

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SAMSUNG ELECTRONICS
INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH :

**FITRIA SARI
NPM: 12.832.0173**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SAMSUNG ELECTRONICS
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH :

**FITRIA SARI
NPM: 12.832.0173**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SAMSUNG
ELECTRONICS INDONESIA**

Nama Mahasiswa : **Fitria Sari**

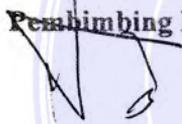
No. Stambuk : **12.832.0172**

Program Studi : **Manajemen**

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

~~Pembimbing I~~



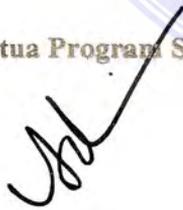
Hery Syahrial, SE, M.Si

Pembimbing II



Zulkarnain Siregar, ST. MM

Ketua Program Studi



Adelina Lubis, SE, M.Si

Dekan
UNIVERSITAS
MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Des Husein Effendi, SE, MSi

Tanggal / Bulan / Tahun Lulus: **04 Nopember 2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21

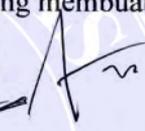
HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip hasil karya dari orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 Nopember 2016

yang membuat pernyataan,




FITRIA SARI
NPM. 12.832.0172



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitria Sari
NPM : 12.832.0172
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
JenisKarya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul “ **Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samsung Electronics Indonesia**”. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), Mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 05 Nopember 2016

Yang menyatakan

FITRIA SARI
NPM. 12. 832.0172

METERAI
TEMPEL
TGL. 30
0635DAHf863174960
6000
ENAM RIBU RUPIAH

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SAMSUNG ELECTRONICK INDONESIA

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di perusahaan. Jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan kerja terhadap kompensasi ditentukan oleh gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan, kelayakan dan jabatan. Dengan mengevaluasi pekerjaan dan jabatan, serta survei upah/gaji.

Kata kunci : Kompensasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

REMEDY EFFECT ON EMPLOYEE SATISFACTION IN SAMSUNG ELEKTRONICS INDONESIA

One of the factors that affect job satisfaction of employees are compensated. Compensation is everything received by employees as remuneration for their work in the company. The types of compensation consists of direct and indirect compensation. Objectives include the provision of compensation to attract, retain and motivate employees to excel. Job satisfaction of compensation is determined by salary, the job itself, co-workers, bosses, promotion, and working environment. Compensation can be used as a way to build employee satisfaction. In order to provide job satisfaction, compensation determination process need to pay attention to the requirements of justice, decency and positions. By evaluating employment and occupation, as well as surveys of wage/salaries.

Keywords: Compensation and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmad dan hidayah-Nya yang senantiasa melindungi dan memberikan kesehatan kepada penulis sehingga penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SAMSUNG INDONESIA". Adapun disusunnya skripsi ini untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari bimbingan, bantuan, dukungan dan petunjuk, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

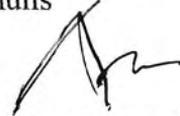
1. Almarhummah Ayahanda tercinta berupa penghargaan yang istimewa dan terimakasih yang setulusnya penulis persembahkan karena kesabarannya menginspirasi penulis dan kepada ibunda tercinta yang selalu memberikan kasih sayang dan motivasi hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Pengorbanan mereka akan tetap penulis ingat selamanya.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan buah pikirannya, motivasi, saran serta kesabaran dalam membimbing penulis dari awal hingga selesai nya penulisan skripsi ini dengan baik.

5. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Zulkarnain, ST, MM selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan buah pikirannya, motivasi, saran serta kesabaran dalam membimbing penulis dari awal hingga selesainya penulisan skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen serta staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
8. Bapak Petrus Kwandang selaku Branch Manager yang sudah mengizinkan penulis mengadakan penelitian di perusahaan tersebut. Serta seluruh staff dan pegawai yang turut membantu hingga terlaksana penelitian skripsi ini.
9. Teristimewa kepada suami tercinta Cecep Muhammad Isya yang telah memberikan kasih sayang dan motivasi baik real maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Teristimewa kepada kakanda Nova Dilla, Cut Novianti, Abangda Drs H helmizar, Yalta Perdana Cancun Ritonga S.Pd, Raja Hidayat, dan Adinda Sahrul Ramadhan yang telah memberikan motivasi tiada henti serta kasih sayang yang tulus kepada penulis.
11. Dan teman – teman saya yang selalu memberikan support dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan maka dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari yang diharapkan dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan yang

berlipat ganda dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini membawa manfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan.

Medan, Agustus 2016
Penulis



FITRI ASARI
Npm : 12 832 0172



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DARTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teoritis.....	5
1. Kepuasan Kerja	5
1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	5
1.2 Teori- Teori Kepuasan Kerja	7
1.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	8
1.4 Indikator Kepuasan Kerja	9
1.5 Pengukuran Kepuasan Kerja	10
2. Kompensasi	11
2.1 Pengertian Kompensasi.....	11
2.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	13
2.3 Tujuan Kompensasi.....	18
2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	21
2.5 Indikator Kompensasi	25
3. Penelitian Relevan.....	26
4. Kerangka konseptual	28
5. Hipotesis.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Tempat dan Waktu Penelitian	30
B. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	31
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31

1. Variabel Penelitian	31
2. Definisi Operasional.....	31
D. Jenis Data	32
E. Metode Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data.....	34
1. Metode Deskriptif	34
2. Uji Kuantitatif	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....38

