

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. COLUMBUS MEGAH SARANA CABANG DENPASAR TAHUN 2012

Ni Kadek Sri Pebriyanti<sup>1</sup>, I Ketut Dunia<sup>2</sup>, Kadek Rai Suwena<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi& Bisnis  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Indonesia  
E-mail: ebri.yanti@yahoo.com, ketut.dunia1949@yahoo.co.id,  
kadek\_suwena@yahoo.co.id

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) kompensasi yang diberikan PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar, (2) kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar, (3) besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dengan pendekatan kausal digunakan sebagai metode analisis data. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa (1) kompensasi yang diberikan oleh PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar sebesar 2,31 yang termasuk dalam kategori cukup memuaskan namun masih perlu ditingkatkan, (2) kepuasan kerja pada PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar sebesar 2,32 termasuk dalam kategori kurang sesuai, sehingga masih perlu ditingkatkan, (3) kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $5,073 > 1,6634$  dengan persentase pengaruhnya sebesar 23,7%.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, kompensasi, manajemen sumber daya manusia

## Abstract

This present of study was aimed to determine (1) the compensation which giver by PT. Columbus Megah Sarana Denpasar branch, (2) job satisfaction of employees PT.Columbus Megah Sarana Denpasar branch, (3) the effect of compensation on employee job satisfaction PT. Columbus Megah Sarana Denpasar branch. Data collection techniques used which questionnaires were scored with reference to the Likert scale. In present of study the analytical descriptive with causal approach as analysis method. The results were obtained through the questionnaire using SPSS showed that (1) compensation on PT. Columbus Megah Sarana Denpasar branch of 2,31 are included in the category satisfactory complete however still needs to be improved, (2) job satisfaction at PT. Columbus Megah Sarana Denpasar branch of 2,32 are included in the category of appropriate less, until still needs to be improved, (3) compensation has a positive effect on job satisfaction as indicated on the significance of compensation on employee job satisfaction  $0.000 < 0.05$  or value  $t\text{-arithmic} > t\text{-table}$  that is  $5,073 > 1,6634$  with 23,7% the persentase of influence.

**Keywords:** job satisfaction, compensation, human resources management

## PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah asset yang dianggap sangat potensial dan penting. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau sering disebut

personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan.

Masalah yang sering dihadapi oleh manajer sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik agar dapat menggerakkan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, agar secara sadar dan

bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Begitu halnya dengan apa yang terjadi pada PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar. PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *cash and credit* barang-barang *elektronik* dan *furniture*, yang terletak di jalan Thamrin No. 75 Denpasar, dimana perusahaan ini dibagi kedalam beberapa bagian seperti bagian keuangan (*collection*), bagian *accounting*, bagian *marketing*, dan bagian pengiriman (gudang). Dalam PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar kepuasan kerja karyawan sangat diperluakan agar tugas-tugas yang dibebankan dapat dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam mengatur karyawan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Edy Sutrisno, 2010:7).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian tentang pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, baik yang berkaitan dengan penarikan, pengembangan, pemeliharaan, maupun pemberhentian yang diarahkan untuk mencapai tujuan individual, fungsional, organisasional, dan kemasyarakatan (Gorda, 2006:12).

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal organisasi yang khusus berhubungan dengan bidang kepegawaian atau personalia dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Puas atau tidaknya karyawan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Adapun dimensi-dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Levi, 2002).

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawry yang dikenal dengan *equity model theory* atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada 3 tingkatan karyawan, yaitu: (1) memenuhi kebutuhan dasar karyawan, (2) memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin mau pindah ke tempat lain, (3) memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Henry Simamora, 2006). Menurut Henry Simamora (2001:124) secara umum kompensasi kepada karyawan dibagi kedalam empat jenis kompensasi yaitu: (1) gaji dan upah, (2) pembayaran intensif atau tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, (3) tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian, (4) fasilitas yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal.

