

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA UD. MEBEL MAS AGUNG CABANG BENDUNGAN SUTAMI MALANG**

Timotius
Sudibyo Aji Narendra Buwana

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi yang diberikan pada UD. Mebel Mas Agung Cabang Bendungan Sutami Malang terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diberi skor dengan mengacu pada skala likert dan analisis deskriptif. Hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan SPSS versi 21 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh UD. Mebel Mas Agung Cabang Bendungan Sutami Malang termasuk dalam kategori cukup memuaskan namun masih perlu ditingkatkan. Kepuasan kerja pada UD. Mebel Mas Agung Cabang Bendungan Sutami Malang termasuk dalam kategori yang kurang sesuai, sehingga perlu lebih ditingkatkan lagi.

Kata kunci : Kompensasi, kepuasan kerja

Abstract

This present of study was aimed to determine effect of the compensation which giver by UD. Mebel Mas Agung branch of Bendungan Sutami Malang for job satisfaction of employees at UD. Mebel Mas Agung branch of Bendungan Sutami Malang. Data collection techniques are questionnaires and scored with reference to likert scale and the analytical descriptive. The results were obtained from the questionnaire with using SPSS 21 version were showed if the compensation on UD. Mebel Mas Agung branch of Bendungan Sutami Malang were completed but still need to be improve. The Job satisfaction on UD. Mebel Mas Agung branch of Bendungan Sutami Malang were not appropriated yet, so that is need to be more improve.

Keywords : Compensation, job satisfaction

Pendahuluan

Didalam suatu perusahaan pasti terdapat sejumlah karyawan yang bekerja untuk perusahaan tersebut. Baik jumlah karyawan yang besar seperti dalam Perseroan Terbatas (PT) sampai jumlah karyawan yang kecil seperti pada Usaha Dagang (UD). Meski terdapat perbedaan dalam segi jumlah, namun sumber daya manusia disetiap perusahaan sangatlah penting. Manajemen Sumber Daya Manusia patut dibentuk untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan.

Dalam suatu perusahaan, semua masalah terhadap karyawan sering menuju pada cara perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dan membuat setiap karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan atas kesadaran diri sendiri dan permasalahan tersebut terjadi pada UD. Mebel Mas Agung.

UD. Mebel Mas Agung adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *meubel*, yang terletak di jalan Bendungan Sutami 37 B-C, Malang. Didalam UD. Mebel Mas Agung terdapat bagian kerja di pengiriman dan penjualan yang berjumlah total lima karyawan. Kepuasan kerja karyawan tetap diperhatikan oleh pemimpin UD. Mebel Mas Agung agar setiap karyawan dapat bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik, cepat, serta mencapai tujuan yang perusahaan inginkan.

Pimpinan UD. Mebel Mas Agung meningkatkan kepuasan kerja dari karyawannya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya seperti karyawan. Pandangan ini sesuai dengan kutipan Irianto (2001) pada pendapat Lockyer yang menyatakan, "Sistem kompensasi

merupakan bagian internal dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas hubungan antara organisasi dan pekerja". Dengan adanya kompensasi akan membuat suatu perusahaan semakin efektif. Oleh karena itu perlu diketahui dengan adanya pengaruh kompensasi tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif kepada UD. Mebel Mas Agung Cabang Bendungan Sutami Malang.

TUJUAN DAN MANFAAT

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dari karyawan UD. Mebel Mas Agung Cabang Bendungan Sutami Malang.

Penelitian yang dibuat diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pembaca yaitu penjelasan yang detail tentang kompensasi dalam suatu perusahaan dan hubungan yang terbentuk pada kepuasan para pekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Henry Simamora (2001:124) secara umum kompensasi kepada karyawan dibagi kedalam empat jenis yaitu: pertama adalah gaji dan upah, yang kedua pembayaran intensif atau tambahan kompensasi di luar gaji yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, yang ketiga adalah tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan, program pensiun, tunjangan lainnya, dan yang keempat

adalah fasilitas yaitu dapat mewakili jumlah dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Pengertian Kompensasi menurut Nawawi (2002) mengatakan bahwa, “Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.”

Kepuasan Kerja

Menurut Hamermesh (2001), kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan bereaksi terhadap perubahan karakteristik pekerjaannya. Suatu gambaran tentang kepuasan kerja karyawan adalah bobot ide yang dihasilkan oleh pegawai dalam pikirannya terhadap semua aspek pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan pernyataan perasaan dan sikap pegawai yang positif dan negatif terhadap pekerjaannya.”

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang diukur dengan menggunakan metode data skala likert dan termasuk dalam studi deskriptif yang memberikan penjelasan secara akurat mengenai pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Pengumpulan data dari penelitian ini bersifat primer, yaitu penelitian yang menggunakan metode survey. Metode survey ini akan meneliti suatu populasi dan akan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan hasil dari para responden tersebut.

Menurut Arikunto, (2002:108), "populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti". Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan UD. Mebel Mas Agung Cabang Bendungan Sutami Malang. Pembagian kuesioner tidak menggunakan sampel karena jumlah total karyawan hanya berjumlah lima karyawan, sehingga diberikan kuesioner secara menyeluruh.

