

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. AGUNG PELITA INDUSTRIINDO (API) TANGERANG

AH SANWANI

¹⁾Dosen STISIP Yuppentek
E-mail: ahsanwani@gmail.com¹⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang”. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan 1.268 orang, sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi 44 dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil analisis antara variabel Kompensasi (X) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,612 yang signifikan hasilnya pada selang kepercayaan 95%, sebab hasil pengujian korelasi menunjukkan signifikansi pada α kurang dari 5 % (0.000). sehingga untuk pengujian Hipotesis pertama yang menyatakan : “Terdapat pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang”, demikian tingkat keeratan atau pengaruh variabel bauran pemasarran terhadap keputusan konsumen dengan nilai korelasi (r) 0,543 adalah kuat (0,60-0,799). Melalui hasil analisis koefisien determinasi (KD) disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi terbuti mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo sebesar 37,40%, sedangkan sebagian lain Kepuasan Kerja di PT. Agung Pelita Industrindo dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, sarana prasarana, *reward* atau *punishment* yang diakumulasikan 62,60%. Hasil perhitungan analisis regresi linear antara Variabel Kompensasi (X) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat memenuhi persamaan garis regresi linear sebesar $Y = 18,112 + 0,551X$. Hal ini memberikan interpretasi bahwa seiring dengan meningkatnya nilai variabel pelaksanaan Kompensasi (X) maka nilai Variabel Kepuasan Kerja (Y) pun akan meningkat secara positif dan signifikan mengikuti persamaan garis regresi linearnya.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Unsur manusia memegang peranan penting Karena manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, strategi, maupun langkah kegiatan operasional suatu kegiatan. Manusia juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan yang memerlukan perhatian tersendiri karena akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitasnya terhadap organisasi (Hasibuan, 2009: 222). Menurut hierarki kebutuhan Maslow (Robins, 1996: 1990) manusia mempunyai kebutuhan bertingkat yang mencakup faal, kemandirian, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Untuk memenuhi aneka ragam kebutuhan tersebut, hal yang dapat dilakukan adalah dengan menjadi anggota organisasi. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia., sehingga manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal itu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong untuk memungkinkan pegawai mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan situasi tersebut yakni dengan memberikan kompensasi yang memuaskan karyawan. Menurut Handoko, cara meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan

kerja adalah dengan memberikan kompensasi (1993: 156). Oleh karena itu dengan adanya kompensasi akan berdampak pada peningkatan kinerja, peningkatan produktivitas, dan efisiensi.

Dalam suatu pekerjaan, kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menunjang kepuasan dan rangsangan peningkatan kinerja. Oleh karenanya, pemberian kompensasi secara adil sesuai dengan faktor-faktor pekerjaan yang harus dipertimbangkan termasuk pemberian jaminan sosial atas resiko kerja yang diakibatkan jenis pekerjaan dan kondisi lingkungan yang nyata.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi mendorong karyawan bekerja maksimal dalam suatu organisasi. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan diperlukan kepuasan kerja, rasa senang, ketenangan, kenyamanan, dan perlindungan dalam bekerja, adanya BPJS merupakan salah satu perlindungan dasar untuk menjaga ketenangan dan kenyamanan tenaga kerja dalam bekerja, karena tenaga kerja merupakan modal utama dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini karena kompensasi merupakan faktor pendukung yang dapat memberikan kepuasan, ketenangan dan rasa aman karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik sehingga dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Beranjak dari uraian diatas, penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang. Dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, selanjutnya masalah dalam penelitian ini penulis merumuskan dengan mengajukan pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilaksanakan ini tidak lain adalah sebagai berikut :

1. Guna mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang
2. Untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang

DEFINISI KONSEPTUAL

1. Pengertian Administrasi Bisnis

Administrasi adalah suatu ilmu yang mempelajari aktivitas manusia yang bersifat kooperatif dan cara-cara yang merealisasikannya. Adapun administrasi juga dapat dibedakan dalam arti luas dan dalam arti sempit. Menurut Drs. Maringan Masri Simbolon dalam bukunya Pengantar Studi Administrasi Niaga dan Manajemen Perusahaan (2004: 5) dalam bukunya, yaitu:

- Administrasi dalam arti sempit yaitu berasal dari kata *Administratic* (bahasa Belanda) yang meliputi kegiatan mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan
- Administrasi dalam arti luas, yaitu: dari kata *Administration* (bahasa Inggris) administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua kelompok Negara swasta, sipil atau militer, usaha besar maupun usaha berskala kecil dan sebagainya.

