



## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut

Imas Purnamasari<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Garut

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi yang diberikan oleh PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut terhadap pegawainya dan ingin mengetahui pengaruh dari pelaksanaan tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan, dan studi kepustakaan. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi pegawai PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut sebanyak 30 orang.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pelaksanaan kompensasi telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dilihat dari aspek gaji, insentif, tunjangan hari raya, uang makan, mushala, darmawisata. Demikian juga dengan tingkat kepuasan kerja pegawainya sudah baik dilihat dari aspek prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggungjawab, kemajuan dan pertumbuhan.

Dari hasil perhitungan dapat dinilai korelasi sebesar 0,497 yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai, dari perhitungan uji regresi sederhana dengan uji F didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,186 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,196 yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $9,186 > 4,196$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut dengan besarnya pengaruh (Koefisien Determinasi) sebesar 24,7% dan sisanya sebanyak 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompensasi.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kepuasan Kerja Pegawai.

### 1 Pendahuluan

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan biasanya menitik beratkan pengembangan kinerja para pegawai yang dimilikinya dengan memberikan motivasi yang salah satunya ditempuh dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi pegawainya. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena kompensasi mencerminkan ukuran karya pegawai itu sendiri dimata keluarga dan masyarakat. Jika balas jasa yang diterima oleh pegawai semakin besar berarti statusnya semakin meningkat, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan kerjanya semakin meningkat pula.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya, karena bila program kompensasi tidak berjalan baik maka perusahaan bisa kehilangan pegawainya yang baik dan pihak perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk merekrut pegawai kembali. Bahkan bila

pegawainya tidak keluar, mereka menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Salah satu akibat negatif dari kurang tepatnya kebijakan kompensasi akan menyebabkan suasana kerja yang tidak kondusif dan kondisi pekerjaan tidak tertata baik, karena pegawai tidak puas bekerja. Bila ketidakpuasan melanda pegawai maka hal tersebut dapat berpotensi mengganggu pelaksanaan kerja. Bukan hanya menghambat, bahkan dapat membuat pekerjaan berhenti.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari pegawai. Yoder (1977 : 2000) mengemukakan bahwa "*the payment made to member of work teams for their participation*". Artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja lama dan berprestasi.

Kompensasi yang diberikan PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut adalah kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung, untuk kompensasi langsung terdiri dari gaji, insentif. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung adalah berupa tunjangan dan fasilitas.

Berdasarkan pengamatan penulis sebagai peneliti terdapat keluhan-keluhan dari pegawai perusahaan dalam hal penerimaan gaji pegawai yang sering tidak tepat waktu sehingga pegawai tidak merasakan kepuasan. Untuk menghindari dan memecahkan masalah tersebut, perusahaan harus mengelola kebijakan dalam pemberian kompensasi yang baik dan merupakan awal menuju kepuasan pegawai yang baik. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan komponen yang sangat menentukan atau mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan memelihara serta mempertahankan pegawai yang produktif.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. ELIZA PARAHYANGAN SUB CABANG GARUT".

## 2 Kajian Teori

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan memotivasi kerja, sehingga mendorong pegawai untuk berprestasi lebih tinggi serta meminimalisasi kemangkiran kerja dan mencegah *turnover* pegawai. Kompensasi merupakan komponen penting dalam menentukan kepuasan kerja, memelihara serta mempertahankan pegawai yang produktifitas, agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Dalam manajemen sumber daya, Hasibuan (2000 : 21) membagi fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemeliharaan dan pemberhentian. Menurut Hasibuan (2000 : 117) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Dalam penulisan ini sebagai dimensi dan indikator untuk pelaksanaan kompensasi adalah seperti dikemukakan Hasibuan (1981 : 401) diantaranya :

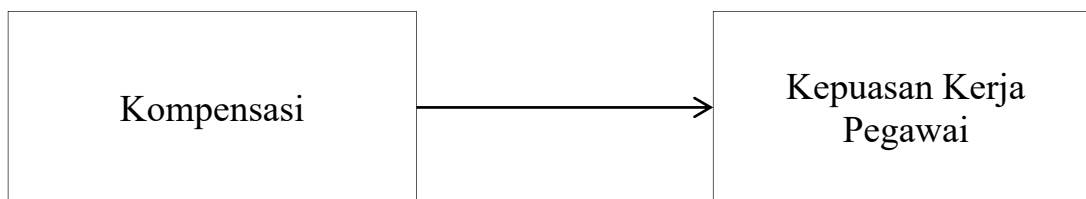
- a. Kompensasi Langsung (*direct compensasi*), meliputi
  - Gaji
  - Insentif

