

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI TISSUE PADA
PT LONTAR PAPYRUS PULP AND PAPER INDUSTRY JAMBI**



SKRIPSI

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

Oleh :

NAMA : Eka Fransiska Siringo Ringo

NIM 1900861201222

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

TAHUN 2023

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

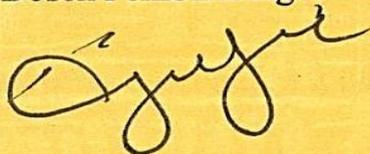
Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen Menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

N a m a : Eka Fransiska Siringo Ringo
No. Mahasiswa : 1900861201222
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Bagian Produksi Tissue Pada PT Lontar
Popyrus Pulp And Paper Industry Jambi.

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

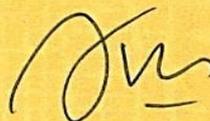
Jambi, Mei 2023

Dosen Pembimbing. I



Dr. Saiyid Syekh, M.Si

Dosen Pembimbing. II



Ubaidillah, S.E, M.M

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



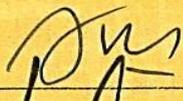
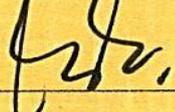
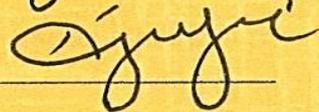
Hana Tamara Putri, SE., M.M

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan Panitia Penguji ujian Komperensif dan ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi Pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 21 Juni 2023
Pukul : 08.00 s/d 10.00 Wib
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

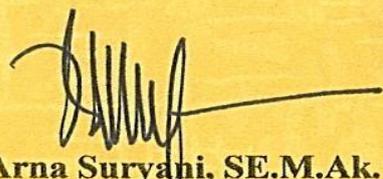
PANITIA PENGUJI SKRIPSI

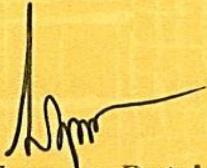
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M	Ketua	
Ubaidilah, S.E., M.M	Sekretaris	
Gupron, S. Kom., M.Kom	Penguji Utama	
Dr. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan
Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi
Manajemen


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


Hana Tamara Putri, SE. M.M

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Eka Fransiska Siringo Ringo

No. Mahasiswa : 1900861201222

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Bagian Produksi Tissue Pada PT Lontar Popyrus Pulp And
Paper Industry Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar-benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya original bukan hasil plagiatisme 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 dikemudian 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 Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Mei 2023

Saya yang menyatakan



EKA FRANSISKA SIRINGO RINGO
NIM : 1900861201222

ABSTRACT

Eka Fransiska Siringo Ringo/1900861201222/The Effect of Compensation on Employee Job Satisfaction in the Tissue Production Section at PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi/Supervisor 1. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si/ Advisor 2 Ubaidillah, S.E, M.E.

Compensation is very important for employees, because the size of the compensation is a measure of employee performance. This study aims to determine the description of compensation and job satisfaction of employees in the Tissue Production Department at PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi and to determine the effect of compensation on Job Satisfaction of Employees in the Tissue Production Section at PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi. Compensation is a very important thing for employees because big or small it is a reflection or measure of the value of the employee's work itself. While job satisfaction is a psychological aspect that reflects a person's feelings towards his work.

This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. The research data were obtained from respondents through a questionnaire with a total of 55 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25 program.

Based on the results of the questionnaire analysis above, it can be emphasized that significant results indicate that the validity test, reliability test and significant correlation values mean that there is a strong relationship, by using a scale where the compensation in the company PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Tissue Production Section Jambi with an average regression test of 12,470. Analysis of Employee Job Satisfaction Level of PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi Tissue Production Section, with a significant value of 78,831.

The effect of Compensation on Employee Job Satisfaction at PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi Tissue Production Section by using the t test where the compensation at the company PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi Tissue Production Section on t test = 2.345, where t count 8.879 > t table 1.67385 which means significant.

Keywords: Effect of Compensation - Against Satisfaction - Employees

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan kasihNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Tissue Pada PT Lontar Popyrus Pulp And Paper Industry Jambi”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Penulis Menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai Pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada Kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE. M.BA, sebagai Pj Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE. M.Ak. AK,CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Bapak Dr. Saiyid Syekh, M.Si sebagai pembimbing I yang telah memberikan bimbinga dan masukkan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Bapak Ubaidillah, S.E., M.M sebagai pembimbing II yang telah berkenan dengan sabar dan ikhlas dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Osrita Hapsarah, S.E, M.M selaku dosen penguji 1 yang telah memberikan masukkan, kritik dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

6. Bapak Gupron, S.Kom, M.kom selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan, kritik dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak dan Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi
8. Kedua orang tua Penulis ayah dan ibu, yang selalu memberikan kasih, sayang, doa, nasehat dan selalu support sehingga penulis menyelesaikan skripsi dengan baik
9. Abang dan adik-adik Penulis, yang selama ini memberikan dukungan serta semangat selama penulis melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini
10. Seluruh teman Mahasiswa angkatan 2019 yang telah bersama-sama berjuang dan saling memberikan semangat dan motivasi selama proses penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, minimal mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi dan dalam pengembangan dunia ilmu Ekonomi. Akhirnya kepada semua pihak, penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, Mei 2023

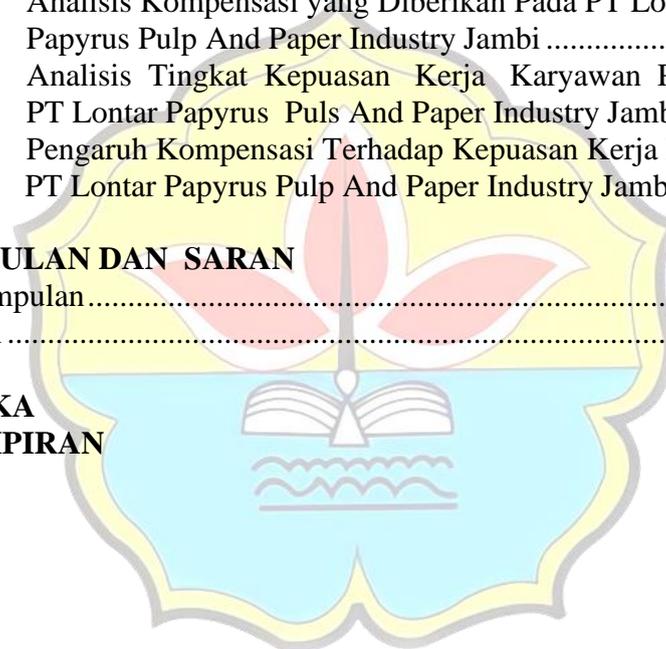
Penulis

EKA FRANSISKA SIRINGO RINGO
NIM : 1900861201222

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Rumusan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN.....	11
2.1 Tinjauan Pustaka.....	11
2.1.1 Landasan Teori	11
2.1.1.1 Manajemen	11
2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1.4 Kompensasi.....	17
2.1.1.5 Kepuasan Karyawan	21
2.1.1.6 Penelitian Relevan	26
2.1.1.7 Kerangka Pemikiran	28
2.1.1.8 Hipotesis	30
2.2 Metodologi Penelitian.....	30
2.2.1 Jenis Penelitian	30
2.2.2 Populasi dan Sampel	30
2.2.3 Jenis Data	32
2.2.4 Sumber Data	32
2.2.5 Metode Pengumpulan Data	32
2.2.6 Analisis Data	34
2.2.7 Operasional Variabel	44

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	47
3.1 Sejarah PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi.....	47
3.2 Letak Geografis Perusahaan.....	47
3.3 Visi Dan Misi.....	48
3.4 Struktur Organisasi.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Karakteristik Responden	52
4.1.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Umur	53
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
4.2 Hasil Analisis Penelitian	54
4.2.1 Analisis Kompensasi yang Diberikan Pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi	55
4.2.2 Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Lontar Papyrus Puls And Paper Industry Jambi	59
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.1	Karyawan Bagian Produksi PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi 2017 – 2021 Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	4
1.2	Data Gaji UMR Karyawan pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry dibagian produksi Tissue.....	5
1.3	Perkembangan Hasil Produksi pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi Tahun 2017 - 2021.....	6
1.4	Rata-rata Tingkat Kehadiran Kerja Karyawan di pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi 2017-2021.....	7
3.1	Sekala Model Likert.....	34
3.2	Rentang Skala.....	35
3.3	Operasional Variabel, Dimensi dan Sub Indikator.....	45
4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	52
4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	53
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
4.5	Deskriptif Indikator Kopensasi	57
4.6	Deskriptif Indikator Kepuasan	60

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar. 1	Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar. 2	Struktur Organisasi.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen yang tak terlepas dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sektor ini mempunyai tanggung jawab dalam mengelola tiap-tiap personal yang menjadi komponen dari perusahaan atau organisasi. Dengan adanya pengelolaan yang bagus, perusahaan bisa dapat melaksanakan kegiatan bisnis secara lancar. Untuk mengoptimalkan manajemen SDM, perusahaan umumnya menyediakan divisi khusus yang menanganinya. Eksistensi divisi tersebut dengan nama divisi HRD, personalia, atau SDM (Hasibuan, 2012:118).

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Umar, (2018:187). Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuh-kan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien.

Untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dalam perusahaan adalah yang disebut kompensasi. Kompensasi merupakan suatu gaji atau pendapatan karyawan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, sehingga kompensasi merupakan masalah yang sangat prinsip dalam dunia bisnis bagi semua perusahaan. Dengan demikian bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh pada sikap dan kinerjanya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau pun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua aspek yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan berupa kesejahteraan karyawan (Yuli Suwati, 2017:87).

Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu. Diantaranya adalah untuk memberikan kepuasan dan meningkatkan prestasi kerja, produktifitas hasil usaha, menjamin keadilan gaji karyawan. Kepuasan adalah kata kepuasan (*satisfactions*) berasal dari kata “*Statis*” (artinya cukup baik, memadai), dan “*Facio*” (melakukan atau membuat), kepuasan konsumen merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan (kinerja atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Konsumen dapat mengalami salah satu dari tiga tingkat kepuasan umum yaitu kalau kinerja di bawah harapan, konsumen akan merasa kecewa tetapi jika kinerja sesuai dengan harapan pelanggan akan merasa puas dan apa bila kinerja bisa melebihi harapan maka pelanggan akan merasakan sangat puas senang atau gem bira, menurut

Kotler yang dikutip kembali oleh Fandy Tjiptono (2012:312) kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia persepsikan dibandingkan dengan harapannya.

Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Rasa puas akan pekerjaan ini dapat tercerminkan melalui beberapa sikap yang berubah seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian dan prestasi kerja yang tinggi (Husibuan, 2016 : 90).

Berdasarkan kenyataan di lapangan bahwa perusahaan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi secara umum masih belum maksimal dalam pemberian kompensasi kepada para karyawannya, karena ada yang tidak sesuai dengan bidang kerja dan juga belum diterapkannya UMK/Kota dan UMP.

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji dan bonus bagi karyawan, yang diharapkan dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja kedepannya. akan tetapi perusahaan harus didukung dengan kualitas SDM yang tinggi dengan memperhatikan tingkat pendidikan.

Tabel. 1.1 Karyawan Bagian Produksi PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi 2017 – 2021 Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tahun	Tingkat Pendidikan			Jumlah
	SLTA	D. III	S.1	
2017	9	10	11	30
2018	11	11	12	34
2019	10	17	12	39
2020	15	10	12	37
2021	14	14	15	43

Sumber data : PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue 2022.

PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry bagian produksi tissue, yang berlokasi di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat, PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry didirikan setelah Sinar Mas mengakuisisi PT Wira Karya Sakti pada tahun 1990-an merupakan satu dari beberapa perusahaan yang bergerak dalam usaha produksi pulp dan tissue.

Maka apabila system kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dan melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tabel. 1.2 Data Gaji UMR Karyawan pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry dibagian produksi Tissue.

Pendidikan	Gaji UMR	Tunjangan Shift	Bonus Lembur
SMA	Rp. 2.770.000	12.000	16.011
D III	Rp. 2.900.000	12.000	16.800
S1	Rp. 3.085.000	12.000	17.833

Sumber data : PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue 2022

Berdasarkan tabel di atas berkenaan dengan data gaji, tunjangan shift dan bonus lembur karyawan dimana untuk jumlah gaji tingkat SMA, tingkat pendidikan D.III dan tingkat S1, bila dikaitkan dengan beban dan kebutuhan hidup karyawan belum mencukupi walupun ditambah insentif dari tunjangan dan bonus lembur, juga belum mencukupi, sementara kebutuhan hidup karyawan dalam setiap tahunnya terus meningkat dan bertambah.

Sementara terhadap tingkat kinerja pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry bagian Produksi Tissue menjadi kurang optimal, dikarenakan karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan dan juga kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari karyawan tersebut. dari hal tersebut tidak semangat untuk bekerja dan sering menunda pekerjaan, sehingga hasil produksi kurang optimal. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan harus benar-benar mengacu pada aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, karena dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan aturan yang sudah disepakati antara pihak perusahaan dan kepada para karyawan, maka pihak perusahaan akan lebih

memperhatikan para karyawannya, agar kinerja karyawan dapat maksimal dan akan berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan.

Berikut ini merupakan hasil Produksi PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi tahun 2017 – 2021 :

Tabel. 1.3 Perkembangan Hasil Produksi pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi Tahun 2017 - 2021.

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Presentasi Realisasi (%)
2017	1.200.100	1.200.100	100%
2018	1.200.100	1.200.000	99,9%
2019	1.200.100	950.000	79,16%
2020	1.200.100	1.000.000	83,32%
2021	1.200.100	1.000.100	83,33%
Rata - rata			89,16%

Sumber data : Pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Kota Jambi 2022.

Berdasarkan tabel di atas, maka perkembangan produksi Kertas dan Tissue selama 5 tahun terakhir adalah berfluktuatif, artinya produksi mencapai target (realisasi) dan ada yang tidak mencapai target, dimana tahun 2017 – 2018 mengalami peningkatan dan mencapai target realisasi tercapai, sedangkan tahun 2019 - 2021 perkembangan produksi menurun dan tidak stabil dan bahkan tidak melebihi target artinya produksi masih diperlukan peningkatan untuk tahun kedepannya.

Selanjutnya tingkat kehadiran karyawan sebagai karyawan di lingkungan Pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Kota Jambi, sesuai dengan tingkat kehadiran dengan perhitungan perhari kerja sebanyak 5 hari, serdangkan 2 hari libur yaitu pada hari sabtu dan minggu. Untuk mengetahui tingkat kehadiran karyawan yang melaksanakan pekerjaan di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi, maka dapat diketahui melalui tabel sebagai berikut :

Tabel. 1.4 Rata-rata Tingkat Kehadiran Kerja Karyawan di pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi 2017-2021.

Tahun	Jumlah Hari kerja/pertahun	Jumlah Karyawan tidak Hadir/Pertahun	Jumlah yang Hadir/Pertahun	Rata-rata %
2017	240	40	200	83,3
2018	240	35	205	85,4
2019	240	40	200	83,3
2020	240	45	195	81,2
2021	240	47	193	80,4

Sumber data : PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi2022.

Berdasarkan tabel di atas bahwa tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi secara umum tingkat kehadiran dan kedisiplinan cukup baik, karena selama satu tahun tingkat absensi karyawan tahun 2017 dengan persentase 83,3%. Tahun 2018 dengan persentase 85,4%. Tahun 2019 dengan persentase 83,3%. tahun 2020 dengan persentase 81,2%. Tahun 2021 dengan persentase 80,4%.

Dapat ditegaskan bahwa, ketidak hadiran karyawan bagian produksi pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry dengan rata-rata 16% pertahun. Artinya tingkat ketidak hadiran setiap tahunnya termasuk tinggi, sehingga hal ini akan sangat mempengaruhi tingkat produksi. Memperhatikan permasalahan di atas, maka penulis merasa tertarik melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Tissue Pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah antara lain adalah :

- a. Pemberian kompensasi masih belum sesuai dengan beban pekerjaan karyawan di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi.
- b. Kehadiran karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi belum maksimal.
- c. Pencapaian target produksi di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi belum maksimal.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu :

- a. Bagaimana kompensasi yang diberikan pada karyawan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi?

- b. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penelitian dan penulisan proposal skripsi ini adalah :

- a. Untuk mendeskripsikan bagaimana sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan di lingkungan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi.
- b. Untuk mendeskripsikan bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan dalam pelaksanaan kerja di lingkungan bagian produksi PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian dan penulisan skripsi ini dapat bermanfaat :

- a. Manfaat secara praktis adalah untuk memberikan masukan kepada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Kecamatan Tebing Tinggi dan perusahaan sejenis.

- b. Manfaat secara teoritis adalah, hasil penelitian ini dapat sebagai referensi kepada penelitian selanjutnya, terutama peneliti yang berk aikan dengan topik yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen

Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Berikut ini penulis kemukakan beberapa pendapat dan pandangan tentang manajemen. Berdasarkan dikemukakan definisi tentang manajemen. Salah satu diantaranya menurut T. Hani Handoko (2017:23) mengemukakan sebagai berikut :“ Pencapaian tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya, dengan mempergunakan bantuan orang lain.

Secara etimologis diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa latin manus yang berarti ”tangan”, dalam bahasa italia maneggiare berarti “mengendalikan, dalam bahasa inggris istilah manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur (Effendi, 2018 :15).

Sedangkan secara terminologi, ada beberapa definisi mengenai manajemen, diantaranya yang dikemukakan oleh George R. Terry, manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasi atau maksud yang nyata (George, 2016:67).

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2017:9) mengartikan :” Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Winda, 2016:8).

Dari para pendapat definisi diatas dapat dikatakan bahwa : Manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan oleh lebih dari satu orang. Jadi manajemen adalah suatu proses yang dilakukan agar suatu usaha dapat berjalan dengan baik memerlukan perencanaan, pemikiran, pengarahan, dan pengaturan serta mempergunakan semua potensi yang ada baik personal maupun material secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:67) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut : Manajemen Sumber Daya adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan.

Flippo (2016:67) memberikan arti dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut “Manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan

pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah upaya meningkatkan kemampuan Karyawan agar lebih produktif seiring dengan perkembangan dan perubahan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Effendi, 2018:89).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengertian yang erat kaitannya dengan pengolahan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dari beberapa pendapat dan pandangan terhadap definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib di tetapkan diperusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada pegawai didalam organisasi tersebut.

Sedangkan tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia juga dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain :

2.1.1.2.1 Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2.1.1.2.2 Tujuan Organisasional

Manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Yang terpenting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2.3 Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.1.1.2.4 Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi manajemen SDM, menurut Malayu Hasibuan (2017:76) adalah :

2.1.1.3.1 Perencanaan (*Human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi

pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.3.2 Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

2.1.1.3.3 Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

2.1.1.3.4 Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati 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, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.1.4 Kompensasi

2.1.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan organisasi akan sangat berpengaruh positif pada karyawan tersebut, dikarenakan tujuan utama untuk sebagian besar karyawan bekerja pada suatu perusahaan ialah memperoleh kompensasi. Kompensasi bisa diartikan sebagai suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa atau imbalan dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut demi kepentingan perusahaan (Komarudin - Nuridin, 2020:24).

Kompensasi termasuk suatu cara untuk menumbuhkan motivasi, prestasi, kepuasan kerja pada karyawannya. Kompensasi juga termasuk sebagai balasan dari pekerjaan mereka yang menjadi kewajiban karyawan. Dikatakan *someone who has a higher salary than the performance of the employee will also be good* (Ejermo - Schubert, 2018:2).

Simamora menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pengertian lain diberikan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Simamora, 1978:78).

Sedangkan Martoyo mendefinisikan kompensasi sebagai pengaturan keseluruhan pemberian atas balas jasa bagi employers baik yang langsung berupa uang (finansial) ataupun secara tidak langsung (non finansial).

Dari beberapa definisi dan pengertian kompensasi di atas masing-masing pengertian mempunyai arti sama dan tidak bertentangan yaitu merupakan segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan pada perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

2.1.1.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan” *economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif. Untuk itu pemberian kompensasi sangat penting dalam rangka untuk memberikan motivasi dan peningkatan kinerja para karyawan yang bekerja.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh

karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input”(syarat-syarat) dan “output”.

2.1.1.4.3 Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

- a. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b. Kompensasi non financial, Yang dimaksud dari kompensasi tidak langsung ialah kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawannya sebagai usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Misalnya seperti tunjangan, pelayanan serta fasilitas yang dibagikan organisasi.

