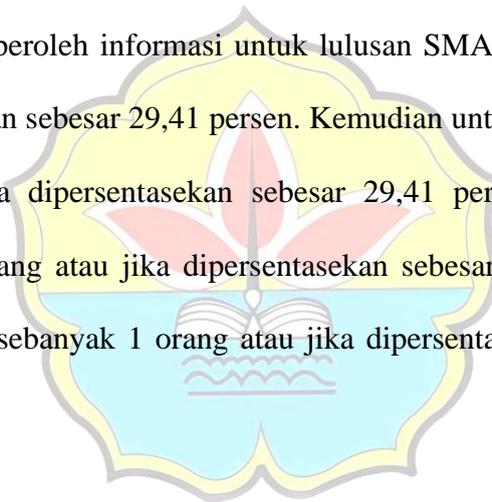
Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berikut ini merupakan gambaran dari latar belakang pendidikan responden yaitu karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama yang disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Kumulatif Persen (%)
1	SMA/SMK	10	29,41	29,41
2	Diploma	10	29,41	58,82
3	Sarjana (S1)	13	38,24	97,06
4	Magister (S2)	1	2,94	100
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100</b>	

*Sumber: Data diolah (2022)*

Tabel 4.3 diatas mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, berdasarkan hasil sebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama diperoleh informasi untuk lulusan SMA/SMK sebanyak 10 orang atau jika dipersentasekan sebesar 29,41 persen. Kemudian untuk lulusan Diploma sebanyak 10 orang atau jika dipersentasekan sebesar 29,41 persen, untuk lulusan Sarjana (S1) sebanyak 13 orang atau jika dipersentasekan sebesar 38,24 persen, dan untuk lulusan Magister (S2) sebanyak 1 orang atau jika dipersentasekan sebesar 2,94 persen.



#### **4.1.2. Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian**

##### **4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X)**

###### **a. Dimensi Kompensasi Finansial**

Adapun persepsi responden terhadap indikator kompensasi finansial disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Untuk Indikator Finansial**

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
DIMENSI I: Kompensasi Finansial		1	2	3	4	5		
1	Adanya kesesuaian gaji dan tanggung jawab	0	7	20	6	1	<b>103</b>	Cukup Baik
2	Adanya pemberian insentif dalam melaksanakan tugas tambahan	0	4	18	10	2	<b>112</b>	Cukup Baik
3	Adanya pemberian uang lembur	0	2	19	12	1	<b>114</b>	Cukup Baik
4	Adanya tunjangan kesehatan yang diberikan	0	0	21	12	1	<b>116</b>	Baik
5	Adanya tunjangan hari tua yang diberikan oleh perusahaan.	0	5	17	12	0	<b>109</b>	Cukup Baik
6	Adanya tunjangan hari besar keagamaan yang diberikan oleh perusahaan.	0	1	15	18	0	<b>119</b>	Baik
7	Adanya fasilitas kerja berupa kendaraan operasional yang diberikan oleh perusahaan.	0	2	16	16	0	<b>116</b>	Baik
8	Adanya fasilitas mess bagi karyawan yang belum berkeluarga.	0	2	14	18	0	<b>118</b>	Baik
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI I</b>		<b>0</b>	<b>2,88</b>	<b>17,5</b>	<b>13</b>	<b>0,63</b>	<b>113,4</b>	<b>Cukup Baik</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi kompensasi finansial yaitu sebesar 113,4, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II dimensi kompensasi finansial termasuk pada range 88,4 – 115,5 berada pada kriteria “Cukup Baik”. Yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya sudah berlangsung cukup baik.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Adanya kesesuaian gaji dan tanggung jawab” diperoleh skor sebesar 103 dengan keterangan cukup baik, yang menjelaskan bahwa gaji yang di terima oleh karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama sejauh ini sudah cukup sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan. Artinya belumlah benar-benar sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan.

Kemudian untuk pernyataan “Adanya pemberian insentif dalam melaksanakan tugas tambahan” diperoleh skor sebesar 112 dengan keterangan cukup baik, yang menjelaskan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya sejauh ini di persepsikan sudah cukup sesuai, artinya belum benar-benar sesuai seperti yang diharapkan oleh karyawan.

Selanjutnya untuk pernyataan “Adanya pemberian uang lembur” diperoleh skor sebesar 114 dengan keterangan cukup baik, yang menjelaskan bahwa uang lembur yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dinilai sudah cukup baik. Kemudian untuk pernyataan “Adanya tunjangan kesehatan yang diberikan” diperoleh skor sebesar

116 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dinilai sudah berlangsung dengan baik.

Berikutnya untuk pernyataan “Adanya tunjangan hari tua yang diberikan oleh perusahaan.” diperoleh skor sebesar 109 dengan keterangan cukup baik, yang menjelaskan bahwa tunjangan hari tua yang dijanjikan oleh perusahaan kepada karyawannya dinilai sudah cukup baik. Kemudian untuk pernyataan “Adanya tunjangan hari besar keagamaan yang diberikan oleh perusahaan” diperoleh skor sebesar 119 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa tunjangan hari besar keagamaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dinilai sudah berlangsung dengan baik.

Selanjutnya untuk pernyataan “Adanya fasilitas kerja berupa kendaraan operasional yang diberikan oleh perusahaan” diperoleh skor sebesar 116 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dinilai sudah baik. Terakhir untuk pernyataan

“Adanya fasilitas mess bagi karyawan yang belum berkeluarga” diperoleh skor sebesar 118 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa fasilitas mess yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang belum berkeluarga dinilai sudah tersedia dengan baik.