Untuk tahap pengumpulan data, ditujukan untuk memperoleh hasil yang berfungsi sebagai hubungan kompensasi dengan kepuasan kerjakaryawan UD. Mebel Mas Agung Cabang Bendungan Sutami Malang. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan pengisian kuesioner yang tersusun dalam daftar pertanyaan terstruktur yang diajukan kepada para karyawan.

Penentuan nilai sesuai dengan metode data skala likert, bahwa dari setiap pertanyaan diberi pada lima penilaian dari satu sampai lima nilai menggunakan nilai tertinggi dan terendah. Semua pertanyaan pada kuisisioner merupakan pertanyaan positif dengan alternatif jawaban, penilaian dan nama kategorinya adalah sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (nilai 5)
- b. Setuju (nilai 4)
- c. Tidak setuju (nilai 3)
- d. Kurang setuju (nilai 2)

e. Sangat tidak setuju (nilai 1)

Menurut Sugiyono (2002:86), "skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Adapun variabel kompensasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Variabel kompensasi (X)

1. Penetapan gaji pokok yang didasarkan pada masa kerja dan posisi sudah adil.
2. Pemberian liburan pada karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 minggu sudah adil.
3. Setiap perayaan hari raya keagamaan karyawan selalu mendapat THR yang layak.
4. Karyawan yang bekerja dengan baik akan memperoleh kenaikan gaji dari perusahaan.
5. Sesuaiinya pemberian tunjangan dari perusahaan kepada karyawan.
6. Tunjangan sosial yang diberikan oleh perusahaan sudah layak dan membantu karyawan.

Variabel kepuasan kerja (Y)

1. Setiap karyawan melakukan hubungan yang harmonis walaupun berbeda jenis kerjanya.
2. Agar dapat lebih berkembang, karyawan bersedia untuk mengajari karyawan lainnya.

3. Dengan kompensasi yang diberikan, karyawan mampu memenuhi kebutuhan sehari.
4. Meskipun bukan tanggung jawab karyawan, tetap bersedia mengambil alih pekerjaan karyawan lain.
5. Ketidakhadiran karyawan ditempat kerja sangat sering dalam satu bulan
6. UD. Mebel Mas Agung selalu memberikan ketentraman pada karyawan saat bekerja.

PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik item pertanyaan dalam mengukur variabel. Validitas suatu item/instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan nilai kritisnya. Apabila nilai korelasi bernilai lebih dari nilai kritis ($r = 0,300$), maka sebuah item/instrumen disimpulkan valid. Apabila diperoleh sebaliknya, maka dinyatakan bahwa item/instrumen tidak valid. Pada tabel 1. dijelaskan mengenai uji validitas.

Variabel	Item	r	r kritis	Keterangan
Kompensasi	X ₁	0.583	0.300	Valid

(X)	X ₂	0.272	0.300	Tidak Valid
	X ₃	0.272	0.300	Tidak Valid
	X ₄	0.748	0.300	Valid
	X ₅	0.583	0.300	Valid
	X ₆	0.250	0.300	Tidak Valid
	Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0.748	0.300
Y ₂		0.944	0.300	Valid
Y ₃		-*	0.300	-
Y ₄		0.722	0.300	Valid
Y ₅		0.111	0.300	Tidak Valid
Y ₆		-0.111	0.300	Tidak Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Keterangan: * pada instrumen Y₃ diperoleh jawaban semua responden adalah sama, yaitu 4. Sehingga uji validitas tidak dapat diukur pada item pertanyaan Y₃

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh bahwa nilai korelasi item penelitian x₂, x₃ dan x₆ bernilai kurang dari nilai korelasi kritis sebesar 0,300 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan pada item x₂, x₃ dan x₆ pada variabel kompensasi tidak valid dan selanjutnya tidak disertakan dalam analisis regresi. Selain itu item y₅ dan y₆ bernilai kurang dari nilai korelasi kritis sebesar 0,300 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan pada item y₅ dan y₆ pada variabel kepuasan kerja tidak valid dan selanjutnya tidak disertakan dalam analisis regresi.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas yang digunakan adalah uji Alpha Cronbach. Instrumen disimpulkan telah andal (reliabel) apabila memiliki koefisien indeks reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan tabel 2.

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi	0,691	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,603	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2. di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan sudah reliabel atau dapat diandalkan. Variabel kepuasan kerja dan kepuasan kerja, nilai koefisien pada Alpha Cronbach lebih dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan reliabel atau dapat diandalkan.

Untuk variabel kompensasi diperoleh bahwa item pertanyaan pada variabel tersebut cukup reliabel, sehingga untuk penelitian selanjutnya mengenai kompensasi

disarankan untuk menggunakan item pertanyaan yang sudah dikembangkan pada penelitian ini. Variabel kepuasan kerja diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja dan kepuasan kerja cukup reliabel, sehingga untuk penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja dapat menggunakan item pertanyaan pada penelitian ini.