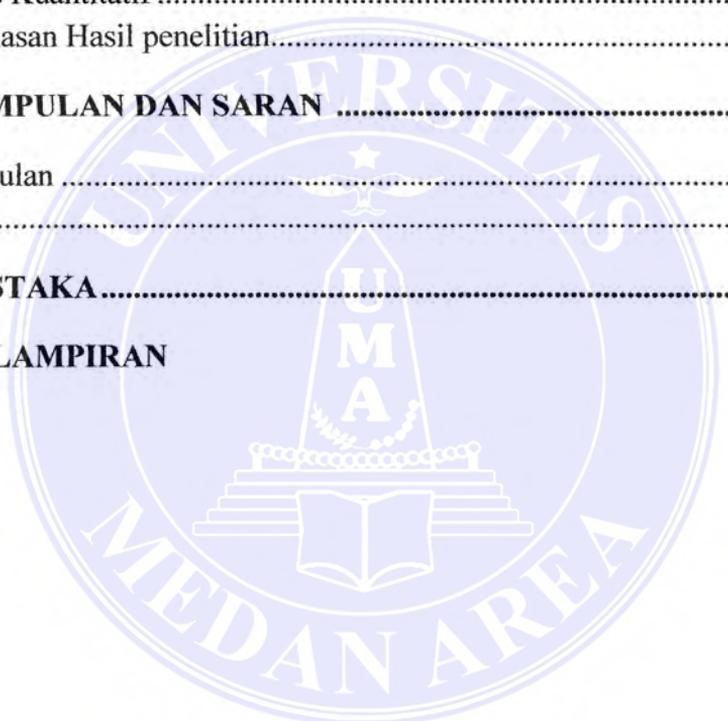
A. Orientasi kancha dan Persiapan Penelitian	38
B. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner.....	40
C. Analisis Deskriptif	43
D. Analisis Kuantitatif	44
E. Pembahasan Hasil penelitian.....	47

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN49

A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA.....ix

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Jenis Gambar	17
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Hasil Plot kepuasan Kerja	44
Gambar 4.2 Hasil Plot Kompensasi	45



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	26
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	30
Tabel 3.1 Pedoman Pemberian Skor	33
Tabel 3.2 Layout Angket.....	34
Tabel 4.1 Hasil perhitungan validitas kuesioner kompensasi (X).....	40
Tabel 4.2 Hasil perhitungan reliabilitas kuesioner kompensasi (X)	41
Tabel 4.3 Hasil perhitungan validitas kuesioner kepuasan kerja (Y).....	42
Tabel 4.4 Hasil perhitungan reliabilitas kuesioner kepuasan kerja (Y)	42
Tabel 4.5 Penyebaran subjek berdasarkan usia.....	43
Tabel 4.6 Penyebaran subjek berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.8 Hasil Pengolahan Uji Korelasi.....	45
Tabel 4.9 Hasil Pengolahan Uji Regresi Linear Sederhana	46
Tabel 4.10 Hasil Pengolahan R Square.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Di antara sumber daya yang dimiliki perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan perusahaan. Karena dengan bahan baku yang melimpah, modal yang besar dan teknologi yang canggih tidak akan menghasilkan manfaat bila tidak ada yang mengelola dan mengolahnya. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan kata lain, kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawannya (Handoko, 1998).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan guna menstimulasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat membuat karyawan itu sendiri semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap setia bekerja diperusahaan terutama bagi karyawan yang berbakat yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan. Namun sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung akan menghindari tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan yang akhirnya mengarah pada proses pencapaian tujuan organisasi, seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja yang tidak baik, pengunduran diri yang lebih awal, tidak aktif dalam serikat kerja, terganggunya keadaan fisik dan mental merupakan hal negatif yang terjadi dengan ketiadaannya kepuasan kerja pada diri karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (1998) menjadi kewajiban setiap pimpinan perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kompensasi seringkali menjadi pemicu ketidakpuasan karyawan. Berdasarkan hasil riset Caugemi dan Claypool yang dikutip oleh As'ad (2000). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku ditempat kerjanya. Kompensasi dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumberdaya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan (Schuler dan Jakson 2006). Kompensasi

juga dapat digunakan sebagai salah satu cara memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 1998). Oleh sebab itu, penentuan kompensasi merupakan tugas kompleks, sulit, dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan organisasi maupun karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Observasi yang dilakukan peneliti pada PT SAMSUNG ELEKTRONICS INDONESIA memperlihatkan bahwa kurangnya perhatian pihak perusahaan terhadap masalah kompensasi kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang dimaksud seperti pemberian cuti kepada karyawannya dikarenakan tuntutan target pekerjaan yang cukup tinggi dari perusahaan. Selain itu, beberapa gaji yang terlalu kecil dan pekerjaan yang terlalu banyak membuat banyak karyawan yang tidak mendapat kepuasan dari pekerjaannya. Terkadang, perusahaan hanya menuntut hak dari karyawannya tanpa memperhatikan kewajiban yang harus diberikan kepada karyawannya. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Selain kompensasi, perusahaan biasa memberikan rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan Handoko (1998).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Samsung Electronics Indonesia.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah “ Apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT samsung Electronics Indonesia”.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh peneliti adalah :

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan wawasan peneliti serta berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan pembahasan kompensasi dan kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan yang berguna dalam memecahkan masalah terutama tentang pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi penelitian terdahulu untuk membantu mahasiswa/i dalam melakukan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Kepuasan Kerja

1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai jenis dan tingkat kebutuhan dan keinginan yang ada pada dirinya. Standar kepuasan kerja pada setiap individu tidak hanya diukur dengan bentuk dan nilai finansial saja, melainkan bentuk secara nonfinansial berlaku di dalamnya. Untuk itu, perlu dipahami pengertian kepuasan kerja terlebih dahulu, sehingga kita mampu menganalisis definisi kepuasan kerja yang sebenarnya.

Sondang P. Siagian (2011) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Kemudian menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) “Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam bekerja”. Sedangkan menurut Moh. As’ad dalam Danang Sunyoto (2012) mengatakan bahwa “kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cerminan perasaan seorang individu dalam melakukan pekerjaannya dan dimana dalam pencapaian kepuasan kerja pada seorang individu diperlukannya kenyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut, dan hal-hal yang dapat mendorong atau memotivasi, sehingga seorang individu semangat dan optimis dalam melakukan segala tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, apabila tingkat hal-hal yang membuat seorang individu tersebut rendah, maka rendah pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Dan sebaliknya, apabila tingkat segala harapan, keinginan dan hal-hal yang dapat oleh seorang individu tersebut tinggi, maka tinggi pula tingkat kepuasannya

Dalam dunia kerja, kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya, seperti rumah dinas dan kendaraan kerja. Menurut Vaeithzal Rivai Dan Ella Jauvani Sagala (2009), konteks kepuasan dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu seorang akan merasa puas apabila individu tersebut mengalami hal-hal, yaitu sebagai berikut :

1. Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu mempunyai target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja tersebut akan membuat individu merasa puas.
2. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan diri perusahaan.

3. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsistensi untuk setiap saat serta ditingkatkan setiap waktu.

1.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk Dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009), mengutip bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Teori ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)
2. Teori Keadilan (Equity Theory)
3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Berikut ini akan diuraikan lebih lanjut mengenai teori-teori kepuasan kerja yang telah dikemukakan di atas, antara lain sebagai berikut :

1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya

situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan, dan ketidakadilan.

3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. Dimana *satisfies* adalah faktor-faktor situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan, *dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

kepuasan kerja dapat ditingkatkan maupun tidak, tergantung pada imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Apabila imbalan yang diberikan kepada karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat, sehingga kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan dan lebih baik pula nantinya.

Madura (2001) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Program kompensasi yang adil dan layak
2. Kemanan pekerjaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA **Isi dan Anjara** fleksibel Dan program keterlibatan karyawan

Malayu S. P. Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan akan berupaya agar seluruh karyawannya ikut terlibat dalam mewujudkan dan mengembangkan perusahaannya tersebut. Untuk itu, banyak cara dalam merangsang para karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka masing-masing. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan, agar setiap individu yang ikut serta di dalam manajemen perusahaan tersebut merasa puas dengan hasil yang didapatnya.

Marihot T. E. Hariandja (2002) mengatakan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil sesuai dengan jabatan serta tanggung jawab yang diterima.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan isi dari pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen atau unsur yang memuaskan dimana pekerjaan atau tanggung jawab yang diterima sesuai dengan tingkat jabatan serta pendidikan dan waktu bekerja sehingga karyawan merasa usaha serta kerja kerasnya di hargai perusahaan.

3. Rekan Sekerja

Rekan sekerja adalah teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja.

4. Atasan

Atasan adalah seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

Promosi adalah 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 juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu fisik (tempat kerja,fasilitas,kebersihan) dan psikologis (merasa nyaman,suasana yang tenang,serta rekan kerja)

1.5 Pengukuran Kepuasan Kerja

Tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah standar kerja. Standar kerja merupakan sebagai patokan yang mengukur keefektifan

Ada beberapa pengukuran kepuasan kerja menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009), antara lain sebagai berikut :

1. Adil dan Hormat

Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.

2. Perspektif Kemanfaatan

Bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

2. Kompensasi

2.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya orang bekerja, membarterkan sebagian waktu, tenaga, pikiran dan pengetahuan serta keterampilannya untuk berkarya dan menjadi seorang karyawan pada suatu perusahaan hanya semata-mata untuk mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan hal tersebut diwujudkan kedalam sebuah penerimaan imbalan yang pantas dari sebuah perusahaan.

Kepentingan para karyawan harus mendapatkan perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterima atas jasa yang di berikan kepada sebuah organisasi atau perusahaan harus memungkinkan mampu mempertahankan harkat dan martabat

UNIVERSITAS MEDAN AREA Adil dan hormat, dalam arti kompensasi tersebut mampu memberikan

kesejahteraan demi kelangsungan hidup seorang karyawan dan para anggota keluarga tersebut. Dengan demikian, apabila kesejahteraan seorang karyawan telah terpenuhi dan terjamin, maka kepuasan kerja karyawan tersebut pun semakin meningkat, sehingga menambah loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dewi Hanggraeni (2012) mengatakan : “kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan”. Kemudian Malayu S.P. Hasibuan (2013) mendefinisikan : “ kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) memaparkan bahwa : “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan”. Pendapat lain, Anwar Prabu Mangkunegara (2001) “ Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan diri pelayanan mereka”. Sementara itu, menurut T. Hani Handoko (2009) menjelaskan bahwa : “ Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang”.

Berdasarkan pendapat dan pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan, baik berupa uang, barang maupun penghargaan, yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan atas jasa maupun karya yang telah diberikannya terhadap perusahaan.

Kompensasi bukan hanya menjadi landasan dan dorongan utama seorang mencari pekerjaan dan menjadi karyawan, tetapi juga karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Perusahaan seharusnya hendaklah menetapkan kompensasi yang tepat, yang dimana bukan dilihat dari besar kecil jumlahnya, tetapi faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam menetapkan kompensasi yang akan diberikan kepada seluruh karyawan.

2.2 Jenis –Jenis Kompensasi

Semua bentuk kompensasi, baik yang berbentuk uang, barang maupun penghargaan haruslah memiliki daya tarik yang kuat agar mampu menarik minat para tenaga kerja mempertahankan diri bekerja pada perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus mampu menawarkan kompensasi yang tepat bagi karyawan-karyawannya. Banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerjanya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Malayu S.P Hasibuan (2013) mengatakan bahwa jenis – jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu : “ Kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan upah insentif serta kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan)”.

Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai jenis-jenis kompensasi kerja yang telah disebutkan diatas, yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2. Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

3. Upah Insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

4. Benefit dan Service

Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, musolah, olahraga dan darmawisata.

T. Hani Handoko (2009) mengatakan bahwa jenis-jenis kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu terdiri dari :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang di bayarkan secara tetap, baik setiap minggu,bulan ataupun tahun.

2. Upah Harian

Upah harian adalah balas jasa yang dibayarkan setiap akhir hari kerja berdasarkan jumlah jam kerja.

3. Upah Insentif

Upah insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan yaitu meliputi bonus atau komisi yang dimana biasanya pada karyawan bagian produksi dan penjualan.