Macam-macam kompensasi yang diberikan pada karyawan (Tim Mitra Bastara, 2005:119) adalah sebagai berikut. (1) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), kompensasi finansial langsung ini terdiri dari: bayaran (*pay*) yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. (2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), kompensasi ini disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. (3) Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*), merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Menurut Tohardi (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai

berikut, (1) pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, (2) secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja, (3) walaupun perusahaan memiliki kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesediaan untuk membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil, (4) penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi, (5) organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi, (6) adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya kebijakan pemberian Upah Minimum Regional (UMR).

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti pada PT. Columbus Megah Sarana maka didapatkan realita bahwa selama tahun 2012 sangat jelas terasa ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang dilihat dari empat dimensi yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Jika hal ini terus dibiarkan akan berakibat buruk pada perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan peningkatan-peningkatan pada hal-hal yang masih dianggap kurang agar pemberiannya sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) kompensasi yang diterapkan oleh PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar, (2) kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar, (3) seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar.

## METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kausal. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang sifatnya memberi gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat variabel yang diselidiki (Nazir, 1999:63). Sedangkan penelitian dengan menggunakan pendekatan kausal adalah penelitian yang tujuannya untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel x dan variabel y.

Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT. Columbus Megah Sarana. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan PT. Columbus Megah Sarana yang berjumlah 35 orang staf dan 50 orang sales. Responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi sebanyak 85 orang karyawan. Penelitian ini dikatakan heterogen karena yang menjadi sasaran penelitian adalah keseluruhan dari jumlah *department* atau bagian yang ada pada PT. Columbus Megah Sarana seperti, bagian keuangan (*collection*), bagian *accounting*, bagian *marketing*, dan bagian pengiriman (gudang). Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka atau data yang berbentuk kata-kata atau tulisan, yang bertujuan untuk membantu membaca data hasil penelitian yang bersifat kuantitatif.

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei serta wawancara atau memberi daftar pertanyaan yang berupa kuesioner mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Kuesioner ini ditujukan pada seluruh karyawan di PT Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data. Data dikumpulkan melalui kuisisioner kemudian dilakukan skala pengukuran dan pemberian skor. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Menurut Sugiyono (2002:86) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini akan diuji terlebih dahulu dengan dua jenis pengujian yang dilakukan adalah pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrument penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2008) pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment, adapun rumusnya adalah :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

Uji reliabilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrument untuk mengukur konstruk variabel (Sugiyono, 2008). Reliabilitas instrument diuji dengan menggunakan rumus *countruct reliability* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right] \quad (2)$$

Dengan ketentuan-ketentuan penilaian menurut Masrun Sugiyono (2008), butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat nilai  $r > 0,3$  jika nilai  $r < 0,3$  maka dinyatakan tidak valid.

Nilai batas yang diperkenalkan untuk menilai atau menguji apakah setiap variabel dapat dipercaya, handal dan akurat dipergunakan formula Koefisien Alpha dari *Cronbach*. Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila *Koefisien Alpha Cronbach*  $\geq 0,6$  artinya tingkat reliabilitas sebesar 0,6 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk.

Analisis deskriptif, digunakan untuk menjawab pertanyaan nomor satu dan dua yaitu untuk mengetahui besarnya kompensasi yang diterapkan dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan atau untuk menjawab pertanyaan nomor tiga dengan menggunakan data hasil jawaban kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS for windows 16,0 melalui regresi linear sederhana.

Analisis deskriptif merupakan suatu tehnik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul baik yang berbentuk angka maupun yang berbentuk kata-kata. Sumber penelitian ini adalah penarikan data primer pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan kuisisioner, dimana data yang diperoleh adalah bersifat kualitatif. Data tersebut dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial (Sugiyono, 2008 : 133). Setiap jawaban kuisisioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert.

Penilaian skala likert untuk kuisisioner kompensasi adalah sebagai berikut, (a) untuk jawaban a baik diberi skor 3, (b) untuk jawaban b cukup diberi skor 2, (c) untuk jawaban c kurang diberi skor 1. Penilaian skala likert untuk kuisisioner kepuasan kerja adalah sebagai berikut, (a) untuk jawaban a sesuai diberi skor 3, (b) untuk jawaban b kurang sesuai diberi skor 2, (c) untuk jawaban c tidak sesuai diberi skor 1.