### b. Dimensi Kompensasi Non Finansial

Adapun persepsi responden terhadap dimensi kompensasi non finansial disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Untuk Dimensi Kompensasi Non Finansial**

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
9	Adanya pujian yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi	0	2	19	13	0	113	Cukup Baik
10	Adanya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atas hasil kerja yang baik	0	3	20	10	1	111	Cukup Baik
11	Adanya pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang baik	0	5	17	12	0	109	Cukup Baik
12	Adanya cuti kerja yang diberikan kepada karyawan	0	2	16	16	0	116	Baik
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI II</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>12,75</b>	<b>0,25</b>	<b>112,3</b>	<b>Cukup Baik</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi kompensasi non finansial yaitu sebesar 112,3, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II dimensi kompensasi non finansial termasuk pada range 88,4 – 115,5 berada pada kriteria “Cukup Baik”. Yang menjelaskan bahwa kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan sejauh ini sudah berlangsung dengan cukup baik.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Adanya pujian yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi” diperoleh skor sebesar 113 dengan keterangan cukup baik, yang menjelaskan bahwa karyawan menilai manajemen perusahaan cukup memberikan apresiasi kepada karyawan dengan memberikan pujian untuk karyawan yang berprestasi. Kemudian untuk pernyataan “Adanya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atas hasil kerja yang baik” diperoleh skor sebesar 111 dengan keterangan cukup baik, artinya pimpinan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama dapat menghargai hasil kerja yang diberikan oleh karyawannya dengan cukup baik.

Selanjutnya untuk pernyataan “Adanya pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang baik” diperoleh skor sebesar 109 dengan keterangan cukup baik. Hal ini menjelaskan bahwa pimpinan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama dapat mengakui hasil kerja karyawannya dengan cukup baik. Terakhir untuk pernyataan “Adanya cuti kerja yang diberikan kepada karyawan” diperoleh skor sebesar 116 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa manajemen PT. Sinergi Tiga Mitra Utama dapat memberikan cuti kerja kepada karyawan dengan baik.

Adapun hasil rekap persepsi jawaban responden terhadap variable kompensasi pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama di sajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.6**  
**Rekap Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X)**

No.	Pernyataan	Skor	Ket
1	Adanya kesesuaian gaji dan tanggung jawab	103	Cukup Baik
2	Adanya pemberian insentif dalam melaksanakan tugas tambahan	112	Cukup Baik
3	Adanya pemberian uang lembur	114	Cukup Baik
4	Adanya tunjangan kesehatan yang diberikan	116	Baik
5	Adanya tunjangan hari tua yang diberikan oleh perusahaan.	109	Cukup Baik
6	Adanya tunjangan hari besar keagamaan yang diberikan oleh perusahaan.	119	Baik
7	Adanya fasilitas kerja berupa kendaraan operasional yang diberikan oleh perusahaan.	116	Baik
8	Adanya fasilitas mess bagi karyawan yang belum berkeluarga.	118	Baik
9	Adanya pujian yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi	113	Cukup Baik
10	Adanya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atas hasil kerja yang baik	111	Cukup Baik
11	Adanya pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang baik	109	Cukup Baik
12	Adanya cuti kerja yang diberikan kepada karyawan	116	Baik
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Kompensasi (X)</b>		<b>113</b>	<b>Cukup Baik</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Dari Tabel 4.6 diatas dapat dilihat skor rata-rata variabel kompensasi dari dua belas item pernyataan yang diajukan sebesar 113, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II variabel kompensasi termasuk pada range 88,4 – 115,5 berada pada kriteria “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan kompensasi yang oleh karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama dinilai sudah berlangsung dengan cukup baik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan keenam dimensi kompensasi finansial dengan pernyataan “Adanya tunjangan hari besar keagamaan yang diberikan oleh perusahaan”. Yang menyatakan bahwa pada tunjangan hari besar keagamaan yang

diterima oleh karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama sejauh sudah berlangsung dengan baik.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan pertama dimensi pertama kompensasi finansial yakni dengan pernyataan memiliki “Adanya kesesuaian gaji dan tanggung jawab”. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan menilai gaji yang diterima oleh karyawan sejauh ini belumlah sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga membuat karyawan cenderung kurang puas dengan gaji yang diberikan sejauh ini, karena belumlah sesuai dengan harapan mereka.

Hasil ini sesuai dengan pengamatan awal yang dilakukan, dimana dari hasil pengamatan awal yang dilakukan mengemukakan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan belumlah sesuai dengan harapan mereka. Karena sudah lebih kurang tiga tahun belakang ini tidak pernah ada kenaikan gaji bahkan masih ada beberapa karyawan yang menerima gaji dibawah upah minimum provinsi (UMP). Hal ini tentu saja harus menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan, dalam memperhitungkan kembali kompensasi yang harus diterima oleh karyawan, karena jika tidak hal ini tentu saja akan berdampak kurang puasnya karyawan dalam bekerja, dan secara tidak langsung akan memberikan efek dengan semakin tidak optimalnya karyawan dalam bekerja.