4. Rencana Pembagian Laba (profit Sharing Plan)

Rencana pembagian laba (profit sharing plan) adalah balas jasa yang akan diberikan dimana karyawan menerima sejumlah presentasi tertentu dari laba perusahaan sebagai pendapatan ekstra.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009), menegaskan bahwa jenis-jenis, yaitu terdiri dari :

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau bersifat benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial yaitu meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai jenis-jenis kompensasi yang telah

UNIVERSITAS MEDAN AREA sebagai berikut :

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21

1. Gaji

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

2. Upah

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

3. Insentif

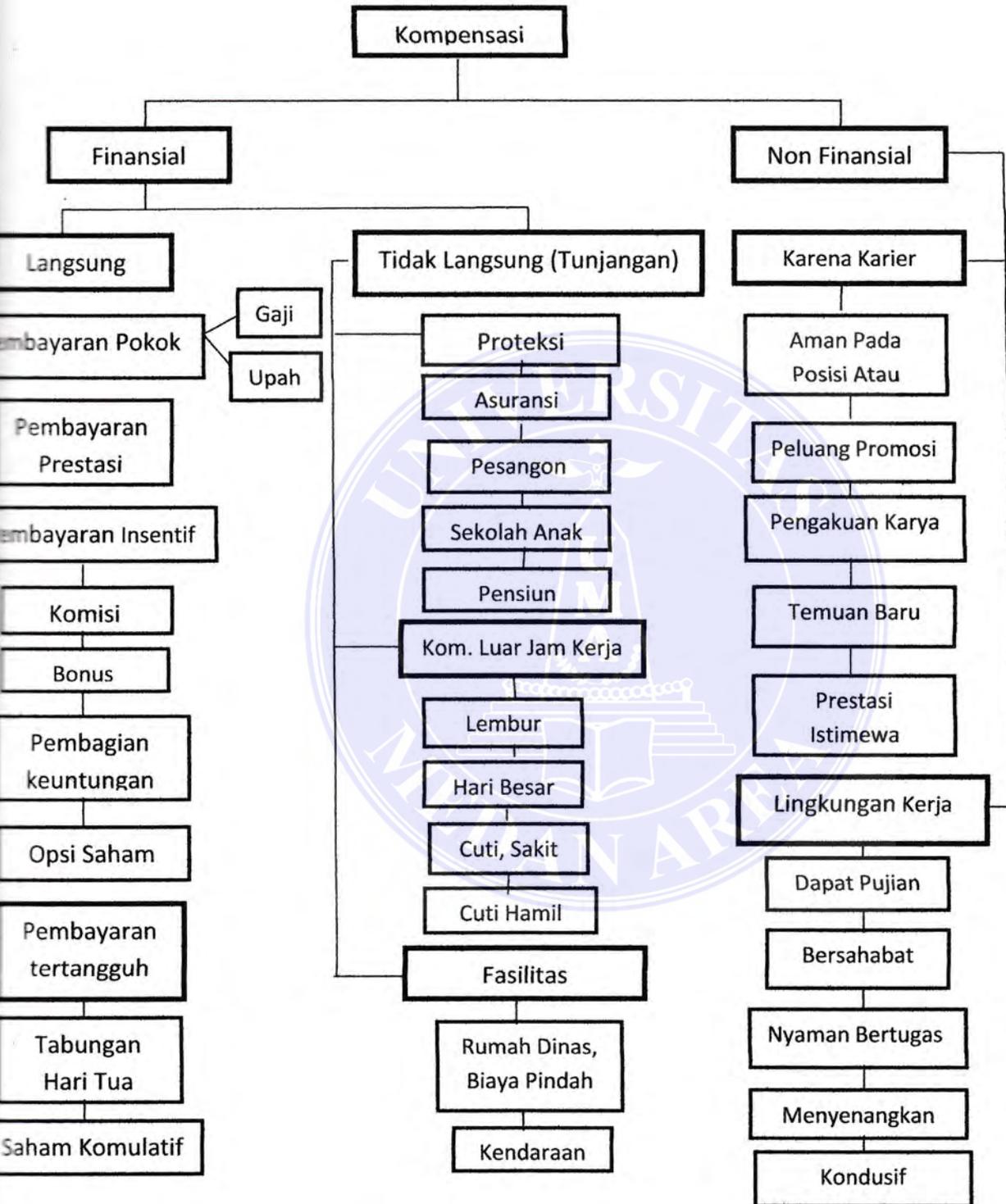
Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari uang langsung di upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

4. Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Gambar2.1

Jenis Gambar2.1



Sumber : Veithzal Rivai Dan Ella Jauvani Sagala dalam Manajemen Sumber Daya

Manusia Untuk Perusahaan, 2009

2.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi atau balas jasa harus memiliki dampak atau efek positif, jumlah minimal yang diberikan haruslah dapat memenuhi kebutuhan serta sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku.

Malayu S.P Hasibuan (2013), membagi tujuan kompensasi menjadi delapan, yaitu sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Ikatan kerja sama disini maksudnya yaitu bahwa dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan haruslah mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat disimpulkan bahwa jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Motivasi yang dimaksud dalam tujuan kompensasi disini yaitu jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6. Disiplin

Disiplin dimaksudkan untuk dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh mengambil andil bahwa dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Pengaruh pemerintah sangat penting karena jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Adapun tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009), menyatakan bahwa ada beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif itu sendiri, diantaranya yaitu meliputi dari :

1. Memperoleh Sumber Daya Manusia Berkualitas

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

2. Mempertahankan Karyawan Yang Ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak berkompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin Keadilan

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

4. Penghargaan Terhadap perilaku Yang Diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-prilaku lainnya.

5. Mengendalikan Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau diatas standar.

6. Mengikuti Aturan Hukum

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

7. Memfasilitasi Pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh sumber daya manusia, manajer operasi dan para karyawan.

8. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi sumber daya manusia optimal meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Banyak hal dapat dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam melakukan pemberian kompensasi terhadap karyawan-karyawan. Semua itu diperlukan kebijakan-kebijakan dan keputusan yang tepat agar kompensasi yang diterima bersifat adil dan memuaskan terutama bagi karyawan. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) menyebutkan bahwa ada dua faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi terhadap karyawan, yaitu terdiri dari :

1. Pengaruh lingkungan eksternal pada kompensasi

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada di luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan-peraturan pemerintah dan serikat pekerja.