2. Pengertian Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan

sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000: 536).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009: 118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari system imbalan menyeluruh atas peran sertanya didalam perusahaan.

3. Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

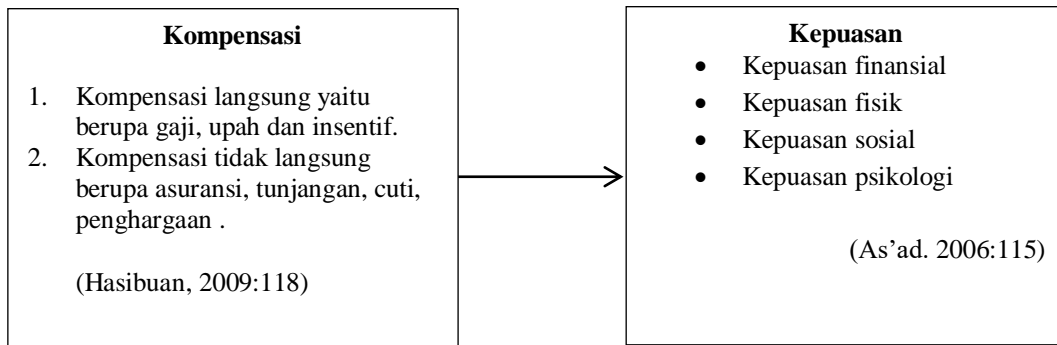
Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Dengan demikian, kepuasan menurut Rivai (2008: 475) merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk meningkatkan aktivitas operasional perusahaan khususnya pada PT. API yakni sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan, maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai masalah kepuasan dan kompensasi. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Wesiati Setyaningsih (2003: 66) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kepuasan kinerja yang dirasakan karyawan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Kemudian kompensasi menurut Siagian (2008: 253) yang mengemukakan bahwa kompensasi atau system imbalan yang baik adalah system imbalan yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dapat digambarkan pada skema berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Terdapat pengaruh signifikan pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang

METODOLOGI PENELITIAN

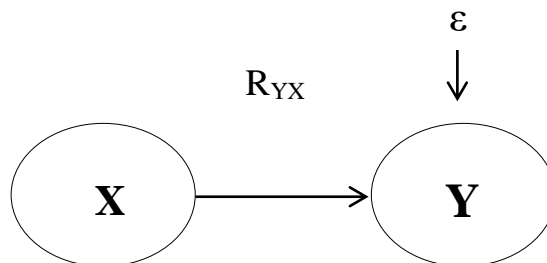
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan yang bersifat deskriptif-kuantitatif. Dimana pendekatan deskriptif ini menggambarkan obyek penelitian kedalam suatu tulisan, secara jelas. Pendekatan kuantitatif sendiri merupakan suatu pendekatan yang menggambarkan telaahan terhadap

permasalahan yang diajukan berdasarkan hasil analisis statistik kuantitatif terhadap hipotesis dan langkah selanjutnya adalah melakukan pembuktian.

Selain itu, penelitian ini berorientasi pada tindakan nyata yang dilakukan oleh obyek yang diteliti, apabila dipandang perlu melibatkan responden secara aktif dalam proses penelitian, sehingga terjadi penelitian partisipasi.