Secara keseluruhan kompensasi yang diberikan oleh PT. Sinergi Tiga Mitra Utama kepada karyawan dikategorikan cukup baik, meskipun ada beberapa point yang mesti diperbaiki. Kompensasi sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berfungsi sebagai alat penarik, pemeliharaan dan

mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi (Septherina dan Irawati, 2018). Lebih lanjut Septherina dan Irawati (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah wujud penghargaan atas jasa seorang pada perusahaan dimana ia bekerja. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar yang logis, rasional, dan kuat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

#### 4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

##### a. Dimensi Faktor Psikologis

Adapun persepsi responden terhadap dimensi faktor psikologis disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Untuk Dimensi Faktor Psikologis**

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
1	Pekerjaan yang saya laksanakan saat ini telah sesuai minat.	0	0	16	15	3	123	Puas
2	Pekerjaan yang dilaksanakan saat ini telah sesuai dengan bakat yang dimiliki	0	1	14	19	0	120	Puas
3	Perkerjaan yang saya lakoni saat ini telah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	0	0	13	21	0	123	Puas
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI I</b>		<b>0</b>	<b>0,33</b>	<b>14,33</b>	<b>18,33</b>	<b>1</b>	<b>122</b>	<b>Puas</b>

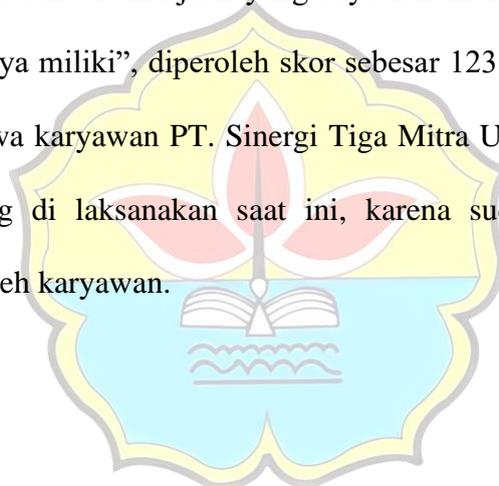
*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Berdasarkan tabel di atas di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi faktor psikologis yaitu sebesar 122, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II dimensi faktor psikologis termasuk pada range 115,6 – 142,7 berada pada kriteria Puas. Yang menjelaskan bahwasanya faktor psikologis karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama dipersepsikan sudah puas dalam bekerja.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Pekerjaan yang saya laksanakan saat ini telah sesuai minat” diperoleh skor sebesar 123 dengan keterangan puas, yang menjelaskan bahwa karyawan sudah puas dengan pekerjaan yang di laksanakan saat ini, karena sesuai dengan minat mereka dalam bekerja.

Selanjutnya untuk pernyataan “Pekerjaan yang dilaksanakan saat ini telah sesuai dengan bakat yang dimiliki” diperoleh skor sebesar 120 dengan keterangan puas, yang menjelaskan bahwa karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama sudah puas dengan pekerjaan yang di laksanakan saat ini, karena sesuai dengan bakat yang dimiliki.

Terakhir untuk pernyataan “Pekerjaan yang saya lakoni saat ini telah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki”, diperoleh skor sebesar 123 dengan keterangan puas, yang menjelaskan bahwa karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama sudah merasa puas dengan pekerjaan yang di laksanakan saat ini, karena sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.



**b. Dimensi Faktor Sosial**

Adapun persepsi responden terhadap dimensi faktor sosial pada tabel berikut.

**Tabel 4.8  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Faktor Sosial**

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
DIMENSI II: Faktor Sosial		1	2	3	4	5		
4	Komunikasi antar sesama rekan kerja dapat berlangsung dengan baik	0	1	10	23	0	124	Puas
5	Tidak adanya perselisihan antar sesama rekan	0	0	16	17	1	121	Puas

6	Komunikasi yang terjalin dengan atasan dapat berlangsung dengan baik	0	3	16	13	2	<b>116</b>	Puas
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI II</b>		<b>0,00</b>	<b>1,33</b>	<b>14</b>	<b>17,67</b>	<b>1</b>	<b>120,3</b>	<b>Puas</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Berdasarkan tabel di atas di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi faktor sosial yaitu sebesar 120,3, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II dimensi faktor sosial termasuk pada range 115,6 – 142,7 berada pada kriteria puas. Yang menjelaskan bahwasanya faktor sosial karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama dalam bekerja dipersepsikan sudah puas dalam bekerja.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Komunikasi antar sesama rekan kerja dapat berlangsung dengan baik”, diperoleh skor sebesar 124 dengan keterangan puas, yang menjelaskan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan komunikasi yang berlangsung antar sesama rekan kerja dapat berjalan dengan baik. Selanjutnya untuk pernyataan “Tidak adanya perselisihan antar sesama rekan” diperoleh skor sebesar 121 dengan keterangan puas, yang menjelaskan bahwa karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama sudah merasa puas bekerja saat ini karena tidak adanya perselisihan antar sesama rekan dalam bekerja.

Kemudian untuk pernyataan “Komunikasi yang terjalin dengan atasan dapat berlangsung dengan baik”, diperoleh skor sebesar 116 dengan keterangan puas, yang menjelaskan bahwa karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama sudah merasa puas bekerja saat ini karena komunikasi yang terjalin dengan atasan dapat berlangsung dengan baik.