2. Pengaruh lingkungan internal pada kompensasi

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi upah yang diukur dalam ruang lingkup didalam manajemen perusahaan itu sendiri, yaitu meliputi ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang melibatkan untuk membuat keputusan upah organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2009) mengatakan bahwa penentu kebijakan-kebijakan kompensasi dan praktek-praktek manajemen ditentukan oleh interaksi dari tiga faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Kesiediaan Membayar

Kesiediaan membayar adalah bukan merupakan pernyataan yang berlebihan untuk menyatakan bahwa para manajer sebenarnya ingin membayar upah secara adil. Oleh sebab itu, para manajer juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai upah yang mereka terima. Manajer perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan keluaran mereka agar upah dan gaji yang lebih tinggi dapat bayarkan.

2. Kemampuan Membayar

Kemampuan membayar perusahaan tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih, dimana hal ini tergantung pada produktivitas karyawan. Penurunan produktivitas karyawan dan inflasi akan mempengaruhi pendapatan nyata karyawan.

3. Persyaratan-Persyaratan Pembayaran

Dalam jangka pendek, pengupahan dan penggajian sangat tergantung pada tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah, organisasi karyawan (serikat buruh), kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja (collective bargaining) dan para pesaing.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013), menyatakan bahwa sepuluh faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

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

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

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

4. Produktivitas Kerja Karyawan

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

5. Pemerintahaan dengan Undang-Undang dan Keputusan Presiden

Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden menetapkan besarnya batas upah atas balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya

balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup (Cost Living)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggungjawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji atau balas jasanya semakin besar, karena kecelakaan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat gaji atau kompensasi kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

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

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial,keselamatan) yang besar, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakepan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial,kecelakaan) kecil,tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

2.5 Indikator Kompensasi

Menurut peneliti Edi Suswarji (2012) indikator-indikator kompensasi yaitu meliputi :

1. Adil

Besar kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukannya berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Layak

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

3. Jabatan

Besar kecilnya kompensasi yang diterima sesuai dengan besarnya tanggung jawab dan jabatan yang diterima karyawan.

3. PENELITIAN RELEVAN

Hasil penelitian relevan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja, yaitu diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

No.	Peneliti	Yafie alif, 2013
1	Judul	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Media Televisi Medan
	Teknik	Analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana, Uji T dan Uji Koefisien Determinasi
	Variabel	- Kompensasi (X), Indikator-indikator : Upah dan Gaji insentif - Kepuasan Kerja (Y), Indikator-indikator : Jabatan, Pekerjaan
	Hasil	Dari hasil penelitian tersebut bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

No.	Peneliti	Dewi Safitri, 2011
	Judul	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perhubungan Pemprov SU)
	Teknik	Analisis data yang digunakan adalah Koefisien Korelasi Product Moment, Koefisien Determinasi, Uji Signifikan

Variabel	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian Kompensasi (X), Indikator-indikator : Upah, Tunjangan, insentif - Kepuasan Kerja Pegawai (Y), Indikator-indikator : Disiplin kerja, Keinginan untuk maju, Kenyamanan dalam bekerja
Hasil	penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

No.	Peneliti	Heri Ardiansyah Sembiring, 2013
3	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sri Ratu Medan
	Teknik	Asumsi Klasik, meliputi : Uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas Dan Uji Heteroskedastisitas Regresi linier Berganda, Uji T dan Uji F
	Variabel	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi (X), Indikator-indikator : Adil, Jabatan, Layak - Kepuasan Kerja (X2). Indikator-indikator : Rekan kerja, Lingkungan Kerja, Gaji, dan penghargaan - Efektivitas (Y), Indikator –indikator : Kemampuan adaptasi, Pemanfaatan waktu, Ketelitian, Pencapaian Tujuan.
	Hasil	Penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut memberikan hasil bahwa antar kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

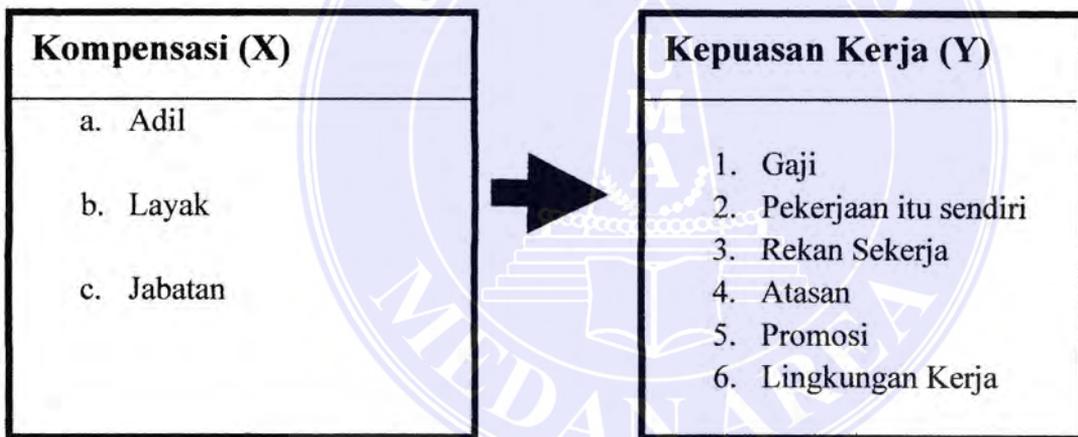
4. Kerangka Konseptual

Uma Sekaran dalam bukunya Business Research dikutip Sugiyono (2006) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun kerangka konseptual dalam penyusunan skripsi ini dapat digambarkan dalam model sebagai berikut :

Gambar 2.2

Kerangka Berpikir



Sumber : Data Diolah Sendiri

5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan (Sugiyono). Oleh karena itu, titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, peneliti merumuskan dengan sementara (hipotesis), yaitu sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh antar pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Samsung Electronics Indonesia.

Ho : Tidak ada pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samsung Electronics Indonesia.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di kantor PT. Samsung Electronics Indonesia Yang beralamat di jalan Gatot Subroto KM. 4.5 No 16 Sei Sikambing Medan 20119 Sumatera Utara. Dan waktu penelitian ini berlangsung selama 7 bulan dari febuari 2016 sampai dengan Juli 2016

Tabel 3.1
Skedul Penelitian

kegiatan	Febuari 2016				Maret 2016				April 2016				Mei 2016				Juni 2016				Juli 2016				Agustus 2016			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Riset awal																												
Pengumpulan data																												
Pengelolaan data																												
Seminar proposal																												
Penulisan skripsi																												
Bimbingan skripsi																												
Seminar hasil																												

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT. Samsung Elektronik Indonesia, yaitu sebanyak 200 orang.