2.1.1.4.4 Dimensi Kompensasi

Adapun dimensi yang secara keseluruhan digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Malayui Hasibuan (2016:17) adalah sebagai berikut :

a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Jadi gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang dibayar secara periodik kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Upah Lembur atau sering disebut dengan overtime

Upah Lembur merupakan istilah yang dipakai untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh undang-undang atau peraturan pemerintah dinegara bersangkutan kerja lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan diluar hari kerja resmi seperti tercantum dalam pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

c. Insentif

Insentif disini berarti imbalan yang dibagikan kepada karyawan secara langsung dikarenakan kinerjanya melebihi dari standar yang ditentukan oleh perusahaan.

d. Tunjangan,

Tunjangan disini berarti balas jasa yang dibagikan kepada karyawan tertentu atas pengorbananya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

e. Fasilitas

Fasilitas disini berarti segala sesuatu yang berupa uang ataupun benda yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang proses kemudahan dan kelancaran pelaksanaan suatu usaha ataupun kegiatan.

2.1.1.4.5 Manfaat Pemberian Kompensasi

- a. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini :

- b. Loyalitas karyawan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.
- c. Komitmen terhadap perusahaan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- d. Semangat kerja meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan makin semangat untuk bekerja.
- e. Memberikan rasa aman, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.
- f. Memberikan rasa kebanggaan, artinya pemberian kompensasi yang relative lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan.

2.1.1.5 Kepuasan Karyawan

2.1.1.5.1 Pengertian Kepuasan

Kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengkaitkannya pada keluaran-keluaran yang dihasilkannya.

Kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik-mental kemampuan

mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja serta kepuasan kerja dengan turnover. Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Sutrisno, 2017:34).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang di punyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Dari ketiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat relatif dimana antara orang yang satu dengan orang yang lain tingkat kepuasannya atas pekerjaan berbeda-beda dalam kondisi dari waktu ke waktu (Umar, 2018:121).

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas. Bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya.

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Susilo Martoyo (2017:115), Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Handoko (2018:193), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat ditegaskan bahwa kepuasan adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Telah banyak yang melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang sering menunjukkan hubungan erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif.

2.1.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index* (JDI) yang menurut Luthans dalam buku ada enam yaitu :

- a. Pembayaran, seperti gaji dan upah
 - 1) Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
 - 2) Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja.
- b. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Promosi pekerjaan, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka, ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- d. Kepenyeliaan (*supervisi*), yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Rekan Kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologi.

2.1.1.5.3 Dampak Ketidakpuasan Bekerja

Pada dibawah ini memperlihatkan empat respon dari ketidak puasan bekerja antara lain (Adhaet al, 2019:64):

- a. Keluar; Yang dimaksud dari keluar ialah sikap yang diperlihatkan untuk meninggalkan perusahaan seperti mengundurkan diri dan mencari posisi yang baru.
- b. Aspirasi; Yang dimaksud dari aspirasi ialah dengan sehat dan aktif memperbaiki keadaan, seperti berdiskusi tentang permasalahan yang dihadapi kepada atasan, menyarankan perbaikan dan lain sebagainya.
- c. Kesetiaan; Yang dimaksud dari kesetiaan yaitu ketulusan seseorang terhadap suatu hal, misalnya menunggu dengan optimis sampai keadaan membaik, mempercayai perusahaan dan manajernya untuk melaksanakan hal yang benar.
- d. Pengabdian; Yang dimaksud dari pengabdian ialah secara diam membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti selalu tidak hadir dan terlambat, dan selal melakukankesalahanyang sama.

2.1.1.5.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicarikan seti ap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun Dimensi kepuasan kerja menurut Robin (2015:25) yang diambil dari kutipan di web antara lain :

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri.
2. Kepuasan Terhadap Gaji.
3. Kepuasan Terhadap Promosi.

4. Kepuasan Terhadap Kepengawasan

5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Berdasarkan permasalahan dan pendapat di atas, maka dapat ditegaskan bahwa indikator dari

2.1.1.6 Penelitian Relevan

Tinjauan Empiris menjadi salah satu acuan penelitian dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian yang mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai telah banyak dilakukan. Beberapa peneliti yang pernah melakukan penelitian sebelumnya antara lain :

2.1.1.6.1 Edi Nugroho (2019) dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado", tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Bmkg stasiun Geofisika Manado. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu Regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan Kantor BMKG Stasiun 25 Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.

2.1.1.6.2 Iswatin Khasanah (2018) dengan judul "Pengaruh Kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan". Sampel yang digunakan adalah perusahaan penghargaan Best Of the Best versi

majalah forbes 2013. Teknik yang digunakan pada penelitian tersebut adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan kompensasi eksekutif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2.1.1.6.3 Komang Agung Surya Parimana, I Gede Suparta Wisadha (2019)

Pengaruh privatisasi, kompensasi manajemen eksekutif, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan. Persamaan dari penelitian ini dengan variabel kompensasi dan kinerja keuangan. Menggunakan sampel perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tahun 2008-2012. Pada penelitian ini menggunakan kinerja keuangan perusahaan sebagai variabel dependen serta menggunakan privatisasi, kompensasi manajemen eksekutif dan ukuran perusahaan sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian Komang Agung Surya Parimana, I Gede Suparta Wisadha (2017) menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistic deskriptif, uji asumsi klasik, uji autokolerasi, dan uji analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif

2.1.1.6.4 Yuli Suwati (2017) “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Persamaan dari penelitian yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya Yuli Suwati (2013) menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

2.1.1.6.5 Menurut Sinnollah dalam Jurnal “Pengaruh Kompensasi Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi

Jawa Timur Ap & J Pasuruan” mengutarakan bahwa hasil dari penelitian ini yang menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2.1.1.6.6 Menurut Yusron dalam jurnal “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapros Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)” menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial kedua variabel bebas yakni kompensasi motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

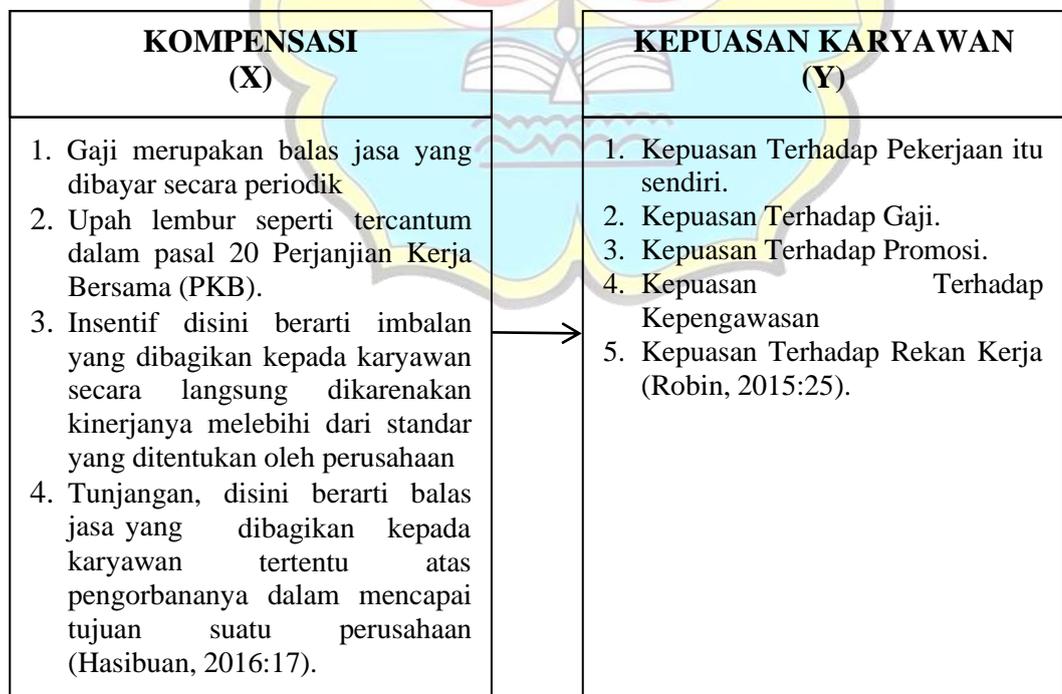
2.1.1.6.7 Menurut Humairoh, Heru & Arik dalam jurnal “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Motivasi kerja” berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

2.1.1.7 Kerangka Pemikiran

Kompensasi sangatlah perlu bagi karyawan karena biaya hidup terus memerlukan dana dan uang. Di samping memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah (makanan, perumahan), uang dapat merupakan simbol dari capaian, keberhasilan, dan pengakuan/penghargaan. Lagi pula uang mempunyai kegunaan sekunder. Perlunya faktor gaji/imbalan kedalam faktor kelompok hygiene. Jika dianggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas.

Namun jika dirasakan tinggi atau disesuaikan dengan harapan, tenaga kerja tidak lagi tidak puas. Konteks Pekerjaan gaji/upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi dan hubungan interpersonal. Sedangkan faktor instrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab kemajuan pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Berdasarkan dari semua faktor tersebut akan membuat orang akan terasa termotivasi atau akan mencapai kepuasan kerja, namun bila kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan timbul kepuasan kerja karyawan.

Untuk memberikan arah pemikiran penulis dalam menelaah dan membahas suatu permasalahan, maka diperlukan adanya kerangka pemikiran yang lebih tepat dan kongkrit :



Gambar. 1
(Kerangka Pemikiran)

2.1.1.8 Hipotesis

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga kompensasi tinggi, kepuasan kerja puas di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi.
2. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi.

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamat empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif (Arikunto, 2010:110).

2.2.2. Populasi dan Sampel

2.2.2.1 Populasi

Populasi adalah bagian dari total individu dengan ciri tertentu, yang hidup atau menempati suatu wilayah. Dalam ilmu pengetahuan, umumnya kajian tentang populasi digunakan dalam konteks ilmu biologi dan ilmu statistic (Arikunto, 2010:125). Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi *sampel*

total atau *sensus*. Jadi, dari pembahasan tersebut dapat dipahami, bahwa populasi adalah keseluruhan obyek yang akan diteliti maka populasi keseluruhan karyawan yang berjumlah 43 orang dijadikan sampel semuanya di Bagian Produksi pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi.

2.2.2.2 Sampel

Sampel yang berarti contoh, dalam penelitian ini sampel dalam penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Perlu dibedakan di sini, istilah sampel dan sampling. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dari suatu penelitian. Adapun *sampling* adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel (Arikunto, 2010:125).

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Kecamatan Tebing Tinggi yang berjumlah 43 orang, dengan menggunakan metode sensus. Secara keseluruhan populasi yang ada di jadikan sampel secara keseluruhan karyawan yang ada yang jumlah populasi pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi yang berjumlah 43 orang responden.

2.2.3 Jenis Data

2.2.3.1 Jenis data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan skunder.

- a. Data primer adalah data asli, seperti pengertian data primer menurut Sugiyono (2010:120) yang menyatakan bahwa data tersebut diberikan langsung dari sumbernya, sehingga dipastikan bahwa data tersebut murni. Untuk itu Data

primer merupakan data pokok dalam penelitian ini berupa beberapa catatan dan dokumentasi tentang proses dan pelaksanaan pengembangan karyawan melalui proses pendidikan sesuai dengan kriteria dan persyaratan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini adalah pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Kecamatan Tebing Tinggi Bagian Produksi.

- b. Data sekunder adalah data yang sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain sebagai tambahan informasi Sugiyono (2010:122). Dengan demikian Data skunder antara lain adalah data pendukung yang menyangkut dengan beberapa laporan tentang jumlah Karyawan berdasarkan pendidikan formal, jumlah yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

2.2.4 Sumber data

Sumber data adalah suatu subyek dari mana data diperoleh. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah diperoleh pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi, dengan dukungan seluruh perangkat yang ada, kemudian melalui data-data melalui koesioner dan data-data dari sumber dokumentasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

2.2.5 Metode Pengumpulan data.

Metode pengumpulan data berupa suatu perntaan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Untuk

memperoleh data dan informasi dilapangan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, yaitu berupa laporan data yang tercatat pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Kecamatan Tebing Tinggi melalui teknik.

2.2.5.1 Questioner (angket)

Questioner adalah “suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah/bidang yang akan diteliti. Sementara menurut Suharsimi Arikunto, (2010:130) kuesioner atau yang sering disebut dengan angket adalah “daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk di isi dan dikembalikan/dijawab dibawah pengawasan peneliti. Jadi questioner adalah salah satu alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada sampel untuk kemudian diisi sesuai dengan pengetahuannya.

Koersioner yang akan disebarkan merupakan beberapa pernyataan yang berkenaan dengan masalah pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Kecamatan Tebing Tinggi Bagian Produksi, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Kecamatan Tebing Tinggi Bagian Produksi.

2.2.5.2 Metode Dokumentasi

Metode ini dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen) sebagaimana dijelaskan oleh Sanapiah Faesal sebagai berikut: metode dokumenter, sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpulan

data tinggal mentransper bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya Arikunto, 2015:135).

Dokumentasi digunakan dalam penelitian ini adalah, data-data yang berkenaan data jumlah karyawan, besarnya kompensasi yang ditetapkan oleh pihak perusahaan, kapasitas produksi serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2.2.6 Analisis Data

2.2.6.1 Analisis Deskriptif

a. Rentang Skala

Skala yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sugiyono (2008:143) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban seti ap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut :

Tabel. 3.1
Skala Model Likert

Sekala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (ST)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono, 2008:93)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya. Merubah Data dari Skala Ordinal menjadi Data Interval. Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric yang mana data yang disajikan oleh penulis adalah data ordinal maka harus dinaikan menjadi data berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) menurut Sugiyono (2018:268). Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan Metode of Successive Interval adalah sebagai berikut :

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

Dimana ;

Rs = Rentang Skala

n = Jumlah sampel (43)

m = Banyaknya pilihan

Nilai terendah = 1 x 43 = 43

Nilai tertinggi = 5 x 43 = 215

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala

$$\text{likert demham rumus} = \frac{4,3 (5-1)}{5} = 43,4$$

Maka kategori pengklasifikasian untuk variabelnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.2
Rentang Skala

Skor	Kategori
43 – 77,3	Sangat Rendah
77,4 – 111,7	Rendah
111,8 – 146,1	Cukup Tinggi
146,2 – 188,5	Tinggi
180,6 – 215	Sangat Tinggi

Metode analisis data dengan menggunakan “Deskriptif Kuantitatif”. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel

yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2018:142). Dalam analisis data terbagi menjadi dua antara lain :

2.2.6.2 Verifikatif

2.2.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Uji validitas product moment pearson correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner. Dasar Pengambilan Keputusan Uji Validitas Product Moment a. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table.

- 1) Jika nilai r hitung $> r$ table, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung $< r$ table, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid. b. Membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05
- 3) Jika nilai Sig. (2-tailed) dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid. 2. Jika nilai sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan Pearson Correlation bernilai negative, maka item soal angket tersebut tidak valid.

4) Jika nilai sig. (2-tailed) > 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

Rumus Uji t (Saiyid Syekh, 2011:65)

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

Keterangan :

i : nilai korelasi validitas atau reliabilitas

r_{xy} : nilai koefesien korelasi validitas

X : variabel x

Y : variable y

N : Sampel

Adapun tolak ukur untuk menginteprestasikan derajat validasi instrument yang diperoleh sesuai dengan tabel berikut :

Koefesien Korelasi	Kreteria Validasi
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat tinggi
$0,61 < r \leq 1,80$	Tinggi
$0,41 < r \leq 1,60$	Cukup
$0,21 < r \leq 1,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 1,21$	Sangat Rendah

Setelqah harga koefesien baloidasi tiap butir soal diperoleh, perlu dilakukan uji signivikasi untuk mengukur keberartian koefesien korelasi berd asarkan distribusi kurva normal dengan menggunakan statistik uji-t dengan pers amaan.

Rumus Uji t (Saiyid Syekh, 2011:65)

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{N-2}{1-r_{xy}^2}}$$

Dengan : t merupakan nilai hitung koefisien validitas, r_{xy} adalah nilai koefisien korelasi tiap butir soal, dan N adalah jumlah karyawan uji coba.

Kemudian hasil diatas dibandingkan dengan nilai t dari tabel pada taraf kepercayaan 95% dan derajat kebebasan $(dk) = N - 2$.
 $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien validitas butir soal pada taraf signifikansi yang dipakai.

2.2.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reli able. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha

Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut : Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakaninya sebagai berikut: Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 . Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{(n)}{n-1} \frac{(1 - \sum \alpha_i^2)}{\alpha_t^2}$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \alpha_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

α_t^2 = varians total (Sayid Syekh, 2011:94)

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakkannya sebagai berikut: Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

2.2.6.2.3 Regresi Liner Sederhana

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan, terhadap kinerja karyawan Model persamaannya menurut Sayid Syekh (2011:94) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana

Y = Kepuasan kerja

a = Koefisien

b = Koefisien Regresi

X_i = Koefisien kerja

e = Error Terms

2.2.6.2.4 Uji Korelasi

Dalam setiap pengujian statistik pasti memiliki syarat atau kriteria pengujian yang digunakan untuk menginterpretasikan atau menjabarkan arti dari nilai-nilai yang diperoleh saat pengujian. Dalam uji korelasi

terdapat tiga cara untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y, yaitu :

- 1) Melihat dari r_{hitung} , caranya dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya kedua variabel memiliki hubungan. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya kedua variabel tidak memiliki hubungan.
- 2) Melihat dari nilai signifikansinya. Caranya apabila nilai signifikansi variabel $< 0,05$ artinya terdapat hubungan secara signifikan antara kedua variabel. Apabila $> 0,05$ artinya tidak terdapat hubungan secara signifikan antara kedua variabel.
- 3) Melihat nilai *Pearson Correlation*. Apabila nilainya sama dengan 0 (nol), maka kedua variabel tidak terdapat hubungan. Sebaliknya, Apabila nilainya tidak sama dengan 0 (nol), maka kedua variabel terdapat hubungan.

Rumus Korelasi :

Korelasi sederhana merupakan korelasi yang bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Teknik korelasi ini digunakan untuk membuktikan hubungan variabel bila data variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber datanya sama (Sugiyono, 2007:228).

Rumus yang digunakan dalam menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 y^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Korelasi antara variable X dan Y

X = $(x_i - \bar{x})$

Y = $(y_i - \bar{y})$

Penafsiran terhadap besar atau kecilnya koefisien korelasi yang diperoleh dapat dilakukan dengan menggunakan pedoman pada ketentuan tertentu yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel. 3.3 Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Tabel 3.3 Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi

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

b. Uji signifikansi korelasi sederhana.

2.2.6.2.5 Uji Diterminan (R^2)

Menurut Sayid Syekh (2011:96), uji koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Menurut Syaikh Syekh (2011:99), koefisien determinan menjelaskan seberapa besar dependensi variabel.

2.2.6.2.6 Uji Signifikan (Uji t)

Pengujian Hipotesis a) Uji t (Uji Parsial) Uji t untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas (pengawasan kerja) terhadap nilai variabel terikat (Y) Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t. Uji t dalam penelitian ini menggunakan bantuan Program SPSS 22, sehingga peneliti akan langsung mendapatkan hasil dari uji tersebut. Untuk menguji koefisien garisnya dapat dilihat nilai t hitung dan nilai signifikansinya pada taraf 0,05 (5%). Jika nilai $\text{sig.} \leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan sebaliknya. Sugiyono (2018:69). Dengan demikian bahwa Uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yaitu pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Kecamatan Tebing Tinggi.

2.2.8 Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel penelitian digunakan membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel diamati/diteliti, perlu sekali variabel-variabel tersebut diberi batasan atau "definisi operasional". Definisi operasional ini juga bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrumen (alat ukur). Adapun definisi operasional penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

Tabel. 3.3
Operasional Variabel, Dimensi dan Sub Indikator

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Melayu Hasibuan, 2020:56)	1. Gaji Pokok 2. Upah Lembur 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	1. Sesuai dengan bidang pekerjaan; 2. Sesuai dengan tanggung jawab kerja; 3. Sesuai dengan tingkat Pendidikan. 4. Sesuai dengan waktu yang ditentukan; 5. Sesuai dengan aturan PKB yang berlaku; 6. Sesuai dengan Tanggung jawa. 7. Sesuai dengan tingkat pendidikan. 8. Sesuai dengan prestasi Kerja (Pencapaian kerja). 9. Sesuai dengan kehadiran kerja. 10. Sesuai dengan Masa Kerja; 11. Sesuai dengan Pengorbanan 12. Sesuai dengan peraturan kerja bersama	Likert
Kepuasan (Y)	Suatu perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari evaluasi karakteristiknya kepuasan tersebut (Robbins, Judge : 2015:25).	1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri. 2. Kepuasan Terhadap Gaji. 3. Kepuasan Terhadap	1. Sangat Bangga bekerja di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry; 2. Senang Bekerja dibagian Produksi Tissue. 3. Senang terhadap sistem pemberian Gajinya; 4. Senang terhadap	

		<p>Promosi.</p> <p>4) Kepuasan Terhadap Kepengawasan</p> <p>5) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja</p>	<p>Besaran Jumlah Gaji.</p> <p>6) Senang terhadap sistem Promosinya.</p> <p>7) Senang terhadap sistem penilaian kinerja.</p> <p>8) Senang setiap sistem pengawasan.</p> <p>9) Senang mengikuti sistem pengawasan</p> <p>10) Senang terhadap kerja sama rekan kerja.</p> <p>11) Senang terhadap rekan kerja saling mendukung</p>	
--	--	--	---	--



BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry (LPPPI) berlokasi di Provinsi Jambi, Sumatera Bagian Selatan sekitar 100 kilometer dari Selat Malaka yang membelah pulau Sumatera Indonesia dengan Negara Singapura. PT.Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang bergerak dalam usaha produksi *pulp*, kertas, *chemichal* dan alat tulis dalam perusahaan induk Asia Pulp and Paper (APP) yang berpusat di Singapura.

PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry yang sekarang diawali dengan pendirian PT. Wira Karya Sakti sejak tahun 1975 di Pekanbaru, Riau yang bergerak dalam bidang pengusahaan hutan. Mulai awal 1990-an PT. Wira Karya Sakti diambil alih oleh Group Sinar Mas dengan masuknya tiga anak perusahaan yaitu PT. Puri Nusa Eka Persada, PT. Publisita dan PT. Pangkalan Usaha Maju yang usahanya difokuskan pada usaha terpadu pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) untuk penyediaan bahan baku kertas dan pengelolaan *industry pulp*.

3.2 Letak Geografis Perusahaan

PT. Lontar Popyrus Pulp And Paper Industry Jambi beralamat di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi, jalan lintas sumatera menuju Riau, Medan dan Banda Aceh. Posisi Perusahaan PT. Lontar Popyrus Pulp And Paper Industry Jambi mudah dijangkau dan para pekerja dalam melaksanakan tugasnya mudah oleh transportasi.

3.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

Menjadi yang terdepan di bidang bubur Kertas (Pulp) dan Kertas dengan memberikan yang terbaik bagi peanggan, masyarakat, para karyawan, serta pemangku kepentingan secara bertanggung jawab dan berkelanjutan.

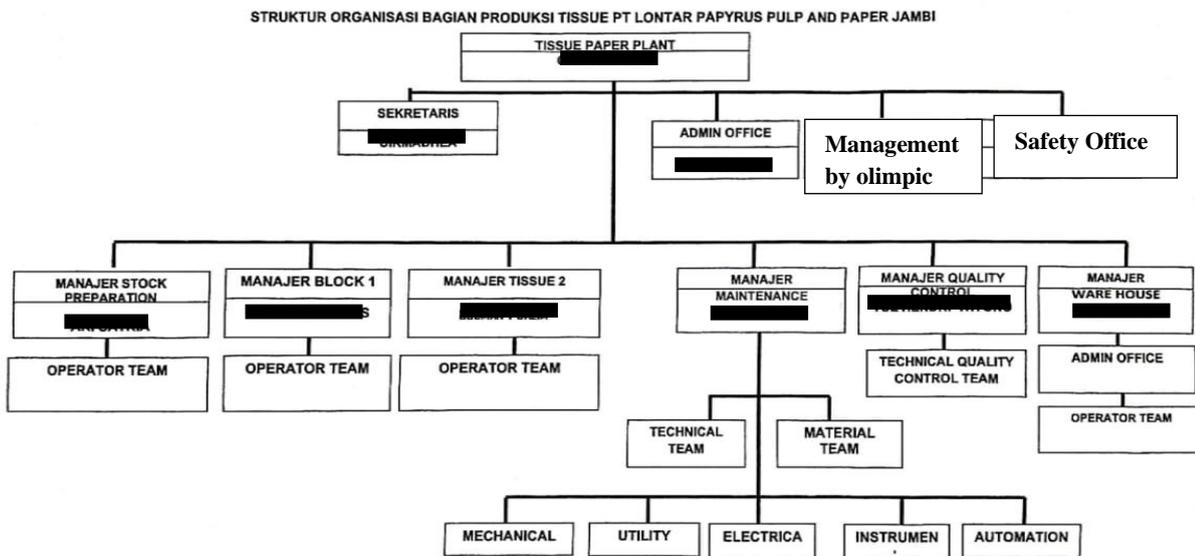
Misi:

1. Meningkatkan pangsa pasar di seluruh dunia
2. Menggunakan teknologi mutakhir dalam pengembangan produk baru serta penerapan efisiensi pabrik
3. Meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan
4. Mewujudkan komitmen usaha berkelanjutan di semua kegiatan operasional

3.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sebuah kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Secara garis besar, struktur organisasi perusahaan merupakan suatu tingkatan atau susunan yang berisi pembagian tugas dan peran perorangan berdasarkan jabatannya di perusahaan. Umumnya, struktur perusahaan disusun dalam bentuk bagan atau garis hierarki dan berisi deskripsi dari tiap komponen perusahaan. Dengan dibentuknya struktur perusahaan, setiap Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkup perusahaan Anda memiliki peran dan fungsinya masing-masing.

Untuk mengetahui bentuk struktur organisasi Bagian Produksi Tissue pada PT. Lontar Popyrus Pulp And Paper Industry Jambi dapat diketahui melalui gambar sebagai berikut :



Sumber: PT. Lontar Popyrus Pulp And Paper Industry Jambi

Berdasarkan Struktur organisasi diatas ada beberapa tingkat posisi jabatan, setiap jabatan mempunyai tugas dan kinerjanya masing masing untuk mencapai target yang telah disepakati bersama atau yang telah ditentukan oleh perusahaan, adapun bagian – bagian masing- masing yaitu sebagai berikut:

1. Direktur Utama

Direktur Utama diperbolehkan merumuskan dan memutuskan cakupan dan penerapan popular dari perusahaan, atau korporasi sesuai dengan batas-batas wewenang yang diberikan melalui kerangka manajemen yang sebanding yang mencakup dewan komisaris.

2. Sekretaris

Tugas dan tanggung jawab sekretaris Membuat Laporan semua dokumen yang berkaitan dengan administrasi, membuat jadwal meeting Diresktur dan membuat Notulen dan Merekap laporn keuangan kas bulanan.

3. MANAJER operasional adalah posisi atau jabatan di sebuah perusahaan yang bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dan mengelola potensi risiko agar bisa ditekan dan tidak terjadi.

Tugas manajer operasional cukup luas cakupannya karena bertanggung jawab terhadap kegiatan manajerial, produktivitas, hingga melakukan kontrol terhadap efektivitas dan efisiensi yang sejalan dengan kebijakan di perusahaan.

4. Admin Office

Tugas dan Tanggung Jawab Membuat agenda kantor, menyiapkan surat menyurat, mengelola dokumen perkantoran dan melakukan pengimputan data.

5. Safety officer

Seorang safety officer pertama-tama akan bertugas untuk melakukan identifikasi dan pemetaan mengenai apa saja potensi risiko dan bahaya yang akan muncul atau pernah terjadi di lingkungan kerja. Mereka juga akan melakukan peringkat resiko dan apa saja yang akan dihadapi jika hal tersebut sampai terjadi.

6. Manajer Stock Prepatation

Melakukan pengawasan terhadap pengadaan untuk logistik, baik penerimaan atau pengiriman menjadi tugas yang dilakukan oleh manajer gudang. Selain

itu, manajer gudang juga memastikan bahwa distribusi produk berjalan sesuai jadwal dan mencapai tujuan yang tepat.

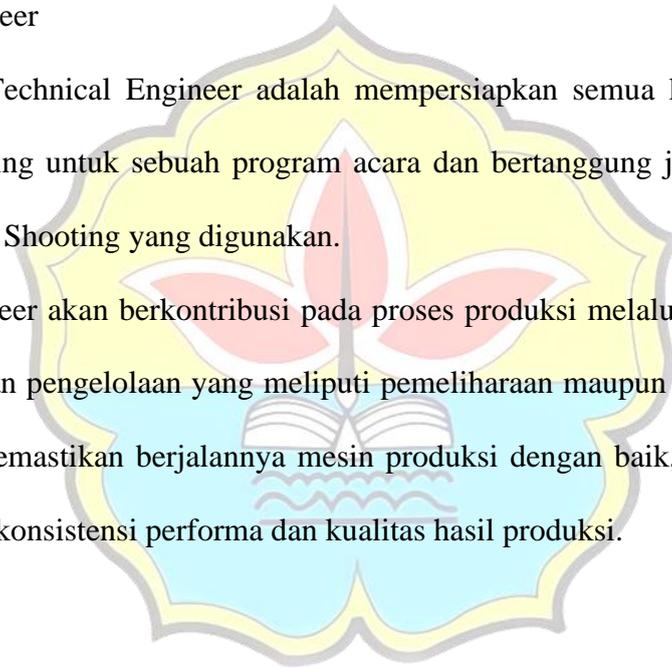
7. Mechanical Engineer

akan berkontribusi pada proses produksi melalui kegiatan perencanaan dan pengelolaan yang meliputi pemeliharaan maupun perbaikan mesin, serta memastikan berjalannya mesin produksi dengan baik, sehingga dapat menjaga konsistensi performa dan kualitas hasil produksi.

8. Technical Engineer

tugas seorang Technical Engineer adalah mempersiapkan semua kebutuhan peralatan Shooting untuk sebuah program acara dan bertanggung jawab atas semua peralatan Shooting yang digunakan.

9. Electrical Engineer akan berkontribusi pada proses produksi melalui kegiatan perencanaan dan pengelolaan yang meliputi pemeliharaan maupun perbaikan mesin, serta memastikan berjalannya mesin produksi dengan baik, sehingga dapat menjaga konsistensi performa dan kualitas hasil produksi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 43 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrument penelitian yang berupa kuisisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok umur, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Dari hasil penelitian ini yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah presentase responden adalah :

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	42	97,68%
Perempuan	1	2,32%
Jumlah	43	100

Sumber Data : Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas diketahui bahwa menurut jenis kelamin. Responden dalam penelitian ini di dominasi laki-laki yaitu sebanyak 42 orang atau 97,68%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 1 orang atau 2,32%.

4.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat dari dapat diketahui melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
< = 29	10	23,26%
30 – 34	15	34,88%
35 – 39	10	23,26%
> = 40	8	18,60%
Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.2. diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia 30 - 34 tahun sebanyak 34,88%), pada usia 35 – 39 tahun yaitu sebanyak 23,26%, pada usia 25 – 29 tahun yaitu sebanyak 23,26% dan yang paling sedikit yaitu pada usia > 40 tahun sebanyak 8 orang yaitu sebanyak 18,60%.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA	15	34,88%
DIPLOMA III	6	13,96%
S1	22	51,16%
S2	0	0
Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.3. diketahui bahwa responden memiliki pendidikan terbanyak yaitu pada jenjang pendidikan S1 sebanyak 51,16%, DIPLOMA III sebanyak 13,96%, SMA sederajat sebanyak 34,88%.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1 - 5	15	34,88
5 - 10	10	23,26
> 20	18	41,86
Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.4. diatas diketahui bahwa responden memiliki masa kerja terbanyak yaitu 10 – 20 tahun jumlah sebesar 41,86%, masa kerja 5 - 10 tahun sebanyak 10 orang 23,26% dan masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 15 orang sebesar 34,88%.

4.2. Hasil Analisa Penelitian

4.2.1 Analisis Kompensasi Diberikan Pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi.

Kompensasi memang menjadi salah satu memberikan kepuasan bagi para karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi

mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang meningkatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Pada kompensasi yang diberikan karyawan di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi belum sepenuhnya dilaksanakan secara transparan dan terbuka, karena sebagian karyawan mengatakan belum sepenuhnya memberikan kepuasan, karena pemberian kompensasi belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan kehidupan para karyawan di PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi. Sehingga perlu ditegaskan bahwa, pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk :

4.2.1.1 Upah atau Gaji Karyawan

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, di mana semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula upah yang didapat. Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji atau *salary* umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

4.2.1.2 Insentif Khusus Untuk Karyawan

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan

dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya tergantung dengan kebijakan perusahaan.

4.2.1.4 Tunjangan Pekerjaan Untuk Karyawan

Salah satu bentuk tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4.2.1.5 Fasilitas Untuk Karyawan

Fasilitas yang diberikan perusahaan juga bisa meliputi mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya. Hal ini tergantung kesanggupan perusahaan dalam memberikan fasilitas bagi para karyawannya. Selanjutnya permasalahan lainnya adalah bahwa, adanya faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat biaya hidup.
- b. Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
- c. Tingkat Kemampuan perusahaan.
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Peranan Serikat Buruh.

Untuk dapat memberikan sebuah tingkat kompensasi yang baik kepada karyawan, bagian manajemen keuangan harus memiliki pengelolaan keuangan dan akuntansi yang baik.

Berdasarkan hasil analisa angket hasil jawaban karyawan Bagian Produksi Tissue pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi sesuai dengan jawaban yang telah dijawab para karyawan maka dapat diketahui berdasarkan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Deskriptif Dimensi Kompensasi

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah Skor	Kreteria
	5	4	3	2	1			
<i>Kompensasi Karyawan</i>								
Pemberian gaji pokok sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan	7	12	17	5	2	43	146	Cukup Tinggi
Skor x bobot	35	48	51	10	2			
Pemberian gaji pokok sesuai dengan tanggung jawab kerja yang dilakukan oleh karyawan	7	11	16	7	2	43	143	Cukup Tinggi
Skor x bobot	35	44	48	14	2			
Pemberian gaji pokok sesuai dengan tingkat pendidikan oleh karyawan.	3	25	10	3	1	43	157	Tinggi
Skor x bobot	20	100	30	6	1			
Upah Lembur diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pihak perusahaan	5	10	14	2	2	43	153	Tinggi
Skor x bobot	25	80	42	4	2			
Upah Lembur diberikan sesuai dengan aturan yang tepat sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB).	15	17	6	2	3	43	168	Tinggi
Skor x bobot	75	68	18	4	3			

Upah Lembur diberikan sesuai dengan aturan tanggung jawab	6	18	15	3	1	43	154	Tinggi
Skor x bobot	30	72	45	6	1			
Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dilakukan oleh karyawan.	8	20	10	2	3	43	157	Tinggi
Skor x bobot	40	80	30	4	3			
Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja oleh karyawan.	9	18	10	4	2	43	157	Tinggi
Skor x bobot	45	72	30	8	2			
Insentif diberikan sesuai dengan kehadiran kerja	7	13	12	10	1	43	144	Cukup Tinggi
Skor x bobot	35	52	36	20	1			
Tunjangan disesuaikan dengan pengorbanan karyawan yang mencapai tujuan yang telah dicapai.	8	19	12	3	1	43	159	Tinggi
Skor x bobot	40	76	36	6	1			
Tunjangan diberikan kepada karyawan sesuai dengan masa kerja karyawan	7	14	19	2	1	43	157	Tinggi
Skor x bobot	35	56	57	4	1	43		
Jumlah							1.691	
Rata-rata							153,72	Tinggi

(Sumber : Angket di olah)

Berdasarkan hasil analisa angket di atas, maka dapat ditegaskan bahwa, jumlah skor bobot terhadap jawaban karyawan pada kompensasi di perusahaan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi dengan jumlah 1.691, dengan rata-rata 153,72

4.2.2 Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi.

Kepuasan kerja merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dan organisasi dimana kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan yaitu meningkatnya hasil produksi. Kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (factual). Semakin kecil kondisi yang seharusnya dan kondisi actual, seseorang akan cenderung merasa semakin puas. Untuk memahami kepuasan kerja secara menyeluruh, berikut peneliti akan menguraikan tentang pengertian dari kepuasan kerja, dimensi-dimensi dari kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta tandatanda dari individu yang mengalami ketidakepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat. Konsep kepuasan kerja menjadi tidak mudah karena berhubungan dengan perasaan dan persepsi manusia. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja dan kesempatan kerja. Kebanyakan dari kita percaya bahwa pekerjaan harus memiliki pengalaman positif agar dapat menikmati pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa.

Berdasarkan permasalahan di lapangan terhadap hasil analisa angket penelitian, terhadap persoalan kepuasan karyawan Bagian Produksi Tissue Jambi

pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, gaji dan insentif dapat diketahui belalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Deskriptif Dimensi Kepuasan

Item Pertanyaan	Frekuwensi Jawaban					Jumlah	Jumlah Skor	Kreteria
	5	4	3	2	1			
<i>Kepuasan Karyawan</i>								
Saya merasa senang bekerja di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry	8	21	11	0	3	43	160	Tinggi
Skor x bobot	40	84	33	0	3			
Saya merasa senang bekerja dibagian Produksi Tissue PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry	7	26	7	2	1	43	165	Tinggi
Skor x bobot	35	104	21	4	1			
Saya merasa senang bekerja dibagian Produksi Tissue PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry	8	20	10	3	2	43	158	Tinggi
Skor x bobot	40	80	30	6	2			
Saya merasa senang terhadap sistem peng Gajian di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry	7	21	11	3	1	43	159	Tinggi
Skor x bobot	35	84	33	6	1			
Saya merasa senang terhadap besaran Jumlah Gaji di PT	7	21	11	3	1	43	158	Tinggi

Lontar Papyrus Pulp and paper Industry								
Skor x bobot	35	84	33	6	1			
Saya merasa senang terhadap sistem Promosi di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry	6	11	19	6	1	43	144	Tinggi
Skor x bobot	30	44	57	12	1			
Saya merasa senang terhadap sistem penilaian kinerja di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry	8	12	20	3	0	43	154	Tinggi
Skor x bobot	40	48	60	6	0			
Saya merasa senang mengikuti sistem pengawasan di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry	6	15	15	6	1	43	148	Tinggi
Skor x bobot	30	60	45	12	1			
Saya merasa senang terhadap rekan kerja karena adanya kemauan untuk bekerja sama	11	22	8	0	2	43	169	Tinggi
Skor x bobot	55	88	34	0	2			
Saya merasa Senang terhadap rekan kerja saling mendukung dan membantu	13	22	7	0	1	43	175	Tinggi
Skor x bobot	65	88	21	0	1			
Jumlah							1.590	
Rata-rata							159	

(Sumber : Angket di olah)

Berdasarkan hasil analisa angket di atas, maka dapat ditegaskan bahwa, jumlah skor bobot terhadap jawaban karyawan pada tingkat kepuasan di

perusahaan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi dengan jumlah 1.590 dengan rata-rata 159.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Tissue Pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena besar atau kecilnya merupakan cerminan atau ukuran nilai dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja yang dimiliki juga semakin baik. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sumber data yang digunakan adalah data kuantitatif. Populasi dan sampel yang diteliti adalah karyawan perusahaan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Pada

dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Kepuasan karyawan dapat membantu dalam memaksimalkan keuntungan perusahaan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi melalui empat cara yaitu : (1) karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi, (2) karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif, (3) karyawan yang puas cenderung bekerja bertahan lebih lama dalam perusahaan, (4) karyawan yang puas cenderung bekerja dapat menciptakan pelanggan yang puas. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti, produktivitas yang rendah, turn over tinggi, dan menurunnya laba perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan perilaku seperti, produktivitas yang rendah, keluar dari perusahaan, bolos kerja atau mangkir ketika bekerja. Keterlambatan dan kelambanan dalam bekerja, serta perilaku yang menyimpang. Sedangkan kepuasan kerja yang tinggi biasanya ditunjukkan dengan perilaku seperti, produktivitas akan meningkat, kinerja perusahaan menjadi lebih efektif, tingkat

absensi dan turn over karyawan menurun. Artinya pengaruh hubungan antara kompensasi dengan kepuasan karyawan sangat erat laitannya, karena menyangkut dengan kebutuhan hidup karyawan.

Kepuasan kerja merupakan kunci penting bagi perusahaan untuk meraih kesuksesan perusahaan. Informasi-informasi yang didapat dari hasil survei kepuasan kerja karyawan dapat dipakai oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan tersebut. PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi Bagian Produksi Tissue berusaha membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi agar keuntungan perusahaan dapat meningkat, mendapat kepuasan dari pelanggannya dan mitra bisnisnya. Salah satu usaha yang dilakukan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah dengan memberikan gaji, insentif, dan tunjangan yang layak kepada karyawannya.

Metode analisis yang digunakan metode analisis deskriptif, statistik parametris, analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa uji validitas pada setiap item pernyataan adalah valid, uji reabilitas pada pernyataan adalah reliabel, nilai korelasi gandanya signifikan, dengan menggunakan rentang skala dimana pada kompensasi di perusahaan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi dengan rata-rata 153,72, sedangkan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan dengan rata-rata 159.

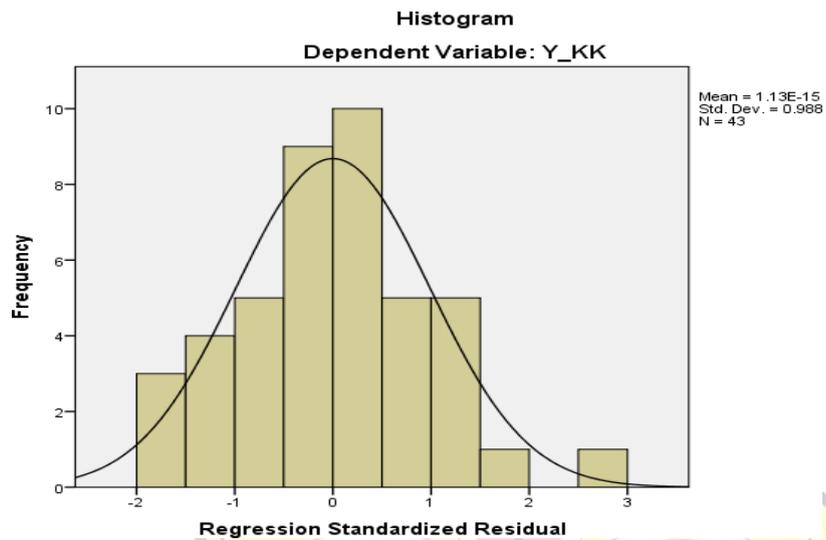
Sedangkan hasil melalui analisa normalitas, Heterokedasitas, persamaan regresi dapat hasil yang diketahui sebagai berikut :

OUTPUT SPSS

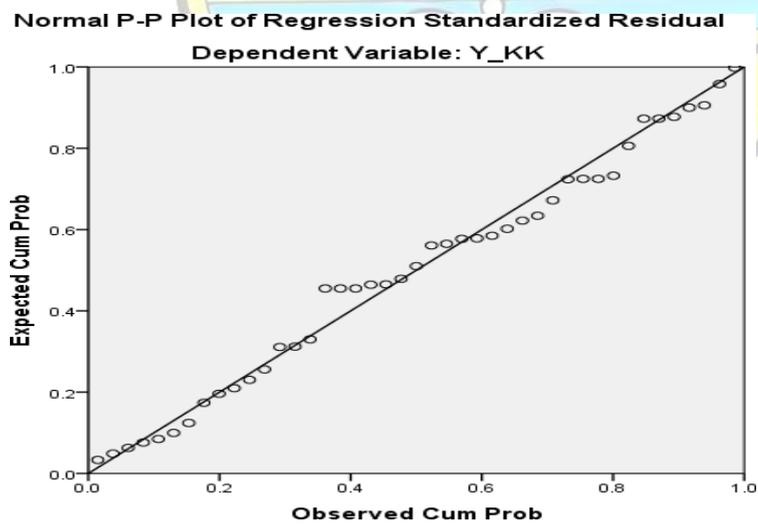
A. Ouput Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

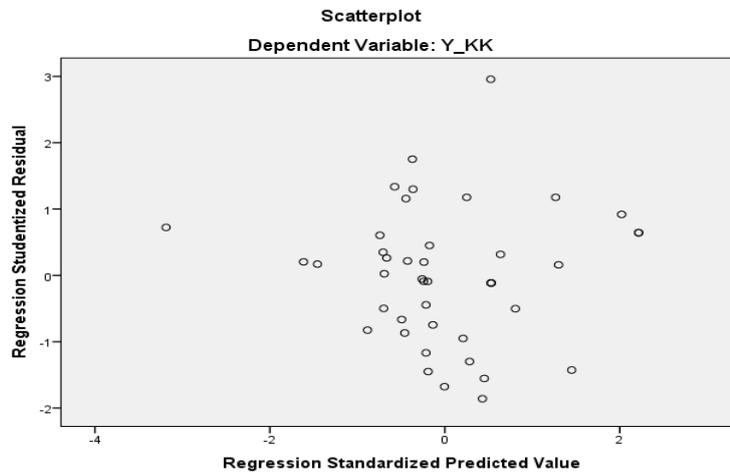
a. Grafik



b. Statistik



2. Uji Heterokedasilitas



B. Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_KMP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_KK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.650	.39772	2.063

a. Predictors: (Constant), X_KMP

b. Dependent Variable: Y_KK

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.470	1	12.470	78.831	.000 ^b
Residual	6.486	41	.158		
Total	18.955	42			

a. Dependent Variable: Y_KK

b. Predictors: (Constant), X_KMP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.685	.292		2.345	.024		
X_KMP	.800	.090	.811	8.879	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y_KK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39296122
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.106
	Positive	.079
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan di atas, maka pada bab akhir (penutup) ini dapat penulis tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Analisis Kompensasi Diberikan Pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Jambi, dimana kompensasi memang menjadi salah satu memberikan kepuasan bagi para karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang meningkatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun. Berdasarkan hasil analisa angket di atas, maka dapat ditegaskan bahwa, hasil signifikan menunjukkan bahwa uji validitas , uji reabilitas dan nilai korelasi signifikan yang berarti adanya hubungan yang kuat, dengan menggunakan skala dimana pada kompensasi di perusahaan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi dengan uji regresi rata-rata 12.470.
- b. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi, dimana kepuasan kerja

merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dan organisasi yakni kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan yaitu meningkatnya hasil produksi. Berdasarkan hasil analisis angket di atas, maka dapat ditegaskan bahwa pada tingkat kepuasan di perusahaan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi dengan nilai signifikan 78.831

- c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi, dimana kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena besar atau kecilnya merupakan cerminan atau ukuran nilai dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Sedangkan kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. dengan menggunakan uji t dimana pada kompensasi di perusahaan PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi pada uji $t = 2.345$, dimana $t_{hitung} 8,879 > t_{tabel} 1,67385$ yang berarti signifikan

5.2 Saran

Sebagai bahan masukan dan kontribusi pemikiran penulis dalam penulisan skripsi ini, maka ada beberapa saran yang penulis kemukakan di sini antara lain adalah :

- a. Bagi Perusahaan Kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan dapat menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, yaitu produktivitas lebih meningkat dan bekerja lebih optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk pekerjaannya. Oleh karena itu sebaiknya

perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga perlu menemukan dan memiliki cara untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja pada karyawan, seperti menjaga hubungan baik antar atasan dengan bawahan, memberi kesempatan pada karyawan untuk maju, dan membuat suasana kerja yang nyaman.

- b. Bagi karyawan Karyawan diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan kerjanya terhadap perusahaan guna menciptakan produktivitas dan efektivitas karyawan serta perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan karyawan serta tujuan perusahaan,
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan penelitian tentang kepuasan kerja ini menarik untuk dikaji lebih lanjut, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas. Serta peneliti selanjutnya dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010), *Prosedur Penelitian Dengan Pendekatan Praktis*, Jakarta : Rineka Cipta Cetakan Ke-II.
- Effendi, Usman (2018), *Asas Manajemen*, Jakarta : Penerbit Rajawali Pers, Cetakan Yang Ke-II.
- Flippo, Edwin, B, (2018) *Manajemen Personalia*, Jakarta : Penerbit Erlangga Edisi ke-2.
- Husibuan, Malayu (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Akasar.
- Komarudin - Nuridin, (2020), *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang*". Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, Vol 8, No 01.
- Martoyo, Susilo, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BP.FE Cetakan ke-3.
- Robin, (2015). *Kinerja dan Sistem Penempatan Pegawai*, Bandung, Penerbit Penerbit Sinar Baru Cetakan Yang Ke-II.
- Sugiyono (2010), *Metpde Penelitian Kualitatif*, Bandung, Penerbit Alumbni, Cetakan Ke-III.
- Simarmo, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN, Cetakan Ke-II.
- Syekh, Sayid, (2011), *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*, Jakarta : Penerbit, Gaung Persada (GP) Press.
- Suwati, Yuli. (2017) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*.
- T. Hani Handoko, (2016), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Widiya Karya Cipta, Edisi Kedua.
- Umar, (2018), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Gramedia Pustaka Cetakan Kre-II.

DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur : 19-25 26-30

31-35 > 35

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1

Lama bekerja : 1-10 11-20 > 40

Alamat : Kelurahan Tebing Tinggi Kec Tebing Tinggi Jambi.

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah pertanyaan di bawah ini, dengan cara memilih salah satu jawaban yang dianggap Bapak/Ibu tepat dan benar sesuai dengan pertanyaan, diantaranya adalah, SS, S, KS, TS dan STS.
2. Untuk memilih jawaban yang dianggap tepat sesuai dengan pertanyaan dengan memberi tanda centeng ()
3. Pengisian dan pemilihan jawaban sesuai dengan pendapat sendiri
4. Setelah koesioner di isi dapat diserahkan kepada pihak peneliti.

B. Daftar Pertanyaan

No	<i>Daftar Pernyataan Kompensasi</i>	Alternatif Jawaban				
01	Pemberian gaji pokok sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.					
02	Pemberian gaji pokok sesuai dengan tanggung jawab kerja yang dilakukan oleh karyawan.					
03	Pemberian gaji pokok sesuai dengan tingkat pendidikan oleh karyawan.					
04	Upah Lembur diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pihak perusahaan					
05	Upah Lembur diberikan sesuai dengan aturan yang tepat sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB).					
06	Upah Lembur diberikan sesuai dengan aturan tanggung jawab					
07	Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dilakukan oleh karyawan.					