### **c. Dimensi Faktor Fisik.**

Adapun persepsi responden terhadap dimensi faktor fisik pada tabel berikut.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Untuk Dimensi Faktor Fisik**

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
DIMENSI III: Faktor Fisik		1	2	3	4	5		
7	Adanya dukungan peralatan kerja yang lengkap untuk melaksanakan pekerjaan	0	1	14	19	0	120	Puas
8	Kondisi kerja yang kondusif.	0	1	14	19	0	120	Puas
9	Adanya kejelasan dalam pengaturan waktu dalam bekerja.	0	0	14	20	0	122	Puas
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI III</b>		<b>0</b>	<b>0,67</b>	<b>14</b>	<b>19,33</b>	<b>0</b>	<b>120,7</b>	<b>Puas</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Berdasarkan tabel di atas di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi faktor fisik yaitu sebesar 120,7, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II dimensi faktor fisik termasuk pada range 115,6 – 142,7 berada pada kriteria puas. Yang menjelaskan bahwasanya faktor fisik yang ada pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama telah dapat memberikan rasa puas karyawan dalam bekerja.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Adanya dukungan peralatan kerja yang lengkap untuk melaksanakan pekerjaan”, diperoleh skor sebesar 120 dengan keterangan puas, yang menjelaskan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan dukungan peralatan kerja yang lengkap saat ini, sehingga bisa memudahkan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya untuk pernyataan “Kondisi kerja yang kondusif” diperoleh skor sebesar 120 dengan keterangan puas, yang menjelaskan bahwa karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama sudah merasa puas dengan kondisi kerja yang kondusif saat ini. Kemudian untuk pernyataan “Adanya kejelasan dalam pengaturan waktu dalam bekerja”, diperoleh skor sebesar 122 dengan keterangan puas, yang menjelaskan bahwa karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama sudah merasa puas dengan adanya kejelasan dalam pengaturan waktu dalam bekerja saat ini.

#### d. Dimensi Faktor Finansial.

Adapun persepsi responden terhadap dimensi faktor finansial pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Untuk Dimensi Faktor Finansial**

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
DIMENSI IV: Faktor Finansial		1	2	3	4	5		
10	Gaji yang saya terima saat ini telah sesuai dengan harapan	0	5	17	12	0	<b>109</b>	Cukup Puas
11	Adanya tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan	0	4	17	11	2	<b>113</b>	Cukup Puas
12	Adanya tunjangan hari tua yang diberikan oleh perusahaan.	0	6	13	15	0	<b>111</b>	Cukup Puas
13	Adanya pelaksanaan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.	0	2	17	15	0	<b>115</b>	Cukup Puas
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI IV</b>		<b>0</b>	<b>4,25</b>	<b>16</b>	<b>13,25</b>	<b>0,5</b>	<b>112</b>	<b>Cukup Puas</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi faktor finansial yaitu sebesar 112, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II dimensi faktor finansial termasuk pada range 88,4 – 115,5 berada pada kriteria cukup puas. Yang menjelaskan bahwasanya faktor finansial yang diberikan oleh PT. Sinergi Tiga Mitra Utama cukup memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Gaji yang saya terima saat ini telah sesuai dengan harapan”, diperoleh skor sebesar 109 dengan keterangan cukup puas, yang menjelaskan bahwa karyawan sudah merasa cukup puas dengan gaji yang diterima saat ini. Selanjutnya untuk pernyataan “Adanya tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan” diperoleh skor sebesar 113 dengan keterangan cukup puas, yang menjelaskan bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Kemudian untuk pernyataan “Adanya tunjangan hari tua yang diberikan oleh perusahaan”, diperoleh skor sebesar 111 dengan keterangan cukup puas, yang menjelaskan bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas tunjangan hari tua yang diberikan kepada karyawannya. Terakhir untuk pernyataan “Adanya pelaksanaan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi”, diperoleh skor sebesar 115 dengan keterangan cukup puas, yang menjelaskan bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas adanya pelaksanaan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

Adapun hasil rekap persepsi jawaban responden terhadap variable kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama di sajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.11**  
**Rekap Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Pernyataan	Skor	Ket
1	Pekerjaan yang saya laksanakan saat ini telah sesuai minat.	123	Puas
2	Pekerjaan yang dilaksanakan saat ini telah sesuai dengan bakat yang dimiliki	120	Puas
3	Perkerjaan yang saya lakoni saat ini telah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	123	Puas
4	Komunikasi antar sesama rekan kerja dapat berlangsung dengan baik	124	Puas
5	Tidak adanya perselisihan antar sesama rekan	121	Puas
6	Komunikasi yang terjalin dengan atasan dapat berlangsung dengan baik	116	Puas
7	Adanya dukungan peralatan kerja yang lengkap untuk melaksanakan pekerjaan	120	Puas
8	Kondisi kerja yang kondusif.	120	Puas
9	Adanya kejelasan dalam pengaturan waktu dalam bekerja.	122	Puas
10	Gaji yang saya terima saat ini telah sesuai dengan harapan	109	Cukup Puas
11	Adanya tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan	113	Cukup Puas
12	Adanya tunjangan hari tua yang diberikan oleh perusahaan.	111	Cukup Puas

13	Adanya pelaksanaan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.	115	Cukup Puas
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)</b>		<b>118,2</b>	<b>Puas</b>

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.