2. Sampel

Menurut arikunto dalam Ampun (2015), sampel adalah sejumlah subjek penelitian sebagai wakil dari populasi sehingga dihasilkan subjek yang mewakili populasi yang dimaksud. Arikunto dalam ampun (2015) juga menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua. Namun jika jumlah subjeknya besar maka diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode random sampling yaitu dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X) yaitu Kompensasi
2. Variabel Terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja

1.2 Definisi Operasional

1. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu imbalan, baik berupa uang, barang maupun penghargaan, yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan atas jasa maupun karya yang telah dipersembahkannya terhadap perusahaan. Indikator – indikator variabel ini, yaitu sebagai berikut :

1. Adil
2. Layak
3. Jabatan

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cerminan perasaan seorang individu dalam melakukan pekerjaannya dan dimana dalam pencapaian kepuasan kerja pada seorang individu diperlukannya kenyamanan dalam melakukan suatu pekerjaannya tersebut, dan hal-hal yang dapat mendorong atau memotivasi, sehingga seorang individu semangat dan optimis dalam melakukan segala tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator-indikator pada variabel ini adalah :

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan sekerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

D. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pernyataan kepada karyawan PT. Samsung Elektronik Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yaitu berasal dari buku-buku bacaan, jurnal-jurnal dan internet untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Menurut Arikunto dalam Ampun (2015) Angket adalah kumpulan dari pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dalam hal ini disebut responden). Dengan cara menjawab juga dilakukan dengan tertulis.

Angket Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y) disusun berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2006). Skala likert berfungsi untuk menjabarkan indikator-indikator masing-masing variabel dan kemudian indikator-indikator tersebut titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun pedoman butir-butir skor didalam penelitian ini yaitu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pedoman pemberian skor

No	Pernyataan	Skor
1	STS = Sangat Tidak Setuju	1
2	TS = Tidak Setuju	2
3	R = Ragu-Ragu	3
4	S = Setuju	4
5	SS = Sangat Setuju	5

Adapun layout angket sebagai berikut:

Tabel 3.2

Layout Angket

No	Aspek yang Dinilai	Indikator	No. Aitem	Skala Pengukuran
1	Kompensasi (X)	a. Adil b. Layak c. Jabatan	1, 2, 3, 4,5, 6, 7 8, 9, 10 11, 12, 13, 14	Interval
2	Kepuasan Kerja (Y)	a. Gaji b. Pekerjaan itu sendiri c. Rekan sekerja d. Atasan e. Promosi f. Lingkungan kerja	1, 2 3, 4, 5 6, 7 8, 9 10, 11 12, 13	Interval

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah cara mengumpulkan data, menganalisis dan kemudian menafsirkan, sehingga data tersebut memberikan gambaran terhadap keadaan yang sedang terjadi mengenai cara pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia.

2. Uji Kuantitatif

2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang dileliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012)

Menurut Sugiyono (2012) adalah uji validitas dan reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan metode analisis item, dimana pengukuran dengan metode ini dilakukan dengan mengkorelasi skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

2.2 Analisis Regresi linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi (variabel bebas) dan kepuasan kerja karyawan (variabel terikat). Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 19.0

Perhitungan persamaan regresi linear sederhana, yaitu sebagai berikut :

Keterangan :

$$Y = a + bx$$

Y = Variabel terikat (nilai yang diprediksikan)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X1, X2,.....Xn = 0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

2.3 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi (variabel bebas) secara individual terhadap kepuasan kerja karyawan (kepuasan kerja) secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2.4 Koefisien Determinasi R Square

Koefisien determinasi R square untuk menghitung besarnya peran atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai R square berkisar 0-1. Semakin kecil nilai R square, semakin lemah hubungan antara dua variabel. Sebaliknya, jika R square mendekati 1, maka hubungan antar kedua variabel semakin kuat.

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

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang kuadratkan

2.5 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang dipakai dalam pengujian ini adalah analisis Kolmogrov-Smirnov dan metode plot.

Cara pengambilan plot adalah :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

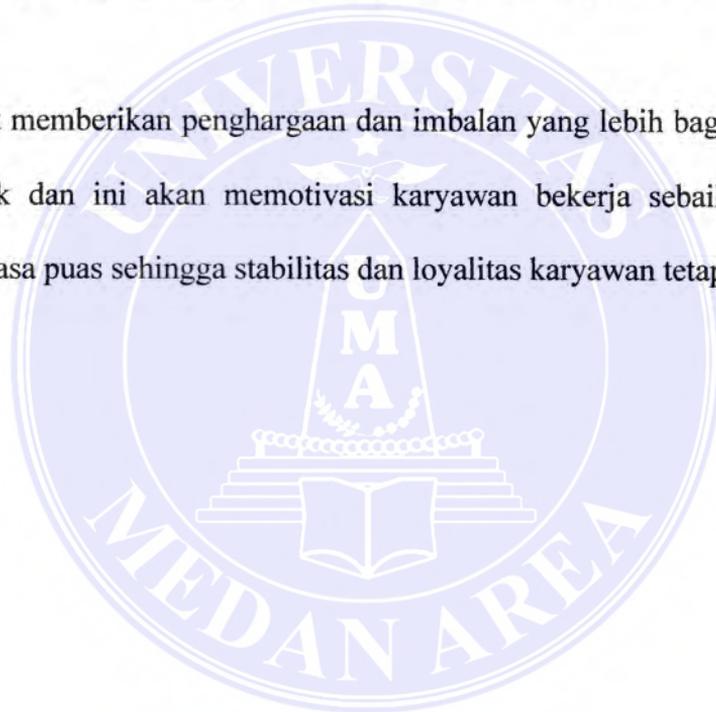
Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana maka diperoleh persamaan regresi $Y = 33,955 + 0,452 x$, artinya setiap kali terjadi perubahan atas pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Samsung Electronics Indonesia, maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,452. Hal ini disebabkan karena nilai koefisien regresi bernilai positif. Sebaliknya jika tidak terjadi perubahan atas pemberian kompensasi, maka peningkatan kepuasan kerja dari karyawan hanya sebesar 33,955.
2. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi diperoleh angka 0,636 yang menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar dan kuat antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja. Tanda positif pada angka 0,636 menunjukkan adanya arah yang positif dari kedua variabel tersebut, semakin tinggi pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,405 yang berarti variabel pemberian kompensasi efektif menyumbang 40,5% terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Samsung Electronics Indonesia
4. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $p < 0,05$, sehingga hipotesis H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Samsung Electronics Indonesia. Semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