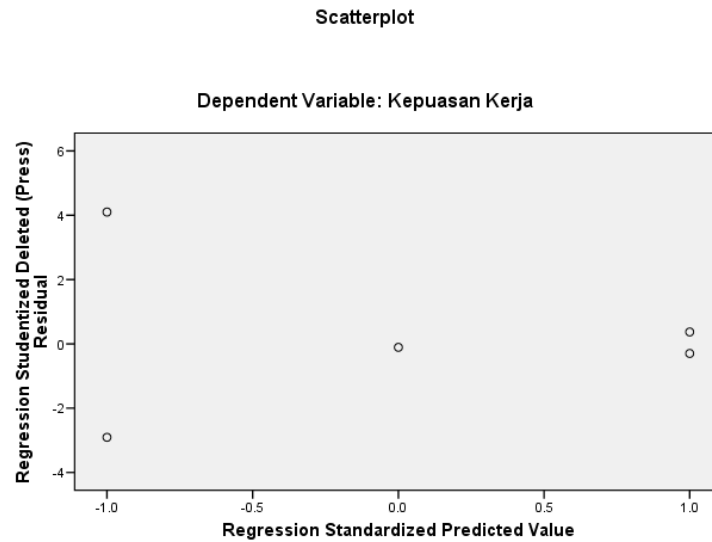
Analisis Regresi Linier Sederhana

Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel model regresi memiliki ragam (*variance*) residual sama atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki ragam residual homogen (bersifat homoskedastisitas).

Cara untuk menguji homoskedastisitas adalah dengan melihat plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) (ZPRED) dengan residualnya (SDRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (asumsi tidak terpenuhi).



Gambar 1. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil *scatterplot* pada Gambar 1., terlihat titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Normalitas

Pada analisis regresi linier sederhana, data yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah:

H_0 : Sebaran data berdistribusi normal

H_a : Sebaran data tidak berdistribusi normal

Untuk menguji asumsi ini, digunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian yang digunakan adalah tolak H_0 jika nilai Signifikansi $< 0,05$, dan sebaliknya terima H_0 jika nilai Signifikansi $> 0,05$.

Statistik Uji	Nilai	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,401	Menyebar Normal
Signifikansi	0,997	

Tabel 3. Uji Asumsi Normalitas

Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov, diperoleh signifikansi sebesar 0,997, dimana nilai yang diperoleh lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar daripada $\alpha = 0,05$ maka diputuskan terima H_0 dan disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, yaitu asumsi normalitas telah terpenuhi.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	t_{hitung}	Signifikan	Keterangan
Kepuasan Kerja	Konstanta	0,550			
	Kompensasi	1,250	1,481	0,265	Signifikan

□	= 0,050
R	= 0,650
Koefisien Determinasi (R^2)	= 0,422
F-hitung	= 2,193
Signifikansi	= 0,253

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari Tabel 4, diperoleh model regresi hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,550 + 1,250X_1$$

Interpretasi model regresi tersebut adalah koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X , maka Y akan meningkat, dan sebaliknya apabila X menurun, maka akan terjadi penurunan pada Y .

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi. Selain itu, R^2 juga dapat digunakan untuk mengukur besar proporsi keragaman total yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

Hasil analisis diperoleh R^2 sebesar 0,422. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas yang disertakan dalam persamaan regresi dalam menjelaskan keragaman variabel Y , adalah sebesar 42,2%, sedangkan 57,8%

lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y atau untuk mengukur ketepatan model regresi.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y)

$H_a: \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y)

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga diambil keputusan H_0 diterima pada taraf $\alpha = 5\%$. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y.

KESIMPULAN

Kompensasi yang diberikan oleh UD. Mebel Mas Agung Cabang Bendungan Sutami Malang cukup memuaskan bagi karyawan dan tentunya perlu untuk selalu diperhatikan serta lebih ditingkatkan,

Kepuasan kerja karyawan dirasakan belum memenuhi kebutuhan dari pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Sebagian karyawan UD. Mebel Mas Agung Cabang Bendungan Sutami Malang masih terdapat menganggap kompensasi yang

diberikan memang membantu namun masih belum memberikan kepuasan yang maksimal. Oleh karena hal tersebut, maka masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan proses pemberian kompensasi tersebut.

Dari penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan atau pengaruh yang positif antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Hubungan tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi yang diterapkan di dalam suatu perusahaan secara tepat dan benar akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Irianto, Jusuf. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan Cendikia
- Dessler, Gary., 1992, Manajemen Sumber-daya Manusia, Jakarta: Prenhallindo
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- , 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Nawawi, Hadari. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: BPFE
- Hamermesh, Daniel S. 2001. *The Changing Distribution of Job Satisfaction. Journal of Human Resources*, Vol. 36, No. 1 (Winter). University of Wisconsin Press Stable
- Robbins, S.P. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi Sembilan. Jakarta: IndeksKelompok Gramedia
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta

Sugiyono, Masrun. 2002. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Bandung: CV. Alfabeta

Maryoto, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM