

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Jaswita Jabar

The Influence of Compensation On Employee Job Satisfaction at PT.Jaswita Jabar

¹Galih Ksatryana Nur, ²Aminuddin Irfani

^{1,2}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,*

Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

email: ¹unkle.galih@gmail.com

Abstract, This research aims at first, to determine the level of implementation of compensation in PT Jaswita Jabar. Second, examine how the level of Job Satisfaction at PT Jaswita Jabar and third, analyze how the Effect of Compensation on Employee Satisfaction at PT Jaswita Jabar. This research was conducted at PT Jaswita Jabar. The research method used is descriptive verification analysis using Path Analysis, and performing calculations using the SPSS 16.0 program for Windows. The method used is survey research methods and sampling techniques are census sampling. Respondents of this study were 52 employees of PT Jaswita Jabar. The independent variable examined in this study is Compensation (X) while the dependent variable is Employee Job Satisfaction (Y). Data collection is done by library research and field research. The results of this study conclude that: 1) The level of application of compensation to PT Jaswita Jabar is in the High category. 2) Employee Satisfaction Level at PT Jaswita Jabar is included in the High category. 3) Compensation has a significant effect on Employee Job Satisfaction. The conclusion of this study is that there is an influence between compensation for employee job satisfaction at PT Jaswita Jabar

Keywords: Compensation, Employee Satisfaction

Abstrak, Penelitian skripsi ini bertujuan pertama, untuk mengetahui tingkat penerapan Kompensasi pada PT Jaswita Jabar. Kedua, mengkaji bagaimana tingkat Kepuasan Kerja pada PT Jaswita Jabar dan ketiga, menganalisis bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jaswita Jabar. Penelitian ini dilaksanakan di PT Jaswita Jabar. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif verifikatif dengan menggunakan Analisis Jalur, dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 16.0 untuk windows. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik penarikan sampel adalah sampling sensus. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Jaswita Jabar yang berjumlah 52 orang. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X) sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Tingkat Penerapan kompensasi pada PT Jaswita Jabar termasuk kategori *Tinggi*. 2) Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jaswita Jabar termasuk kategori *Tinggi*. 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jaswita Jabar.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

A. Pendahuluan

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah karyawan. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Adanya kesesuaian antara

harapan yang diinginkan karyawan dengan kenyataan yang terjadi dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan.

Menurut Susilo Martoyo (1992 : 115), pada dasarnya kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan

pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang dan bersifat subyektif hal ini dapat tercerminkan melalui sikap seseorang tersebut terhadap pekerjaannya

Dengan adanya rasa puas dalam bekerja, maka dapat terwujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dan hal ini dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan dan tenaga serta pikiran yang telah disumbangkan demi kemajuan perusahaan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh imbalan/kompensasi karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan primer, sekunder, maupun tersier.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaswita Jabar”. Maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan kompensasi di PT. Jaswita Jabar ?

2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Jaswita Jabar ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaswita Jabar ?

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh kepada kondisi kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam menerapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Efektivitas dan efisiensi kelangsungan aktivitas perusahaan bisa terwujud melalui kompensasi yang baik.

Pemberian kompensasi merupakan balas jasa perusahaan terhadap karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran kepada perusahaan. Terjadinya proses pertukaran antara perusahaan dan karyawan seperti ini, maka jelaslah bahwa kebutuhan kedua belah pihak terpenuhi. Dari sisi pekerja, kompensasi dipandang sebagai hak dan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan dan adanya jaminan kepastian penerimaannya.

Panggabean (2002), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang

menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Rasa puas dalam bekerja merupakan keadaan emosional seorang karyawan dan bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh faktor-faktor baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Wexley dan Yukl (2003 : 60) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek berbeda dari pekerjaan.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diuji menggunakan teknik analisis uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut.

Dengan Hipotesis :

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Jaswita Jabar

Ha : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Jaswita Jabar

Tabel 1. Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.903	7.864		7.342	.000
kompensasi	.541	.137	.680	4.042	.000

Tabel di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 4,042 dan nilai t tabel adalah sebesar 2,009 yang berarti nilai thitung > t tabel atau 4.042 > 2.009 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan itu baik maka akan memiliki rasa kepuasan kerja yang baik.

Tabel 2. Koefisien Deterinasi Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.450	4.563

Predictors: (Constant), kompensasi

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap perubahan variabel kepuasan kerja. Besarnya sumbangan atau peranan variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dapat

diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,462 atau sebesar 46,2% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,680^2 \times 100\% = 46,2\%$), artinya variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X) sebesar 46,2%, sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi faktor lain.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan ketentuan adalah jika signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar 4,042 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2.009 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.042 > 2.009$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi kemajuan organisasi terbukti dengan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Perusahaan harus selalu memperhatikan kompensasi karyawannya.

E. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan

memberikan saran kepada PT Jaswita Jabar sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi. Namun hal ini masih kurang dimaksimalkan oleh PT. Jaswita. Oleh karena itu diharapkan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang kompensasi dan kepuasan kerja ini karna mengingat kompensasi itu sangatlah penting untuk memenuhi keinginan karyawan ataupun kepentingan perusahaan, agar tumbuh simbiosis mutualisme atau saling menguntungkan dari kedua belah pihak. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang kompensasi dan kepuasan kerja ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

Daftar Pustaka

- Panggabean. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Eva J. Sagala (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wexley, Kenneth N, Yukl, Gary A. (2002). Organization Behavior. Fourth Edition. New York: McGraw Hill Book Company.