

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (BIRO DISTRIBUSI DAN TRANSPORTASI) PADA PT. SEMEN PADANG

MARDAHLENI

Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Pasaman (YAPPAS)

### ABSTRAK

Perusahaan sangat penting sekali memperhatikan setiap sumber daya yang mereka miliki, terutama sekali karyawan, agar karyawan tetap semangat, berprestasi serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi. Salah satunya perusahaan yang telah mencoba melakukan cara tersebut adalah PT. Semen Padang. PT. Semen Padang memberikan kompensasi tepat pada waktunya dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, baik itu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, bonus, insentif, maupun kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan-tunjangan.

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu Kompensasi (X) serta variable Y yaitu Kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Padang. Analisa dilakukan menggunakan alat analisa regresi Linear Sederhana. Dengan metode ini dapat dilihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun bersama-sama.

Dari hasil analisa yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki t-hitungnya yaitu sebesar **2,807** dimana lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ . Jika dilihat secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana pengaruh ini dapat dilihat melalui f-hitungnya yaitu **7,881** pada signifikan **0,009**. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu :  $Y = 1,603 + 0,566X$ .

**Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan kerja.**

### PENDAHULUAN

Kemajuan industri dan organisasi yang pesat dewasa ini mengakibatkan industri dan organisasi menilai pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam industri dan organisasi. Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan, apabila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka industri atau organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat ditepati.

Perusahaan sangat penting sekali memperhatikan setiap sumber daya yang mereka miliki, terutama sekali karyawan, agar karyawan tetap semangat, berprestasi serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang

diterima karyawan bisa dalam bentuk natural (uang) maupun inatural, seperti perumahan, makan, bahan makanan, pakaian, kendaraan dan berbagai fasilitas serta berbagai kemudahan lainnya sepanjang diberikan secara gratis atau Cuma-Cuma sebagai ganti atas pekerjaan yang ia lakukan.

Masalah kompensasi merupakan fungsi personalia yang sulit dan kompleks. Bukan merupakan tugas yang mudah bagi bagian personalia untuk menentukan struktur upah yang dapat diterima dan memuaskan semua pihak, karena dalam upah melekat berbagai kepentingan yang kadang-kadang justru saling berlawanan satu dengan yang lain.

Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

Salah satunya perusahaan yang telah mencoba melakukan cara tersebut adalah PT. Semen Padang. PT. Semen Padang memberikan kompensasi tepat pada waktunya dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, baik itu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, bonus, insentif, maupun kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan-tunjangan.

Berdasarkan ulasan di atas, penulis sangat tertarik memilih perusahaan ini sebagai tempat

penelitian dan menulis penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (BIRO DISTRIBUSI DAN TRANSPORTASI) PADA PT. SEMEN PADANG.”

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa permasalahan yang ingin penulis kemukakan yaitu “Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Biro Distribusi dan Transportasi) pada PT. Semen Padang?” Penelitian ini mempunyai tujuan untuk Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Biro Distribusi dan Transportasi) pada PT. Semen Padang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Semen Padang yang terletak di jalan Indarung kota Padang Sumatera Barat. Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya (Kuncoro, 2001: 22). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Semen Padang. Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Pada penelitian ini, yang menjadi sampel adalah karyawan pada biro distribusi dan transportasi yaitu sebanyak 30 responden.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersifat data primer, yaitu penelitian ini

menggunakan metode penelitian survey. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan kepada responden yang berupa kuesioner terstruktur yang dilengkapi sejumlah jawaban dalam setiap pernyataan-pernyataan yang terkelompok menurut dimensi-dimensi pengukuran variabel. Penelitian ini menggunakan 2 variabel, adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi (variabel X)

Merupakan imbalan dapat berbentuk intrinsik/ internal seperti pujian, termasuk dampak psikologis dari pemberian kompensasi, dan ekstrinsik/ eksternal yang bersifat terukur, dapat berbentuk moneter maupun *nonmoneter*.

2. kepuasan kerja (variabel Y)

merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis antara lain :

1. Untuk membuktikan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Biro Distribusi dan Transportasi) pada PT. Semen Padang, digunakan regresi linier sederhana.

Secara umum regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = Kompensasi

b = Koefisien regresi

a = Konstanta

2. Sedangkan untuk menguji signifikan korelasi, digunakan F hitung. Apabila F hitung lebih besar dari f tabel, maka koefisien korelasi ganda dianggap signifikan.
3. Menghitung koefisien determinasi berganda ( $r^2$ ) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Menentukan signifikan level yaitu alfa ( $\alpha$ ) = 0.05 atau 5% dan koefisien keyakinan sebesar 100% - 5% ( $\alpha$ ) = 95%.

Dasar pengambilan keputusan adalah, jika signifikan F-test koefisien t pada model regresi lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen adalah *kompensasi* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika angka signifikan F-test koefisien t pada model regresi lebih besar dari 0.05 maka variabel independent kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Biro Distribusi dan Transportasi) pada PT. Semen Padang. Penulis menyebarkan kuesioner kepada

karyawan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Pengembalian Kuesioner**

	Jumlah	Persentase
Keseluruhan kuesioner yang disebarkan/ diantar langsung	30	100%
Kuesioner yang dikembalikan	30	100%
Kuesioner yang diikutsertakan dalam analisis	30	100%

Dari Tabel 1 terlihat bahwa kuesioner yang disebarkan adalah 30 kuesioner yang tingkat pengembalian 100%, yang sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan oleh penulis. Dimana semua kuesioner yang dikembalikan dapat diikutsertakan dalam penelitian.