Untuk mengetahui respon karyawan digunakan kriteria penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval kelas dengan menginterpretasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$C \text{ (Interval Kelas)} = \frac{R(\text{Range})}{K(\text{Jumlah Klasifikasi})} \quad (3)$$

Diketahui  $k = 3$  kelas,  $r =$  nilai tertinggi – nilai terendah  $= 3 - 1 = 2$ ,  $c$  (interval kelas)  $= 0,67$ , . Dari nilai interval kelas, maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian sebagai berikut, rata-rata skor  $0,99 - 1,66 =$  kurang, rata-rata skor  $1,66 - 2,33 =$  cukup, rata-rata skor  $2,33 - 3,00 =$  baik.

Jenis regresi yang digunakan merupakan jenis regresi sederhana dimana hanya terdapat satu buah variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx \quad (4)$$

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual

dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

Variabel kompensasi dalam hal ini diukur dengan 12 item pernyataan. Pernyataan yang dipergunakan berhubungan dengan indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, dimana setiap pernyataan diukur dengan skala 1 – 3.

Pendapat karyawan mengenai jumlah pembayaran gaji pokok diperoleh skor rata-rata sebesar 2,53 yang termasuk dalam kategori baik, untuk gaji tambahan yang di berikan oleh perusahaan diperoleh skor rata-rata sebesar 2,49 yang termasuk dalam kategori baik, sedangkan untuk pertanyaan tentang pemberian total gaji yang diberikan perusahaan, apakah sudah dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga dan besarnya tanggungan diperoleh skor rata-rata sebesar 2,59 yang termasuk dalam kategori baik, jumlah gaji total harus dapat menjamin kebutuhan minimum pekerja untuk pernyataan ini diperoleh skor rata-rata sebesar 2,60 yang termasuk dalam kategori baik. Total rata-rata skor untuk gaji sebesar 2,55 yang termasuk dalam kategori baik.

Mengenai jumlah insentif yang diberikan oleh perusahaan diperoleh skor rata-rata sebesar 2,27 yang termasuk dalam kategori cukup, sedangkan pertanyaan mengenai bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi diperoleh skor rata-rata sebesar 2,14 yang

termasuk dalam kategori cukup. Total skor rata-rata untuk insentif sebesar 2,21 yang termasuk dalam kategori cukup.

Mengenai tentang tunjangan operasional yang diberikan pada perusahaan diperoleh skor rata-rata sebesar 2,47 yang termasuk dalam kategori baik, sedangkan mengenai jumlah tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan diperoleh skor rata-rata sebesar 2,51 yang termasuk dalam kategori baik. Total skor rata-rata untuk tunjangan sebesar 2,49 yang termasuk dalam kategori baik.

Mengenai fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan diperoleh skor rata-rata sebesar 2,07 yang termasuk dalam kategori cukup, mengenai sudah puas atau belum karyawan mengenai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan diperoleh skor rata-rata sebesar 1,98 yang termasuk dalam kategori cukup, ruang kerja yang bapak/ibu nyaman ditempati dan mendukung dalam melakukan pekerjaan diperoleh skor rata-rata sebesar 1,96 yang termasuk dalam kategori cukup, pertanyaan mengenai fasilitas yang disediakan sudah menunjang kelancaran dalam proses bekerja diperoleh skor rata-rata sebesar 2,01 yang termasuk dalam kategori cukup. Total skor rata-rata untuk fasilitas sebesar 2,01 yang termasuk dalam kategori cukup.

Variabel kepuasan kerja dalam hal ini diukur dengan 11 item pernyataan. Pernyataan yang dipergunakan berhubungan dengan indikator kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja, rekan kerja, dan kecocokan karyawan dengan pekerjaannya, dimana setiap pernyataan diukur dengan skala 1 – 3.