- b. Kompensasi Tak Langsung (*indirect compensation* atau *employee walfe* atau kesejahteraan), meliputi
- Tunjangan hari raya
  - Uang makan
  - Mushala
  - Darmawisata

Jika pemberian kompensasi ditentukan berdasarkan bentuk kompensasi diatas, maka akan memungkinkan pegawai merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Robbins (2001 : 139) “kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut teori dua faktor Herzberg terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasi (*motivational factor*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan, kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi meliputi : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi individu. (Robbins, 2001 : 170)

Selanjutnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. Adapun model penelitian disajikan dalam gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Model Penelitian

### 3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bermaksud memotret keadaan objek penelitian melalui pemeriksaan dengan pengukuran atas gejala yang muncul pada objek penelitian.

#### 3.1 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Yang menjadi operasionalisasi variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Adapun dimensi dan indikator dari variabel yang diteliti sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi	a. Kompensasi langsung	a. Gaji	Ordinal
		b. Insentif	
	b. Kompensasi tak langsung	a. Tunjangan Hari Raya	
		b. Uang makan	
		c. Mushala	
		d. Darmawisata	
Kepuasan Kerja	Variabel-variabel pemebentuk kepuasan kerja	a. Prestasi	Ordinal
		b. Pengakuan	
		c. Kerja itu sendiri	
		d. Tanggung jawab	
		e. Kemajuan	
		f. Pertumbuhan	

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit elementer yang elementernya dapat diduga melalui perhitungan secara statistika. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut yang berjumlah 30 orang.

#### b. Sampel

Menurut Arikunto (1996 : 117).” Sampel adalah sebagian atau seluruh wakil populasi yang diteliti”, dalam penelitian ini peneliti memakai teknik pengambilan sampel secara sensus, dimana pengertian sensus adalah teknik pengambilan anggota populasi secara keseluruhan untuk dijadikan sampel penelitian.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yakni suatu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data yang dilakukan di lapangan yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti dengan menggunakan metode wawancara dan angket berupa kuesioner.

#### b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen-dokumen, majalah, jurnal, koran, literatur dan lain-lain.

### 3.4 Teknik Pengolahan Data

Untuk teknik pengolahan data di transformasi dulu data yang ordinal menjadi data interval melalui *Methods of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Perhatikan tiap butir pertanyaan, misal dalam kuesioner,
- Untuk butir tersebut, tentukan berapa banyak orang yang mendapatkan/menjawab skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut *frekuensi*,

- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut *proporsi*,
- d. Tentukan *proporsi kumulatif*,
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung  $Z_{hitung}$  untuk setiap *proporsi kumulatif* yang diperoleh,
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai  $Z$  yang diperoleh (dari tabel)
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :  $SV = \frac{DensityAtLowerLimit - DensityAtUpperLimit}{AreaBelowUpperLimit - AreaBelowLowerLIMIT}$
- h. Menentukan nilai transformasi ( $Y$ ) dengan menggunakan rumus :  
 $SV_{transformasi} = SV - SV_{minimum} + 1$
- i. Untuk menguji standarisasi yang ditunjukkan dengan rumus :  
$$\frac{x - \bar{x}}{Stdev}$$

#### 4 Hasil dan Implikasi

Suatu organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut tidak dapat dicapai tanpa adanya kerjasama antara perusahaan dengan pegawai yang dimilikinya. Pegawai merupakan aset perusahaan yang memegang penting dalam suatu perusahaan.

Pegawai berperan penting dalam maju mundurnya sebuah perusahaan, maka perusahaan wajib mempertahankannya dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil. Hal tersebut sangat berguna untuk mendorong agar lebih berprestasi dan mempertahankan mereka.

Pelaksanaan kompensasi pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut sejauh ini sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pemberian kompensasi yang diberikan secara adil dan layak sesuai dengan tingkat prestasi, masa kerja, tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai.

##### 4.1 Pengujian Variabel Kompensasi

Untuk mengetahui kondisi kompensasi di PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 6 item pertanyaan yang masing-masing disertai 5 alternatif jawaban yang harus dipilih.

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 6 pernyataan mengenai kompensasi di PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut diketahui bahwa rata-rata jawaban responden adalah “setuju” yaitu sebesar 48,9%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada indikator insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan sebesar 47% dengan kriteria “sangat setuju”. Sedangkan prosentase terendah terdapat pada indikator darmawisata yang dilakukan oleh perusahaan dapat menghilangkan kelelahan dalam bekerja sebesar 13% dengan kriteria “tidak setuju”.