Untuk lebih jelasnya, desain penelitian ini akan digambarkan ke dalam

sebuah desain hubungan antara variabel, seperti berikut ini:



Gambar 2. Hubungan Antara Variabel Penelitian

Keterangan :

X = Variabel bebas (Kompensasi)

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

R_{YX} = Korelasi pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja)

E = Epsilon, variabel bebas lainnya diluar variabel bebas

Operasional Variabel

Dalam mengoperasionalkan variabel-variabel dalam penelitian ini, maka untuk langkah selanjutnya yaitu untuk mempermudah pembuatan kuesioner, peneliti memerlukan indikator-indikator yang sekiranya diperlukan, seperti tabel berikut ini :

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR	JML
1	Kompensasi (X)	Kompensasi langsung	Gaji	1,2	2
			Upah (<i>overtime</i> , dsb)	3,4	2
			insentif	5	1
		Kompensasi tidak langsung	Asuransi	6	1
			Tunjangan	7	1
			Cuti	8	1
			Penghargaan	9,10	2
2	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan finansial	Besarnya gaji	1	1
			Jaminan sosial	2	1
			Fasilitas	3	1
			Promosi	4	1
		Kepuasan fisik	Jenis pekerjaan	5	1
			Sarana dan fasilitas lingkungan kerja	6	1
		Kepuasan sosial	Hubungan antar karyawan	7	1
			Hubungan antar karyawan dengan perusahaan	8	1
		Kepuasan psikologi	Perilaku terhadap pekerjaan	9	1
			Kenyamanan dan ketentraman	10	1
Jumlah				20	20

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Kountur (2005: 137) adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang merupakan perhatian peneliti. Populasi objek penelitian yang digunakan adalah jumlah karyawan PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang, yang berjumlah 1.268 karyawan.

Pada penelitian ini, untuk menentukan ukuran sampel digunakan sampel dari populasi yang ada di PT. Agung apaelita Indutrindo sebanyak 1.268 orang dengan menentukan ukuran sampel dengan rumus dari Slovin (Umar Husein, 2003: 78), yaitu $n = \frac{N}{1+Ne^2}$, dimana n adalah sampel, N merupakan ukuran populasi, dan e adalah persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Untuk nilai e ini, peneliti menggunakan nilai sebesar 15%, dengan demikian besarnya ukuran sampel penelitian adalah sebanyak 44 orang di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari teknik survey dengan melalui wawancara, teknik wawancara, dan teknik studi kepustakaan dan dokumentasi.

Untuk mengumpulkan data yang didapat dari berbagai macam sumber informasi, maka perlu menggunakan beberapa macam teknik pengumpulan data, yaitu studi kepustakaan dan daftar pertanyaan (kuesioner).

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dikategorikan, diklasifikasikan, kemudian dianalisis guna menjawab berbagai pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah disiapkan. Dalam menganalisis data yang digunakan teknik analisis statistic deskriptif yang digunakan adalah membuat tabel-tabel analisis untuk melihat gambaran umum responden berdasarkan presentase. Sedangkan teknik analisis statistic inferensial digunakan untuk

menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian, alat analisis statistik inferensial terdiri dari Koefisien Korelasi Sederhana (r), Koefisien Determinasi Sederhana (r^2), dan Regresi Sederhana.

Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam melakukan pengujian signifikansi koefisien korelasi sederhana dan persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

H_0 : Koefisien korelasi dan persamaan regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien korelasi atau persamaan regresi signifikan

Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai koefisien korelasi sederhana dan persamaan regresi sederhana hasil perhitungan SPSS mempunyai nilai dengan probabilitas kurang dari atau sama dengan 0,05 atau pada selang kepercayaan 95% diterima, maka H_0 diterima.
- Jika nilai koefisien korelasi sederhana dan persamaan regresi sederhana hasil perhitungan SPSS mempunyai nilai dengan probabilitas lebih dari 0,05 atau pada selang kepercayaan 95% ditolak, maka H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Setelah data primer yang berupa kuesioner terkumpul semua kemudian peneliti melakukan transformasi data dari data yang sifatnya kualitatif (pernyataan) ke dalam data yang sifatnya kuantitatif (angka) agar dapat dianalisis secara statistik. Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif, maka karakteristik variabel-variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Kompensasi (Variabel X)

Variabel Kompensasi di PT. Agung Pelita Industrindo menurut persepsi responden memberikan gambaran yang sangat fluktuatif. Presentase skor responden tentang kompensasi PT. Agung Pelita Industrindo yang terendah adalah 33 sedangkan presentase skor yang tertinggi adalah 49. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul adalah sebesar 16 (49-33). Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut: a) skor rata-rata (*mean*) adalah 42,14 sedangkan b) simpangan bakunya (*standard deviasi*) adalah sebesar 4,146. Gambaran tentang sebaran nilai pusat dari data variabel Kompensasi di PT. Agung Pelita Industrindo dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Skor Variabel Kompensasi (X)
Statistik