Dari Tabel 4.11 di atas dapat dilihat skor rata-rata variabel kepuasan kerja dari tiga belas pernyataan yang diajukan sebesar 118,2, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II, variabel kepuasan kerja karyawan termasuk pada range 115,6 – 142,7 berada pada kriteria Puas, yang menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama telah merasa puas dalam bekerja.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan keempat dimensi faktor sosial dengan pernyataan “Komunikasi antar sesama rekan kerja dapat berlangsung dengan baik”, yang menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama telah merasa puas dengan komunikasi antar sesama rekan kerja yang berlangsung saat ini telah berlangsung dengan baik.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kesepuluh dimensi faktor finansial yakni dengan pernyataan “Gaji yang saya terima saat ini telah sesuai dengan harapan”. Hal ini menjelaskan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama saat ini belumlah sesuai dengan harapan karyawan, sehingga menyebabkan karyawan menjadi kurang puas dalam bekerja.

Hasil ini sesuai dengan pengamatan yang dilakukan sebelumnya yang mengemukakan bahwa kurang puasnya karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama bekerja saat ini berkaitan dengan kompensasi yang mereka terima belum sesuai dengan harapan. Hal ini tentu saja menjadi sebuah pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukan tinjauan ataupun kajian kembali terkait gaji yang harus diberikan kepada karyawannya, agar karyawan dapat merasa puas dengan gaji yang mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2015). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga dalam Rahayu dan Riana, 2017).

### 4.1.3. Hasil Uji Statistik

#### 4.1.3.1. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk meramalkan ataupun memprediksi keterkaitan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi sederhana dengan program SPSS 22.0 diperoleh hasil seperti Tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Coefficients Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,920	,290		3,172	,003
X_Kompensasi	,742	,085	,839	8,720	,000

a. Dependent Variable: Y\_Kep\_Kerja

Secara statistik diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,920 + 0,742.X$$

Dari persamaan regresi linear di atas diperoleh nilai konstanta konstanta sebesar 0,920. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independent

(kompensasi), artinya apabila variabel independent bersifat konstans maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,920.

Selanjutnya dari persamaan regresi linear di atas juga diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X) sebesar 0,742. Nilai ini memiliki makna bahwa setiap penambahan satu nilai kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,742, atau dengan kata lain apabila kompensasi semakin meningkat, maka hal itu akan diikuti pula dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,742.

#### 4.1.3.2. Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R = 0$  berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R = 1$  berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.13**  
**Korelasi dan Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 <sup>a</sup>	,704	,695	,199790067327258

a. Predictors: (Constant), X\_Kompensasi

Dari hasil model summary di atas diperoleh R (korelasi) yaitu sebesar 0,839, yang memberikan makna bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan kepuasan kerja. Kemudian untuk nilai Adjusted R Square sebesar 0,695, artinya

persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 65,9%, sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### 4.1.3.3. Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terhadap variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* koefisien regresi variabel independen. Uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependent. Adapun caranya adalah membandingkan nilai Probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 (5%) maka berarti variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa 1 ( $H_1$ ) diterima. Berikut ini merupakan output SPSS 22.0 untuk uji t (Parsial).

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.12 diatas dengan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh angka t hitung variabel kompensasi (X) sebesar 8,720, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $8,720 > 2,0395$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pembahasan Deskriptif Variabel Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun deskriptif kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama adalah sebagai berikut:

#### a. Kompensasi (X)

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel kompensasi diperoleh skor rata-rata sebesar 113, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II variabel kompensasi termasuk pada range 88,4 – 115,5 berada pada kriteria “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan kompensasi yang oleh karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama dinilai sudah berlangsung dengan cukup baik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan keenam dimensi kompensasi finansial dengan pernyataan “Adanya tunjangan hari besar keagamaan yang diberikan oleh perusahaan”. Yang menyatakan bahwa pada tunjangan hari besar keagamaan yang diterima oleh karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama sejauh sudah berlangsung dengan baik.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan pertama dimensi pertama kompensasi finansial yakni dengan pernyataan memiliki “Adanya kesesuaian gaji dan tanggung jawab”. Hal ini menjelaskan bahwa

karyawan menilai gaji yang diterima oleh karyawan sejauh ini belumlah sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga membuat karyawan cenderung kurang puas dengan gaji yang diberikan sejauh ini, karena belumlah sesuai dengan harapan mereka.

Hasil ini sesuai dengan pengamatan awal yang dilakukan, dimana dari hasil pengamatan awal yang dilakukan mengemukakan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan belumlah sesuai dengan harapan mereka. Karena sudah lebih kurang tiga tahun belakang ini tidak pernah ada kenaikan gaji bahkan masih ada beberapa karyawan yang menerima gaji dibawah upah minimum provinsi (UMP). Hal ini tentu saja harus menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan, dalam memperhitungkan kembali kompensasi yang harus diterima oleh karyawan, karena jika tidak hal ini tentu saja akan berdampak kurang puasnya karyawan dalam bekerja, dan secara tidak langsung akan memberikan efek dengan semakin tidak optimalnya karyawan dalam bekerja.

Secara keseluruhan kompensasi yang diberikan oleh PT. Sinergi Tiga Mitra Utama kepada karyawan dikategorikan cukup baik, meskipun ada beberapa point yang mesti diperbaiki. Kompensasi sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berfungsi sebagai alat penarik, pemeliharaan dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi (Septerina dan Irawati, 2018). Lebih lanjut Septerina dan Irawati (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah wujud penghargaan atas jasa seorang pada perusahaan dimana ia bekerja. Perwujudan balas jasa ini memerlukan

suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar yang logis, rasional, dan kuat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

**b. Kepuasan Kerja (Y)**

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel kepuasan kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 118,2, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II, variabel kepuasan kerja karyawan termasuk pada range 115,6 – 142,7 berada pada kriteria Puas, yang menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama telah merasa puas dalam bekerja.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan keempat dimensi faktor sosial dengan pernyataan “Komunikasi antar sesama rekan kerja dapat berlangsung dengan baik”, yang menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama telah merasa puas dengan komunikasi antar sesama rekan kerja yang berlangsung saat ini telah berlangsung dengan baik.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kesepuluh dimensi faktor finansial yakni dengan pernyataan “Gaji yang saya terima saat ini telah sesuai dengan harapan”. Hal ini menjelaskan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama saat ini belumlah sesuai dengan harapan karyawan, sehingga menyebabkan karyawan menjadi kurang puas dalam bekerja.