##### 4.2 Pengujian Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

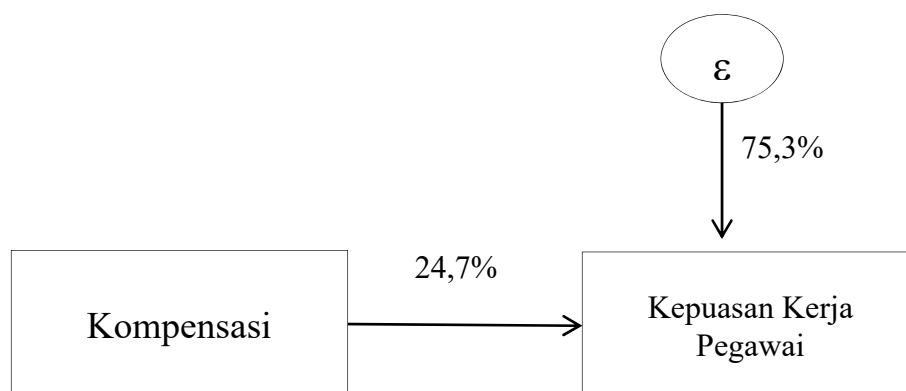
Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja pegawai di PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 (lima) kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Hasil pengolahan data terhadap 6 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 (lima) kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 6 pernyataan mengenai kondisi kepuasan kerja pegawai di PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut diketahui bahwa rata-rata jawaban responden adalah “setuju” yaitu sebesar 58,1%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada indikator tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kerja sebesar 67% dengan kriteria “sangat setuju”. Sedangkan prosentase terendah terdapat pada indikator pengakuan kerja akan prestasi kerja pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 13% dengan kriteria “ragu-ragu”.

### 4.3 Pengujian Variabel Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *software excel* didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,186 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,196 karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $9,186 > 4,196$  maka keputusan yang sesuai dengan kaidah keputusan adalah  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi (Variabel X) terhadap kepuasan kerja (Variabel Y).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar sebesar 24,7% yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel X (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberi pengaruh pada kepuasan kerja pegawai sebesar 24,7% dan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang peneliti teliti. Berikut peneliti gambarkan besaran pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai :



Gambar 2. Gambar Besarnya Pengaruh Variabel (X) Kompensasi Terhadap Variabel (Y) Kepuasan Kerja Pegawai

## 5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kompensasi pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut sesuai dengan jawaban responden pada indikator variabel X pada dasarnya sudah berjalan dengan baik dilihat dari gaji, insentif, tunjangan hari raya, uang makan, mushala, darmawisata. Hal ini

terlihat dari 30,7 % responden yang menyatakan sangat setuju, 48,9% menyatakan setuju. Sementara itu masih ada sebagian pegawai yang menyatakan bahwa kompensasi pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut belum berjalan baik, sebagaimana terlihat 14,1% pendapat responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 6,3% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Pemberian kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini secara umum dapat dilihat dari jawaban responden pada indikator variabel Y yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut pada dasarnya baik. Indikator-indikator yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan menyatakan bahwa sebanyak 37,6% responden menyatakan sangat setuju, 58,1% responden menyatakan setuju, namun masih ada sebagian responden yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut belum baik, sebagaimana terlihat 3,81% pendapat responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0,48% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.
3. Berdasarkan perhitungan korelasi, maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,497 yang termasuk tingkat hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. Didapatkan juga  $F_{hitung}$  sebesar 9,186 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,196 karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka kaidah keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 24,7% dan sisanya sebanyak 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 6 Rekomendasi

Dari hasil pembahasan, penulis menyampaikan beberapa saran untuk dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut sebagai berikut :

1. Pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan harus tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan supaya kepercayaan pegawai terhadap perusahaan semakin besar.
2. Perusahaan menyediakan fasilitas tempat ibadah (mushala) harus bersih dan nyaman sehingga dalam beribadah merasa nyaman dan tenang,
3. Untuk meringankan dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai, perusahaan hendaknya memberikan uang makan kepada pegawainya.

## Daftar Pustaka

Arikunto. (1996). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi III*. Jakarta : Rineka Cipta.

Davis, Keith & Newstrom, John, W. (1995). *Perilaku dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta : Erlangga.

Fathoni, Abdurrahmat.(2003). *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rinjani.

Hasan, Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Magkunegra, Prabu, Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah & \Mukaram. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Politeknik Bandung.

Pangabeana, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi Edisi Kedelapan*. Jakarta : PT. Indonesia.

Sugiono.(2003). *Metode Penelitian Administrasi Edisi X*. Bandung : CV Alfabeta.