Kompensasi		
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		42,14
Std. Deviation		4,146
Range		16
Minimum		33
Maximum		49

Sumber: Output SPSS Pengolahan Kuesioner, Penelitian 2016

Berdasarkan sebaran nilai Variabel Kompensasi terlihat adanya penumpukan skor yang terjadi pada bagian tengah. Dengan demikian, data dari variabel kompensasi di PT. Agung Pelita Industrindo berdasarkan persepsi responden menyebar normal, dengan ciri adanya penumpukan skor di bagian tengah, sedang kecenderungan skor akan meningkat di awal dan pada akhirnya setelah melewati titik

maksimal akan terjadi penurunan angka kembali.

2. Kepuasan Kerja

Data Kepuasan Kerja yang berasal dari kuesioner ini menyebar dari skor terendah 35 dan tertinggi 47. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul adalah sebesar 12 (47-35). Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut: a) skor rata-

rata (*mean*) adalah 41,32 sedangkan b) simpangan bakunya (*standar deviasi*) adalah sebesar 3,734.

Untuk lebih jelasnya berikut ini disajikan pengelompokan sebaran nilai pusat dari data

variabel Kepuasan Kerja yang dilaksanakan di PT. Agung Pelita Industrindo seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Distribusi Skor Variabel Kepuasan Kerja
Statistic

Kepuasan Kerja		
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		41, 32
Std. Deviation		3, 734
Range		12
Minimum		35
Maximum		47

Sumber: Output SPSS Pengolahan Kuesioner, Penelitian 2016

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa jangkauan data dari variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 12. Atas dasar nilai ini, kemudian peneliti mengelompokkan setiap skor kedalam enam kelompok, agar terlihat kecenderungan pengelompokkan skor data secara menyeluruh.

Skor pada kelompok kelas interval yang berada di tengah cenderung lebih tinggi daripada kelompok skor sebelum dan sesudahnya. Hal ini berarti bahwa data skor variabel Kepuasan Kerja juga cenderung mempunyai data yang berdistribusi normal.

Analisis Hasil Penelitian

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Teknik analisis data yang menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi,

membutuhkan suatu persyaratan analisis sebelumnya. Apabila persyaratan analisis dapat terpenuhi, maka teknik korelasi dan regresi dapat dilakukan untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian.

Adapun pengujian persyaratan analisis yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah 1) Uji validitas data, 2) Uji reliabilitas data, 3) Uji normalitas data dan 4) Uji linearitas data.

1) Uji Validitas Data

Hasil analisis validitas data variabel kompensasi dengan mempertimbangkan nilai korelasi untuk setiap butir soal pada variabel kompensasi, yang hasilnya semua nilai korelasinya lebih besar daripada nilai kritis yang validitas (0,3).

Tabel 4. Hasil Analisis Validitas Data Variabel Kompensasi

No. Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,413	Valid
2	0,607	Valid
3	0,429	Valid
4	0,482	Valid
5	0,641	Valid
6	0,687	Valid
7	0,568	Valid
8	0, 579	Valid
9	0, 400	Valid
10	0, 715	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2016

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden terhadap setiap butir soal dalam kuesioner dinyatakan valid, dapat disertakan dalam pengujian lanjutan.

Sedangkan hasil dari analisis validitas data untuk variabel Kepuasan Kerja nilai korelasinya

semua nilai korelasinya lebih besar daripada nilai kritis yang validitas (0,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden terhadap setiap butir soal dalam kuesioner dinyatakan valid, dapat disertakan dalam pengujian lanjutan.