B. Saran

Atas dasar hasil penelitian dapat diajukan beberapa saran, diantaranya:

1. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat apabila pemberian kompensasi kepada karyawan cukup adil, layak dan sesuai dengan jabatan yang dibebankan kepadanya khususnya menyangkut pemberian cuti kepada karyawan.
2. Pimpinan dapat melakukan pengawasan yang lebih ketat yang berhubungan dengan proses kerja karyawan, agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi dan sesuai dengan harapannya.
3. Pimpinan dapat memberikan penghargaan dan imbalan yang lebih bagi karyawan yang berprestasi baik dan ini akan memotivasi karyawan bekerja sebaik mungkin, dan menimbulkan rasa puas sehingga stabilitas dan loyalitas karyawan tetap terjaga.



DAFTAR PUSTAKA

- Alif,yafie .2013,*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Media Televisi Medan.*
- As'ad, Moh. 2000,*Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty
- Bantali, Ampun.2015. *Hubungan Pola Asuh Demokratis Dan Lingkungan Belajar Dengan Self-Regulated Learning Siswa MAL IAIN SU.* Medan:Fakultas Psikologi Universitas Medan area
- Efendi, Marihot Tua Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT. Grasindo
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen.* Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen.* Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Hanggraeni, Dewi.2012. *manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Jakson .2006. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*,Buku 1,Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat
- Madura, Jeff .2001,*Pengantar Bisnis*, Buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2001. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal dan Jauvani, Ella sagala. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2012 *Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung:Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner Dan analisis Data, Sumber Daya Manusia.* Praktek Penelitian. Yogyakarta:CAPS
- Suswarji,Edi.2012, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.* Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Sumber lain :

[Http://jurnal.feunsika.ac.id/wpcontent/uploads/2013/05/analisishubungankompensasi-dengan-prestasi-kerja-karyawan-pada.pdf.html.](http://jurnal.feunsika.ac.id/wpcontent/uploads/2013/05/analisishubungankompensasi-dengan-prestasi-kerja-karyawan-pada.pdf.html)

[Http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/28844.html.](http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/28844.html)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KOMPENSASI

No. Respon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4
3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4
5	3	2	3	2	4	5	2	3	4	4	4	3	4	4
6	4	3	3	3	4	2	2	5	5	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4
8	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4
9	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5
10	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
11	5	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5
12	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5
14	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
15	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5
16	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4
17	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
19	4	5	4	5	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5
20	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5
21	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4
22	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5
23	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5
24	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
25	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4
26	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4
27	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5
28	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	55.80	26.441	.747	.852
VAR00002	55.73	28.133	.627	.860
VAR00003	55.87	30.257	.501	.867
VAR00004	55.47	29.568	.496	.867
VAR00005	55.43	30.461	.456	.869
VAR00006	55.67	29.126	.480	.869
VAR00007	56.80	30.234	.419	.871
VAR00008	55.37	28.654	.672	.858
VAR00009	55.27	30.961	.518	.867
VAR00010	55.40	29.834	.618	.862
VAR00011	55.50	31.224	.394	.871
VAR00012	55.63	28.102	.638	.859
VAR00013	55.47	30.257	.551	.865
VAR00014	55.30	31.459	.415	.871

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPENSASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	14

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

No. Respon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5
2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4
5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
7	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
9	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
10	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
11	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
12	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
14	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
16	3	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4
17	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
20	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
22	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
23	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
25	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
26	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
27	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
28	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
29	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
30	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	52.40	17.145	.792	.820
VAR00002	52.37	17.206	.711	.826
VAR00003	52.30	19.252	.487	.842
VAR00004	52.30	18.493	.579	.836
VAR00005	52.53	18.602	.547	.839
VAR00006	52.27	19.651	.385	.851
VAR00007	52.40	19.283	.491	.842
VAR00008	52.50	19.086	.497	.842
VAR00009	52.40	19.490	.447	.845
VAR00010	52.43	19.771	.394	.848
VAR00011	52.57	19.702	.397	.848
VAR00012	52.57	20.047	.383	.848
VAR00013	52.57	19.289	.484	.843

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	13

HASIL UJI NORMALITAS VARIABEL KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA

Tests of Normality

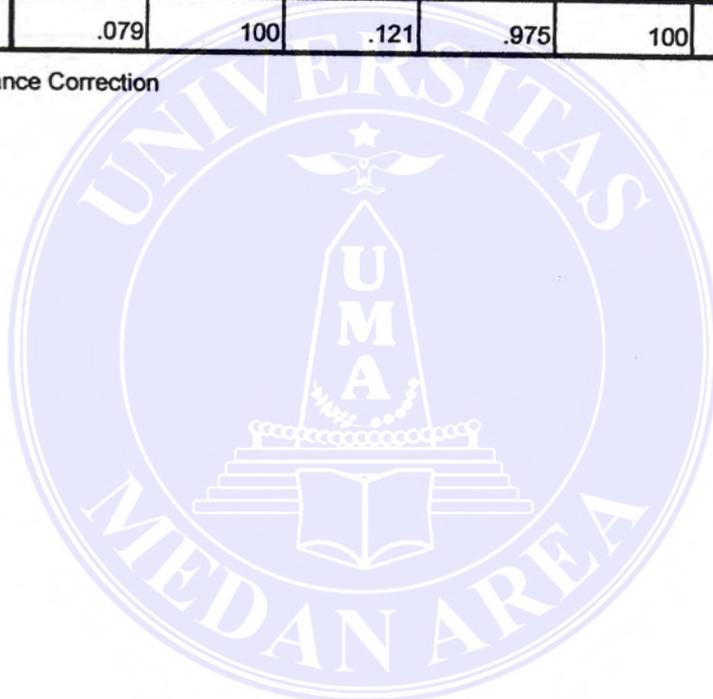
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	.077	100	.158	.981	100	.161