Berikut ini pada Tabel 2 disajikan profil responden yang dikelompokkan atas jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan pendidikan.

**Tabel 2 Profil Responden**

Profil Responden	Jumlah (orang)	Persentase
<b>Kelompok Jenis Kelamin</b>	20	66,7 %
Laki-laki	10	33,3 %
Perempuan		
<b>Kelompok Umur</b>		
23 – 27	7	23,3 %
27 – 35	12	40 %
> 40	11	36,7 %
<b>Kelompok Tingkat Pendidikan</b>		
SLTA	6	20 %
D1- D3	12	40 %
S1 – S3	12	40 %

**Uji Validitas**

Adapun variabel yang diuji adalah kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2) sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan (Y). dengan

menggunakan bantuan komputer program SPSS for Windows versi 11.5, untuk mempertegas uji validitasnya maka dilakukan uji T dari masing-masing r alpha butir pertanyaan seperti tabel dibawah berikut ini :

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Kompensasi	12	12	Semua valid
Kepuasan kerja karyawan	10	8	Item no 9 dan 10 tidak valid

Sumber : data primer yang diolah

Analisis data hasil penelitian dilakukan dengan dua tahapan tersebut. Pertama dilakukan dengan pengecekan data yang akan dianalisis, yaitu pengujian validitas dan reabilitas instrument yang digunakan dalam penelitian pengujian validitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa item-item yang digunakan pada kuesioner adalah valid.

Pengujian reabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument yang digunakan. Kedua setelah dilakukan pengujian instrument selanjutnya dilakukan pengujian dengan analisis regresi linier.

Adapun butir-butir pertanyaan yang valid yaitu :

- Kompensasi dengan 12 pertanyaan valid, karena  $r$  hitungnya  $>$   $r$  tabel dari 12 pertanyaan.

- Kepuasan kerja karyawan dengan 8 pertanyaan valid, karena  $r$  hitungnya  $>$   $r$  tabel dari 10 pertanyaan dan yang tidak valid adalah nomor 9 dan nomor 10 disebabkan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

### Reabilitas Instrumen Penelitian

Untuk menentukan reabilitas terhadap butir-butir item pertanyaan variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS versi 11.5 *for windows* dengan rumus skala *alpha conbach*. Hasil uji koefisien reabilitas ( $r$  alpha) terhadap kelima instrumen variabel yang diuji seperti tabel dibawah berikut ini :

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,933	Reliable
Kepuasan kerja karyawan	0,856	Reliable

Sumber : data primer yang diolah

- Kompensasi langsung realibilitas pada 12 item dengan alpha sebesar 0,933 artinya reabilitasnya baik karena besar nilai kritisnya yaitu 0,6.
- Kepuasan kerja karyawan realibilitas pada 8 item dengan alpha sebesar 0,856 artinya reabilitasnya baik karena besar nilai kritisnya yaitu 0,6.

Selanjutnya hasil uji validitas dan reabilitas, instrumen tersebut digunakan pada penelitian kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependent yang dipengaruhi oleh variabel

kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### Hasil Analisa Regresi

Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linier. Berdasarkan hasil penjelasan data dengan bantuan program SPSS dapat dilihat dari analisa yang terlampir pada halaman skripsi ini.

a) (constant) : 1,603

b) (kompensasi) : 0,566

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,603 + 0,566X$$

## Pembahasan

Berdasarkan tabel hasil analisa regresi dari variabel independen dan dependen yang dilampirkan pada skripsi ini, dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil "t" hitung yang diperoleh sebesar 2,807 dan df = 28 dengan alpha 0,05 lebih besar dari "t" tabel 1,70. Berdasarkan analisa tersebut, diperoleh hasil bahwa "t" hitung > "t" tabel yaitu 2,807 > 1,70. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan (Biro Distribusi dan Transportasi) pada PT. Semen Padang.

## Uji R

Dari nilai R Square (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan (Biro Distribusi dan Transportasi) dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 22% dan sisanya 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian.

## KESIMPULAN

1. Dari teori-teori yang ada menunjukkan bahwa adanya hubungan atau pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi

diterapkan di dalam suatu perusahaan secara tepat maka kepuasan kerja karyawan akan dapat terwujud atau meningkat.

2. Berdasarkan hasil analisa regresi, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Biro Distribusi dan Transportasi) dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 22% dan sisanya 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary (1997), *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B. (1994), *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jilid 2, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivencevich, & Donnelly (1996), *Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Terjemahan, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A, (2000), *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, 8<sup>th</sup> ed., Singapore: Prentice-Hall International, Inc.
- Handoko, Hani T. (1995), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stepen P. (1996), *Perilaku Organisasi: Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prehallindo.

Tjahjono, Achmad (1996), "Kompensasi Insentif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi", *Kajian Bisnis*, No. 8, Halaman 34-41, Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.