Mengenai pertanyaan tentang pekerjaan yang karyawan lakukan sudah bersifat menantang dalam artian pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan tugas diperoleh skor rata-rata sebesar 2,53 yang termasuk dalam kategori sesuai, sedangkan untuk pertanyaan mengenai sudah sesuai atau belum perusahaan menempatkan posisi

karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan diperoleh skor rata-rata sebesar 2,51 yang termasuk dalam kategori sesuai. Total skor rata-rata untuk kerja yang secara mental menantang sebesar 2,52 yang termasuk dalam kategori sesuai.

Mengenai pertanyaan tentang gaji yang Anda dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan di perusahaan diperoleh skor rata-rata sebesar 2,66 yang termasuk dalam kategori sesuai, untuk pertanyaan dalam peningkatan jabatan bapak/ibu telah sesuai dengan prestasi yang telah dicapai diperoleh skor rata-rata sebesar 2,64 yang termasuk dalam kategori sesuai. Total skor rata-rata untuk ganjaran yang pantas adalah sebesar 2,65 yang masuk dalam kategori sesuai.

Dalam peningkatan promosi karir bapak/ibu telah sesuai dengan lamanya masa kerja untuk pertanyaan ini diperoleh skor rata-rata sebesar 2,34 yang termasuk dalam kategori sesuai, sedangkan untuk pertanyaan kondisi lingkungan tempat Anda bekerja sudah sesuai dan dapat menunjang kelancaran Anda dalam bekerja diperoleh skor rata-rata sebesar 2,21 yang termasuk dalam kategori kurang sesuai, dan untuk pertanyaan kondisi ruangan tempat Anda bekerja sudah dapat menunjang kelancaran Anda dalam bekerja diperoleh skor rata-rata sebesar 2,45 yang termasuk dalam kategori sesuai. Total skor rata-rata untuk kondisi

kerja adalah sebesar 2,33 yang termasuk dalam kategori kurang sesuai.

Terjalannya kesesuaian hubungan kerjasama dan keakraban dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk pertanyaan ini diperoleh skor rata-rata sebesar 2,48 yang termasuk dalam kategori sesuai, sedangkan untuk pertanyaan diantara sesama pekerja sudah tercermin sikap saling keterbukaan dan tidak ada saling menutupi antar sesama karyawan diperoleh skor rata-rata sebesar 2,08 yang termasuk dalam kategori kurang sesuai dengan kepribadian yang Anda miliki diperoleh skor rata-rata sebesar 2,01 yang termasuk dalam kategori kurang sesuai, sedangkan untuk pertanyaan apakah bapak/ibu telah menggunakan cara kerja yang bervariasi sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja diperoleh skor rata-rata sebesar 1,96 yang termasuk dalam kategori kurang sesuai. Total skor rata-rata untuk indikator kecocokan pekerjaan dengan karyawan adalah sebesar 2,25 yang termasuk dalam kategori kurang sesuai.

Hubungan kausal antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS. Hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1 Output SPSS Output SPSS Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.487 <sup>a</sup>	.237	2.89026	.237	25.737	1	83	.000

(Sumber: SPSS 16.0 for windows)

Untuk menggambarkan besarnya pengaruh dalam persamaan dapat dilihat dari output spss seperti tabel dibawah ini.

Tabel 2 Output SPSS *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.607	2.671	4.719	.000
	Kompensasi	.483	.095	.487	.000

(Sumber: SPSS 16.0 for windows)

Persamaan yang telah digambarkan tersebut dapat diketahui apakah model tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja, dapat

digunakan output spss seperti tabel di bawah ini.

Tabel 3 Output SPSS Model Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.001	1	215.001	25.737	.000 <sup>a</sup>
	Residual	693.349	83	8.354		
	Total	908.350	84			

(Sumber: SPSS 16.0 for windows)

## PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Dalam suatu organisasi kepuasan karyawan harus diperhatikan, karena jika kepuasan kerja karyawan tercapai maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang yang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain.