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan_Kerja	.079	100	.121	.975	100	.056

a. Lilliefors Significance Correction



HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Correlations

		Kompensasi	Kepuasan_Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.636
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	100	100
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.636	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	100	100

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.397	3.27618

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.874	1	152.874	27.742	.000 ^a
	Residual	540.036	98	5.511		
	Total	692.910	99			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

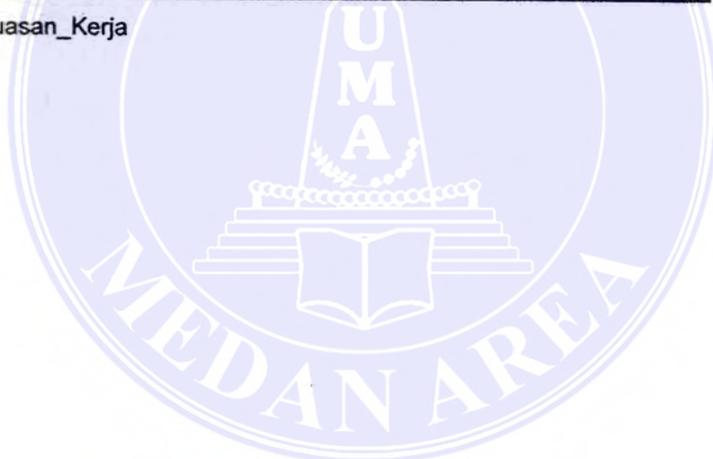
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.955	4.861		6.985	.000
Kompensasi	.452	.086	.636	5.267	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Residuals Statistics^a

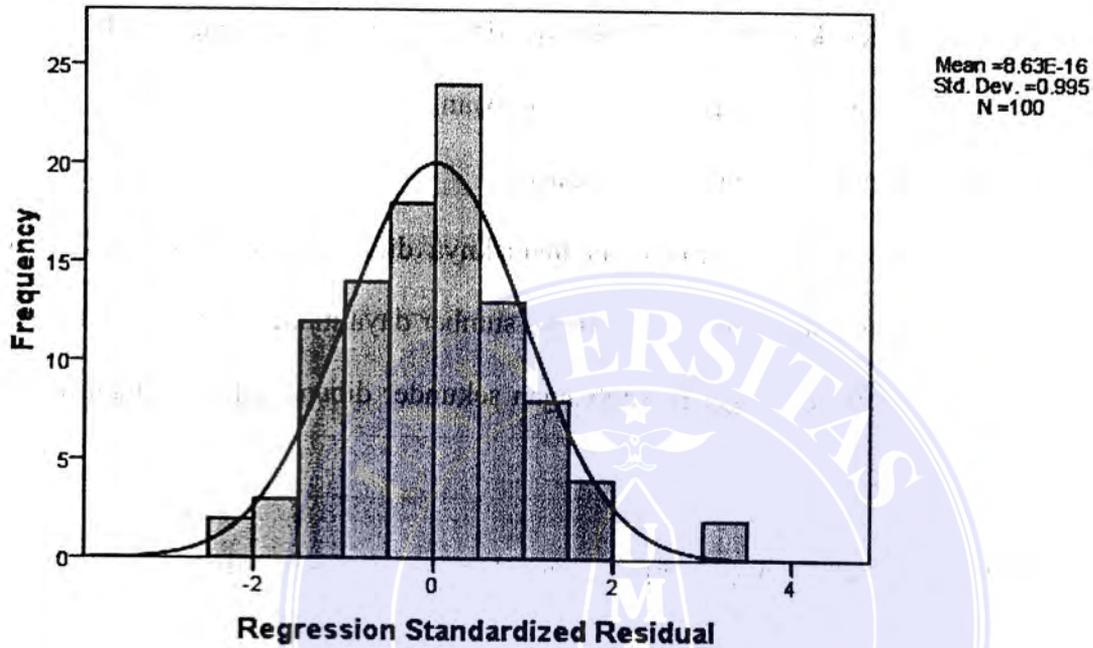
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	57.03	62.46	59.53	1.243	100
Residual	-5.290	7.972	.000	2.336	100
Std. Predicted Value	-2.013	2.356	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.254	3.396	.000	.995	100

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja



Histogram

Dependent Variable: Kepuasan_Kerja





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21

7	Pihak perusahaan memberikan hak cuti bagi setiap karyawan					
8	Karyawan menerima kompensasi (Gaji) yang layak atau sesuai dengan Regional Provinsi yang berlaku					
9	kompensasi yang layak membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja					
10	Karyawan ingin mendapatkan kompensasi yang layak untuk kesejahteraan hidupnya					
11	Jabatan seorang karyawan menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya					
12	Karyawan menerima kompensasi sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab atas pekerjaannya					
13	Besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan merupakan bukti yang nyata sebagai alat pengakuan yang sah dalam mencerminkan sebuah status dan jabatan					
14	Karyawan mengharapkan mendapatkan kompensasi tambahan (tunjangan,fasilitas) sesuai jabatan yang dipegangnya					

1. Kuisisioner Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	SS	SS
1	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima					
2	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan standart gaji yang berlaku dipasar tenaga kerja					
3	karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan					
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya merasa rekan kerja dikantor bersikap ramah tamah kepada saya					
7	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik					

8	Sapaan atasan memberikan perasaan puas pada diri saya					
9	Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan memberikan rasa puas pada diri saya					
10	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan pada karyawan					
11	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir (promosi)					
12	Lingkungan kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja					
13	Lingkungan pekerjaan di kantor meningkat kualitas kerja karyawan					