08	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja oleh karyawan.					
09	Insentif diberikan sesuai dengan kehadiran kerja					
10	Tunjangan disesuaikan dengan pengorbanan karyawan yang mencapai tujuan yang telah dicapai.					
11	Tunjangan diberikan kepada karyawan sesuai dengan masa kerja karyawan					
12	Fasilitas diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan					
01	<i>Daftar Pernyataan Tentang Kepuasan</i>					
01	Saya merasa senang bekerja di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry					
02	Saya merasa senang bekerja dibagian Produksi Tissue PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry					
03	Saya merasa senang terhadap sistem peng Gajian di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry					
04	Saya merasa senang terhadap besaran Jumlah Gaji di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry					
05	Saya merasa senang terhadap sistem Promosi di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry					
06	Saya merasa senang terhadap sistem penilaian kinerja di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry					
07	Saya merasa senang terhadap sistem pengawasan di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry					
08	Saya merasa senang mengikuti sistem pengawasan di PT Lontar Papyrus Pulp and paper Industry					
09	Saya merasa senang terhadap rekan kerja karena adanya kemauan untuk bekerja sama					
10	Saya merasa Senang terhadap rekan kerja saling mendukung dan membantu					

Keterangan

Sangat Setuju = (SS)

Setuju = (S)

Kurang Setuju = (KS)

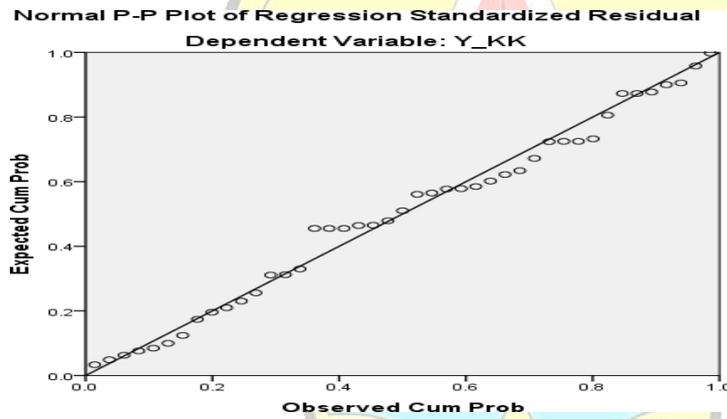
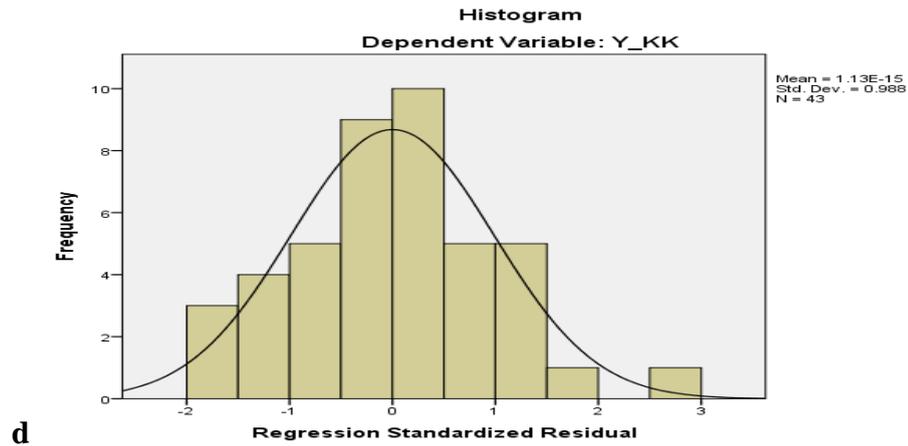
Tidak Setuju = (TS)

Sangat Tidak Setuju = (STS)

Lampiran. 1

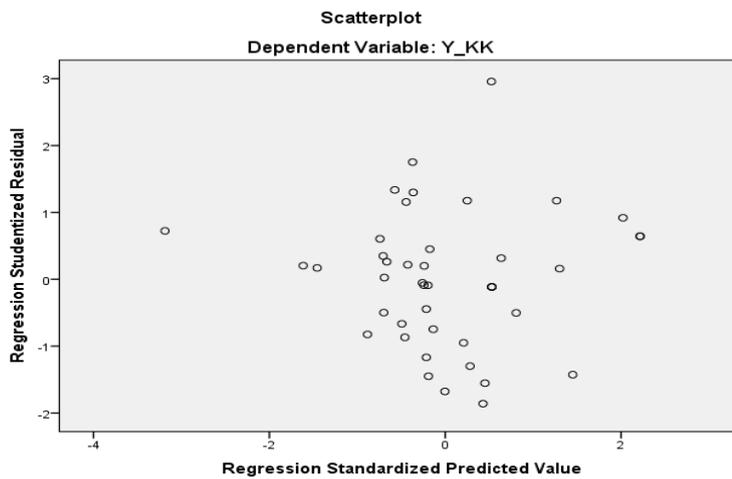
OUTPUT SPSS

- C. Ouput Uji Asumsi
- 3. Uji Normalitas
- c. Grafik



4. Uji Heterokedasilitas

Lampi
D. Per:



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_KMP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_KK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.650	.39772	2.063

a. Predictors: (Constant), X_KMP

b. Dependent Variable: Y_KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.470	1	12.470	78.831	.000 ^b
	Residual	6.486	41	.158		
	Total	18.955	42			

a. Dependent Variable: Y_KK

b. Predictors: (Constant), X_KMP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta			Tolerance	VIF

		Error						
1	(Constant)	.685	.292		2.345	.024		
	X_KMP	.800	.090	.811	8.879	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y_KK

Lampiran. 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39296122
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.079
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

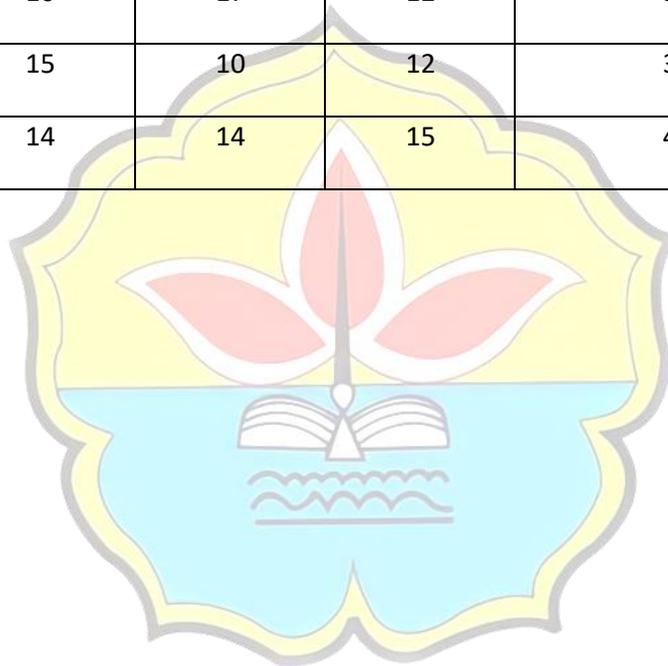
c. Lilliefors Significance Correction.

e. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran. 4

Tabel. 1.1 Karyawan Bagian Produksi PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi 2017 – 2021 Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tahun	Tingkat Pendidikan			Jumlah
	SLTA	D. III	S.1	
2017	9	10	11	30
2018	11	11	12	34
2019	10	17	12	39
2020	15	10	12	37
2021	14	14	15	43



Lampiran. 5

Tabel. 1.2 Data Gaji UMR Karyawan pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry dibagian produksi Tissue.

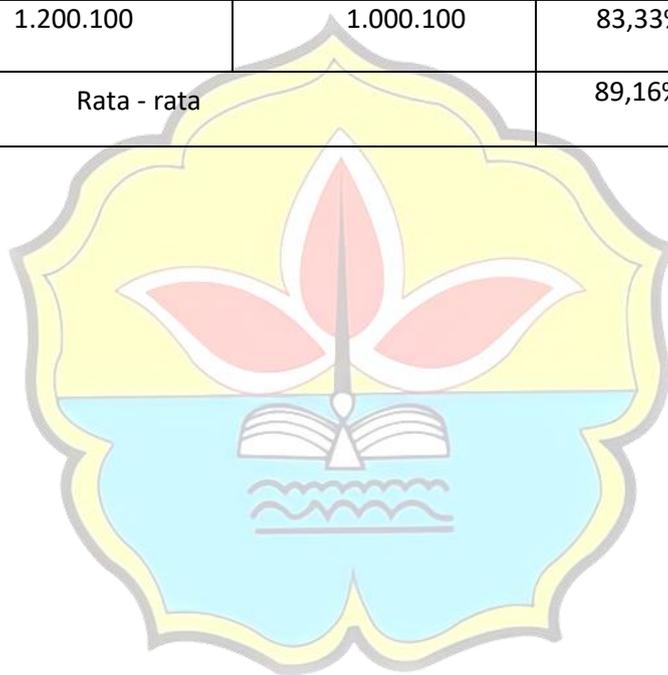
Pendidikan	Gaji UMR	Tunjangan Shift	Bonus Lembur
SMA	Rp. 2.770.000	12.000	16.011
D III	Rp. 2.900.000	12.000	16.800
S1	Rp. 3.085.000	12.000	17.833



Lampiran. 6

Tabel. 1.3 Perkembangan Hasil Produksi pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi Tahun 2017 - 2021.

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Presentasi Realisasi (%)
2017	1.200.100	1.200.100	100%
2018	1.200.100	1.200.000	99,9%
2019	1.200.100	950.000	79,16%
2020	1.200.100	1.000.000	83,32%
2021	1.200.100	1.000.100	83,33%
Rata - rata			89,16%



Lampiran. 7

Tabel. 1.4 Rata-rata Tingkat Kehadiran Kerja Karyawan di pada PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Jambi 2017-2021.

Tahun	Jumlah Hari kerja/pertahun	Jumlah Karyawan tidak Hadir/Pertahun	Jumlah yang Hadir/Pertahun	Rata-rata %
2017	240	40	200	83,3
2018	240	35	205	85,4
2019	240	40	200	83,3
2020	240	45	195	81,2
2021	240	47	193	80,4