Hasil ini sesuai dengan pengamatan yang dilakukan sebelumnya yang mengemukakan bahwa kurang puasnya karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama bekerja saat ini berkaitan dengan kompensasi yang mereka terima belum sesuai

dengan harapan. Hal ini tentu saja menjadi sebuah pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukan tinjauan ataupun kajian kembali terkait gaji yang harus diberikan kepada karyawannya, agar karyawan dapat merasa puas dengan gaji yang mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2015). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga dalam Rahayu dan Riana, 2017).

#### **4.2.2. Pembahasan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.**

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepausan kerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Septerina dan Irawati (2018), Rahayu dan Riana (2017) dan Fenny., dkk (2019) yang mengungkapkan bahwasanya kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kerja karyawan. Artinya apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan harapan, maka hal ini akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu pernyataan ini di dukung pula oleh pendapat para ahli diantaranya yakni Sutrisno (2014) yang mengemukakan faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Karena faktor ini memberi jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Selain itu Handoko (2013) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang memungkinkan tumbuhnya kepuasan kerja adalah pengaturan yang tepat dan adil atas kompensasi kepada karyawan. Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja. Dan bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya produktivitas, atau prestasi kerja. Namun apabila sebaliknya, bukan mustahil akan menjadi penyebab berbagai macam permasalahan seperti dalam hal absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, sampai aksi-aksi demonstrasi yang menuntut penyesuaian kompensasi. Oleh karena itu mekanisme pengaturan dan pemberian kompensasi yang tepat, cermat dan kontinyu akan memberikan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berfungsi sebagai alat penarik, pemeliharaan dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi (Septerina dan Irawati, 2018). Lebih lanjut Septerina dan Irawati (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah wujud penghargaan atas jasa seorang pada perusahaan dimana ia bekerja. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar yang logis, rasional, dan kuat. Bila

kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Pemberian kompensasi yang setimpal akan membuat sumber daya manusia merasa dihargai dengan baik. Pada akhirnya sumber daya manusia akan merasakan kepuasan dalam bekerja pada sebuah perusahaan tersebut (Rahayu dan Riana, 2017).



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan survey yang dilakukan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama, secara deskriptif dapat disimpulkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan telah berlangsung dengan cukup baik, serta tingkat kepuasan kerja karyawannya dipersepsikan telah merasa puas.
2. Dari hasil model summary diperoleh R (korelasi) yaitu sebesar 0,839, yang memberikan makna bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan kepuasan kerja. Kemudian untuk nilai Adjusted R Square sebesar 0,695, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 65,9%, sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
3. Dari hasil uji regresi diperoleh angka t hitung variabel kompensasi (X) sebesar 8,720, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $8,720 > 2,0395$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mitra Utama.

#### **5.2. Saran**

### 5.2.1. Secara Praktis

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a. Kedepan diharapkan kepada pimpinan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama untuk melakukan kajian kembali terkait kompensasi yang diberikan kepada karyawan, hal ini dikarenakan berdasarkan survey yang dilakukan karyawan menilai gaji yang diterima oleh karyawan sejauh ini belumlah sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga membuat karyawan cenderung kurang puas dengan gaji yang diberikan sejauh ini, karena belumlah sesuai dengan harapan mereka.
- b. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, diharapkan dimasa mendatang diharapkan pada pimpinan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama untuk melakukan tinjauan ataupun kajian kembali terkait gaji yang harus diberikan kepada karyawannya, agar karyawan dapat merasa puas dengan gaji yang mereka terima.

### 5.2.2. Secara Akademis

Penelitian ini perlu ditindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, Richard L. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Davis, K dan Newstroom, J.W. 2006. *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis* (terjemahan Sofyan Cikmat). Jakarta: Elex Media computindo,.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fenny., Rostina, C.F., Nazmi, H., Vincent, I. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarmas Multifinance. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik Volume 1, No.1*.
- Ferdinand, A. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Griffin, R, W. 2006. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. 2013. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Manullang, M. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka.
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P. (2003). *Money is Everything*. New York: Annual Report HR.
- Rahayu, N.M.N dan Riana, I.G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11*.

- Riduwan dan Kuncoro E.A. 2013. *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V dan Sagala, E.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Robbins, S.P and Judge, T.A. 2015. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Samsudin, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia.
- Schuler, Randall S., Susan E Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke-21*. Ed. 6 Jilid 1 dan 2. Diterjemahkan oleh Abdul Rosyid dan Peter Remy Yosy Pasla. Jakarta: Erlangga.
- Septerina dan Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Bagian Produksi di Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 1*.
- Simamora, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Yogyakarta: YKPN.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet
- Sukirno, S. 2015. *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. 2012. *Metode Riset Bisnis: Dilengkapi Contoh Proposal dan Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Yuniarsih, T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung

Muaro Jambi,

2022

**Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner**

Kepada Yth.