Tabel 5. Hasil Analisis Validitas Data Kepuasan Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,524	Valid
2	0,531	Valid
3	0,683	Valid
4	0,383	Valid
5	0,432	Valid
6	0,456	Valid
7	0,411	Valid
8	0,415	Valid
9	0,436	Valid
10	0,379	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2016

2) Uji Reliabilitas Data

Diketahui nilai korelasi pearson ganjil-genap variabel X adalah 0,511, dan korelasi pearson Y adalah 0,320 dengan mengikuti

langkah perhitungan rumus Spearman-Brown, maka dapat diketahui hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas Data Variabel Penelitian

No.	Variabel	Spearman Brown	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Kompensasi	0,677	0,3	Data Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,486	0,3	Data Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2016

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data diatas, maka secara berturut-turut hasilnya adalah variabel kompensasi nilai korelasi Spearman-Brownnya sebesar 0,677 dan Variabel Kepuasan Kerja nilai korelasinya sebesar 0,486. Dengan hasil analisis ini, dapat

diketahui bahwa seluruh data hasil dari jawaban responden dapat dinyatakan reliabel.

3) Uji Normalitas Data

Dengan menggunakan uji SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95449031
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,509
Asymp. Sig. (2-tailed)		,958

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Output SPSS Pengolahan Kuesioner, Penelitian 2016

Berdasarkan output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui nilai signifikansi senilai 0,958 lebih besar dari 0,05,

sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

4) Uji Linearitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kompensasi Kinerja	Between Groups	(Combined)	367,253	12	30,604	2,551	,018
		Linearity	276,414	1	276,414	23,039	,000
		Deviation	90,839				,739
		From		11	8,258	,688	
		Linearity					
Within Groups			371,929	31	11,998		
Total			739,182	43			

Sumber: Output SPSS Pengolahan Kuesioner, Penelitian 2016

Nilai *linearity* (F) untuk hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 23,039 dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0000. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan diantara data variabel bebas dengan data variabel terikat adalah berhubungan secara linear dan memenuhi syarat untuk pengujian regresi linear sebab hasil pengujian linear menunjukkan signifikansi pada α kurang dari 5%.

2. Pengujian Hipotesis

Ada beberapa tahapan dalam melakukan uji hipotesis yang mempergunakan beberapa teknik analisis data, yaitu: a) Korelasi

produk momen, b) Analisis determinasi, dan c) Analisis regresi linear.

a. Korelasi produk momen

Hasil perhitungan korelasi produk momen dengan menggunakan rumus Pearson pada program *software* SPSS adalah sebesar 0,612. Berdasarkan hasil yang signifikan hasilnya pada selang kepercayaan 95%, sebab hasil pengujian korelasi menunjukkan signifikansi pada α kurang dari 5% (0,000). Sehingga untuk pengujian Hipotesis pertama yang menyatakan : “Terdapat pengaruh signifikan pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang”,

kesimpulannya dapat diterima pada selang kepercayaan 99%.

Dengan demikian tingkat keeratan atau pengaruh variabel bauran pemasaran terhadap keputusan konsumen dengan nilai korelasi (r) 0,543 adalah kuat (0,60-0,799).

b. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikatnya (Kepuasan Kerja). Variabel Kompensasi terbukti mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT. Agung Pelita Industrindo sebesar 37,40%, sedangkan sebagian lain Kepuasan Kerja di PT. Agung Pelita Industrinda (API) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana, *reward* dan *punishment*, yang termasuk pada variabel (ϵ) dalam penelitian ini.

c. Uji Persamaan Garis Regresi

Pengujian persamaan garis regresi dimaksudkan untuk mengetahui kecenderungan perubahan variabel terikat (Kepuasan Kerja), apabila variabel bebasnya (Kompensasi) berubah. Untuk mencari perubahan variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan rumus persamaan regresi sederhana. Adapun persamaan garis hasil perhitungan yang didapat adalah $Y=18,112+0,551X$.

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Kompensasi mampu mempengaruhi keadaan variabel Kepuasan Kerja sebesar 37,40%, sedangkan sebesar 62,60% Kepuasan Kerja di PT. Agung Pelita Industrindo dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya (ϵ).

Melalui uji analisis persamaan garis regresi linear diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja cenderung akan berubah jika nilai variabel Kompensasi berubah sebesar $Y=18,112+0,551X$. Dengan demikian tingkat Kepuasan Kerja dapat diprediksikan kecenderungan perubahannya melalui persamaan garis regresi linear hasil perhitungan atau persamaan garis regresi linear hasil perhitungan atau persamaan garis regresi linear diatas.