Berdasarkan hasil tersebut di atas maka diperoleh skor rata-rata sebesar 2,31. Skor rata-rata 2,31 ini berada pada interval 1,66 – 2,33 yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini memberikan indikasi bahwa pemberian kompensasi pada PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar cukup memuaskan bagi karyawan namun masih perlu diperhatikan dan prosesnya lebih ditingkatkan dengan memperhatikan besarnya pemberian kompensasi yang di berikan kepada karyawan seperti, pemberian gaji yang di atas UMR dan

sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menawarkan tugas yang diberikan oleh perusahaan, pemberian insentif atau bonus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, memberikan tunjangan yang dapat menjamin kesejahteraan karyawan, dan memberikan fasilitas yang dapat menjamin pekerjaan karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar dapat dilihat dari dimensi-dimensi kepuasan kerja karyawan yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja, rekan kerja, kecocokan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas maka diperoleh skor rata-rata untuk kepuasan kerja adalah sebesar 2,32. Skor rata-rata 2,32 ini berada pada interval untuk penilaian kepuasan kerja 1,66 – 2,33 yang termasuk dalam kategori kurang sesuai. Hal ini memberikan indikasi

bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan dan besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga hal ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menjamin kepuasan para karyawannya dalam bekerja seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan tugas, memberikan balas jasa yang sesuai dan adil kepada karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar sesuai dengan pengharapan mereka, perusahaan harus menjamin lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas, perusahaan juga harus menjamin hubungan antar sesama pekerja agar terjalinnya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan, perusahaan juga harus menjamin kepribadian karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sejalan dengan pernyataan di atas menurut As'ad (2005:103) semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya, kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana besarnya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 23,7% jadi masih ada variabel lain yang mempengaruhi sebesar 76,3% variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di luar dari variabel kompensasi cukup besar hal ini disebabkan karena untuk mengukur tingkat kepuasan seseorang tidak dapat diukur dengan menggunakan satu dimensi saja. Variabel lain yang mempengaruhi seperti

rekan kerja, atasan, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja tersebut dapat digambarkan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12,607 + 0,483X \quad (5)$$

dari persamaan di atas dapat diketahui setiap terjadi tambahan satu satuan kompensasi akan menyebabkan tambahan kepuasan kerja sebesar 0,483.

Dilihat dari hasil perhitungan tabel anova diketahui bahwa F-hitung sebesar 25,737 dengan probabilitas sebesar 0,000, ini berarti  $p\text{-value}=0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini memberikan indikasi bahwa model tersebut layak untuk digunakan dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil analisis juga diketahui bahwa t-hitung kompensasi adalah 5,073 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , hal ini dibuktikan dengan  $p\text{-value}=0,000 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar.

Kelemahan penelitian ini adalah peneliti tidak bisa mengadakan pengamatan langsung bagaimana kepuasan kerja karyawan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Peneliti hanya melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner, dan dibantu dengan wawancara secara sederhana kepada karyawan dan manajer personalia yang ada pada PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar cukup memuaskan bagi karyawan namun masih perlu diperhatikan dan lebih ditingkatkan, ini dibuktikan dari hasil jawaban kuisisioner karyawan yang rata-rata jawabannya masih berada pada interval cukup memuaskan yaitu sebesar 2,31.

Kepuasan kerja karyawan dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Ini dapat dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner karyawan skor rata-ratanya 2,32 yang masih berada pada interval kurang sesuai, sehingga masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan proses pemberiannya.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan  $0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis penelitian ini diterima, di mana persentase pengaruhnya sebesar 23,7%.

## SARAN

Dalam hal kompensasi, yang perlu ditingkatkan agar karyawan dapat mencapai kepuasan kerja adalah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan kebutuhan hidup karyawan dapat terjamin.

Dalam hal kepuasan kerja, yang perlu diperhatikan agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Untuk mencapai tingkat kepuasan karyawan perusahaan hendaknya sangat memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan-karyawannya, agar tujuan organisasi dapat tercapai dan karyawan merasakan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Edy Sutrisno, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan

- Ketiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Levi, Maurice. 2002. *Keuangan Internasional*. Yogyakarta : McGraw-Hill Book Co dan Penerbit Andi
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba 4.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono, Masrun. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: CV. Alfabeta.
- . 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua Belas. Bandung: Alfa Beta.
- Suyana Utama, Made, (2009). *Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar: Udayana University Press.
- Tim Mitra Bastara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY).
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Mandarmaju.