Bpk/Ibu/Sdr. Karyawan PT. Sinergi Tiga Mitra Utama

Di tempat

Dengan hormat

Dalam rangka penelitian untuk skripsi dengan ini saya,

Nama : Ricky Saputra

NIM : 1800861201052

Status : Mahasiswa S1 (Strata Satu) Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi Universitas Batanghari

Memohon bantuan bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan lengkap.

Kuesioner ini ditujukan pada Karyawan yang bekerja pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha. Data yang diperoleh dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk mengetahui hasil Skripsi saya yang berjudul ***“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha”***. Semua informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya  
Peneliti

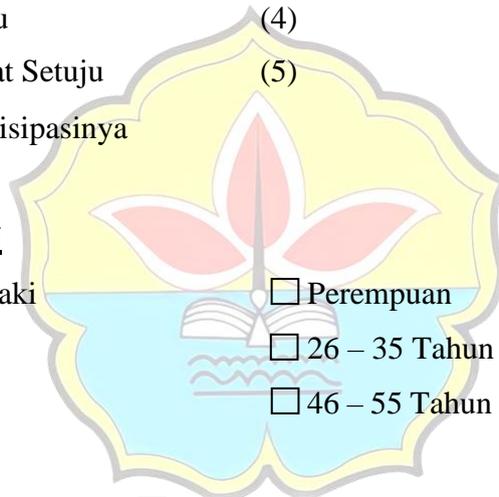
**Ricky Saputra**  
**NIM: 1800861201052**

### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis atau penelitian.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti dan jujur, kerahasiaan jawaban dijaga
3. Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan yang telah disajikan berupa
  - a. STS : Sangat Tidak Setuju (1)
  - b. TS : Tidak Setuju (2)
  - c. CS : Cukup Setuju (3)
  - d. S : Setuju (4)
  - e. SS : Sangat Setuju (5)
4. Terima kasih atas partisipasinya

### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin:  Laki-Laki  Perempuan
2. Umur:  < 25 Tahun  26 – 35 Tahun  
 36 – 45 Tahun  46 – 55 Tahun  
 > 55 Tahun
3. Pendidikan:  SMA/SMK  Diploma  
 Sarjana (S1)  Magister (S2)



### **1. VARIABEL KOMPENSASI (X)**

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Dimensi 1: Kompensasi Finansial</b>						
1	Adanya kesesuaian gaji dan tanggung jawab					
2	Adanya pemberian insentif dalam melaksanakan tugas tambahan					
3	Adanya pemberian uang lembur					
4	Adanya tunjangan kesehatan yang diberikan					

5	Adanya tunjangan hari tua yang diberikan oleh perusahaan.					
6	Adanya tunjangan hari besar keagamaan yang diberikan oleh perusahaan.					
7	Adanya fasilitas kerja berupa kendaraan operasional yang diberikan oleh perusahaan.					
8	Adanya fasilitas mess bagi karyawan yang belum berkeluarga.					
<b>Dimensi 2: Kompensasi Non Finansial</b>						
9	Adanya pujian yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi					
10	Adanya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atas hasil kerja yang baik					
11	Adanya pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang baik					
12	Adanya cuti kerja yang diberikan kepada karyawan					

## 2. VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Dimensi 1: Faktor Psikologis</b>						
1	Pekerjaan yang saya laksanakan saat ini telah sesuai minat.					
2	Pekerjaan yang dilaksanakan saat ini telah sesuai dengan bakat yang dimiliki					
3	Pekerjaan yang saya laksanakan saat ini telah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
<b>Dimensi 2: Faktor Sosial</b>						
4	Komunikasi antar sesama rekan kerja dapat berlangsung dengan baik					
5	Tidak adanya perselisihan antar sesama rekan					
6	Komunikasi yang terjalin dengan atasan dapat berlangsung dengan baik					
<b>Dimensi 3: Faktor Fisik</b>						
7	Adanya dukungan peralatan kerja yang lengkap untuk melaksanakan pekerjaan					
8	Kondisi kerja yang kondusif.					
9	Adanya kejelasan dalam pengaturan waktu dalam bekerja.					
<b>Dimensi 4: Faktor Finansial</b>						
10	Gaji yang saya terima saat ini telah sesuai					

	dengan harapan					
11	Adanya tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan					
12	Adanya tunjangan hari tua yang diberikan oleh perusahaan.					
13	Adanya pelaksanaan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.					



**LAMPIRAN 2****REKAPITULASI PROFIL RESPONDEN**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia (Thn)</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
1	Perempuan	32	Strata Satu
2	Laki-Laki	21	SMA/SMK
3	Laki-Laki	39	Strata Satu
4	Perempuan	27	Strata Satu
5	Laki-Laki	37	Diploma
6	Laki-Laki	50	Strata Dua
7	Laki-Laki	25	SMA/SMK
8	Laki-Laki	40	Strata Satu
9	Laki-Laki	33	Strata Satu
10	Laki-Laki	36	Diploma
11	Laki-Laki	20	SMA/SMK
12	Perempuan	27	Strata Satu
13	Laki-Laki	40	Strata Satu
14	Laki-Laki	33	Diploma
15	Laki-Laki	35	Diploma
16	Laki-Laki	41	Strata Satu
17	Laki-Laki	31	Strata Satu
18	Laki-Laki	21	SMA/SMK
19	Laki-Laki	37	Diploma
20	Perempuan	33	SMA/SMK
21	Perempuan	26	SMA/SMK
22	Perempuan	29	Strata Satu
23	Laki-Laki	37	SMA/SMK
24	Laki-Laki	35	Diploma
25	Laki-Laki	40	Strata Satu
26	Laki-Laki	39	Diploma
27	Laki-Laki	33	Diploma
28	Laki-Laki	42	Strata Satu
29	Laki-Laki	24	SMA/SMK
30	Perempuan	25	Diploma
31	Laki-Laki	33	Strata Satu
32	Laki-Laki	34	SMA/SMK
33	Laki-Laki	40	Diploma
34	Laki-Laki	35	SMA/SMK