Dengan hasil penelitian diatas dapat diinformasikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. API sudah memberikan pengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja. Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. API adalah sebagai berikut:

1. Jaminan sosial

Seluruh karyawan masuk dalam jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) dan BPJS, Tunjangan hari tua (pensiun), Tunjangan kesehatan, Tunjangan kematian, Tunjangan hari raya (THR), Tunjangan profesional dan structural

2. Ketentuan pengupahan

Pengupahan gaji diberikan secara *all in*, upah harian tidak dibayarkan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*), upah pokok diberikan kepada pekerja dengan masa kerja dibawah satu tahun sama dengan upah minimum kota Tangerang selatan yaitu Rp. 3.025.000, sedangkan pekerja yang bekerja diatas satu tahun dan pekerja bulanan disesuaikan

3. Lembur (*Over Time*)

Karyawan yang bekerja melebihi jam kerja pokok merupakan jam kerja lembur yang harus dibayarkan oleh perusahaan dengan perhitungan upah perjam yaitu 1/173 dari gaji pokok (gaji dan premi jabatan).

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis antara Variabel Kompensasi (X) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,612 yang signifikan hasilnya pada selang kepercayaan 95%, sebab hasil pengujian korelasi menunjukkan signifikansi pada α kurang dari 5% (0,000). Sehingga untuk pengujian hipotesis yang pertama yang menyatakan: "Terdapat pengaruh signifikan pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang", kesimpulannya dapat diterima pada selang kepercayaan 99%, dengan demikian tingkat keeratan atau pengaruh variabel bauran pemasaran terhadap keputusan konsumen dengan nilai korelasi (r) 0,543 adalah kuat (0,60-0,799).

Variabel Kompensasi terbukti mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT. Agung Pelita Industrindo sebesar 37,40%, sedangkan sebagian lain Kepuasan Kerja di PT. Agung Pelita Industrindo dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain, yaitu Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Sarana prasarana, *reward* dan *punishment* yang diakumulasikan 62,60%.

Hasil perhitungan analisis regresi linear antara Variabel Kompensasi (X) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat memenuhi persamaan garis regresi linear sebesar $Y = 18,112 + 0,551X$. Hal ini memberikan interpretasi bahwa seiring dengan meningkatnya nilai Variabel Pelaksanaan Kompensasi (X) maka nilai Variabel Kepuasan Kerja (Y) pun akan meningkat secara positif dan signifikan mengikuti persamaan garis regresi linearnya.

Saran

Kepuasan Kerja Karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang lebih baik lagi, seperti adanya pemberian *reward* bagi karyawan yang produktif atau berprestasi dan memberikan *punishment* bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. API sudah tergolong baik dan harus tetap dipertahankan, dan jika memungkinkan adalah adanya beasiswa perusahaan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat sarjana, atau memberikan dispense waktu (*sift*) kerja untuk di *rolling* pada *nonsift*.

Untuk memaksimalkan hasil penelitian, perlu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cardoso Gomes, Faustino. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama cetakan keempat. Andi offset: Jakarta
- Cantika Yuli, Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Universitas Muhammadiyah Malang
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001/2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2003/2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi cetakan kesepuluh. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- I Made, Yusa Dharmawan. 2001. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar
- Moh. As'ad. 2006. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Cetakan keenam. Penerbit: Liberty, Yogyakarta
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Cetakan pertama. Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mulyono, Sri. 2006. *Statistik Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi ketiga. Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Setyowati, Trias. 2011. *Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Universitas Muhammadiyah Jember*. Tesis
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Cetakan kedua. Penerbit: YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Supriyadi, Andhi. 2005. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bina Guna Kimia)*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Pertama, Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi pertama, cetakan ketujuh, Penerbit: Andi, Yogyakarta
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, cetakan kedua. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ketujuh. Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Penerbit: Mandar Maju, Bandung

Veithzal Rivai,. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama, cetakan kedua, Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wesiati, Setyaningsih. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, edisi kedua, Penerbit: Liberty, Yogyakarta