### LAMPIRAN 3

#### HASIL DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN

##### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	27	79,4	79,4	79,4
Valid Perempuan	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

##### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMA	10	29,4	29,4	29,4
Diploma	10	29,4	29,4	58,8
Valid Sarjana (S1)	13	38,2	38,2	97,1
Magister (S2)	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

##### Kelompok Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Thn	6	17,6	17,6	17,6
25 - 35 Thn	15	44,1	44,1	61,8
Valid 36 - 45 Thn	12	35,3	35,3	97,1
46 - 55 Thn	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

## REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT KOMPENSASI (X)												JUMLAH
	DIMENSI 1								DIMENSI 2				
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_10	X_11	X_12	
1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	40
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	43
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	41
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	42
6	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	39
7	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	40
8	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	39
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
10	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	37
11	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	35
12	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	44
13	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	35
14	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	42
15	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	37
16	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	45
17	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	41
18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	27
19	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	37
20	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	42
21	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	42
22	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	35
23	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	41
24	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	40
25	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	44
26	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	29
27	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	48
28	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	43
29	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	39
30	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	41
31	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	40
32	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	40
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	38
34	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	41
<b>TOTAL 1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL 2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	

<b>TOTAL 3</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
<b>TOTAL 4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>16</b>
<b>TOTAL 5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT KOMPENSASI (X)												RATA RATA
	DIMENSI 1								DIMENSI 2				
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_10	X_11	X_12	
1	3,00	4,18	4,18	4,18	4,18	4,18	3,00	3,00	3,00	4,18	4,18	4,18	3,79
2	3,00	3,00	3,00	3,00	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	3,00	3,39
3	3,00	3,00	4,18	4,18	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	4,18	3,69
4	3,00	4,18	4,18	4,18	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,18	3,00	4,18	3,49
5	4,18	3,00	3,00	3,00	4,18	4,18	4,18	4,18	3,00	3,00	4,18	3,00	3,59
6	3,00	3,00	3,00	3,00	4,18	4,18	3,00	3,00	3,00	3,00	4,18	3,00	3,29
7	3,00	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,18	3,00	4,18	3,39
8	4,18	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,18	4,18	3,00	3,00	3,00	3,00	3,29
9	3,00	4,18	4,18	4,18	4,18	4,18	3,00	3,00	4,18	4,18	4,18	4,18	3,89
10	4,18	3,00	3,00	3,00	1,91	3,00	4,18	4,18	3,00	3,00	1,91	3,00	3,11
11	3,00	3,00	3,00	3,00	1,91	4,18	3,00	3,00	3,00	3,00	1,91	3,00	2,91
12	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	4,18	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	4,18	3,79
13	3,00	3,00	5,46	3,00	1,91	3,00	3,00	3,00	1,91	3,00	1,91	3,00	2,93
14	3,00	3,00	4,18	3,00	3,00	3,00	4,18	4,18	5,46	3,00	3,00	4,18	3,60
15	3,00	3,00	1,91	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	3,00	3,00	1,91	3,11
16	4,18	5,46	3,00	3,00	4,18	4,18	4,18	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	3,89
17	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	4,18	1,91	4,18	3,00	3,00	3,50
18	1,91	1,91	3,00	3,00	1,91	1,91	1,91	1,91	1,91	1,91	1,91	3,00	2,18
19	3,00	1,91	3,00	3,00	3,00	4,18	3,00	4,18	4,18	1,91	3,00	3,00	3,11
20	3,00	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	4,18	3,59
21	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	3,59
22	4,18	3,00	1,91	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,91	2,91
23	3,00	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	4,18	4,18	3,00	3,00	3,00	4,18	3,49
24	3,00	3,00	4,18	4,18	3,00	4,18	4,18	3,00	1,91	3,00	3,00	4,18	3,40
25	4,18	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	3,00	4,18	4,18	4,18	3,79
26	1,91	1,91	3,00	3,00	1,91	3,00	1,91	1,91	1,91	3,00	1,91	3,00	2,36
27	4,18	5,46	3,00	4,18	4,18	4,18	4,18	4,18	3,00	5,46	4,18	4,18	4,20
28	3,00	4,18	3,00	5,46	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	4,18	3,00	3,70
29	4,18	1,91	4,18	3,00	3,00	3,00	4,18	4,18	3,00	1,91	3,00	4,18	3,31
30	3,00	3,00	3,00	4,18	3,00	4,18	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	3,49
31	3,00	3,00	4,18	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	3,29
32	4,18	3,00	3,00	3,00	3,00	4,18	4,18	4,18	1,91	4,18	3,00	3,00	3,40
33	3,00	3,00	3,00	3,00	4,18	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,18	3,00	3,19
34	4,18	3,00	4,18	3,00	3,00	4,18	4,18	4,18	1,91	3,00	3,00	4,18	3,50