

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA

Yohanes

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
Email: kesinatalie21@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* pada 42 karyawan di CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya, dari 42 kuisioner yang disebarkan kembali sebanyak 42 kuisioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistics versi 22*. Hasil penelitian adalah tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu ditolak dan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis dua diterima.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja menjadi tolak ukur kinerja karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya ditunjukkan melalui kemampuan ataupun keterampilan yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Demikian juga sebaliknya, kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Selain daripada itu, kinerja yang maksimal dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang menunjang karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kinerja karyawan. (Verianto, 2019).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik ingin meneliti tentang “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya”.

KAJIAN TEORITIS

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima (Robbins, 2003: 78).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka (Sutrisno, 2013:73).

Sinambela (2012: 257), menyatakan kepuasan kerja memiliki indikator diantaranya kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri, kepuasan terhadap pemberian gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kompensasi dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Suparyadi, 2015: 271-272).

Hasibuan (2017: 127), menyatakan indikator-indikator yang mempengaruhi besarnya kompensasi meliputi penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, produktivitas kerja karyawan, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah perusahaan atau organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu

mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Suparyadi, 2015: 300).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, Basri, 2005: 14; dalam Sinambela, 2012: 6).

Suparyadi (2015: 313), menyatakan indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kreativitas dan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan angka atau hitungan (Istijanto, 2010: 94-95). Hal ini sesuai dengan kata “kuantitatif” yang mengandung makna hitungan atau angka, sehingga proses pemberian skala pada data mentah banyak diterapkan pada penelitian ini.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Teknik sampling dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Melalui metode ini periset menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan perusahaan.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian model pengukuran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Hasil pengujian Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Syarat kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan hal yang akan diukur secara tepat. Satu pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai R_{hitung} lebih besar dari pada nilai R_{tabel} dan bernilai positif. Nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df = n-2$ sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 42 responden menghasilkan R_{tabel} senilai 0,2573. Pengujian

validitas pada penelitian ini menunjukkan hasil yang valid sehingga model telah memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabelitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen penelitian dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan jika sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach's alpha* > 0,60. Nilai *cronbach's alpha* pada kepuasan kerja 0,735. Pada variabel kompensasi nilai *cronbach's alpha* adalah 0,730. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* pada kinerja karyawan adalah 0,741. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa model telah memenuhi syarat reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi klasik.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Variabel kepuasan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen (X_1 dan X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada Tabel 3.58:

TABEL 3.58
CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA
UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.811	18.303		.809	.423
KEPUASAN_KERJA	-.055	.255	-.032	-.214	.831
KOMPENSASI	.650	.178	.545	3.656	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan pada Tabel 3.58 di atas, dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 14,811 (\text{Costant}) - 0,055 (X_1) + 0,650 (X_2)$$

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) menunjukkan nilai sebesar 0,055 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,055 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

b. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) menunjukkan nilai sebesar 0,650 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,650 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

5. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi signifikan atau tidak signifikan. Jika model regresi signifikan maka model regresi dapat dilanjutkan untuk penelitian, sebaliknya jika model regresi tidak signifikan maka model regresi ini tidak bisa dilanjutkan untuk penelitian. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan). Penelitian dapat dikatakan layak jika tingkat signifikan kurang dari $< 0,05$ atau 5 persen. Untuk dikatakan layak maka nilai F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} pada uji F ini adalah sebesar 3,23. Hasil uji F ini dapat dilihat pada Tabel 3.59:

TABEL 3.59
CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.050	2	156.025	7.723	.001 ^b
	Residual	787.855	39	20.201		
	Total	1099.905	41			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN_KERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan pada Tabel 3.59 di atas, dapat diketahui F_{hitung} memiliki nilai sebesar 7,723 bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,23 dan nilai signifikansi sebesar

0,001 lebih kecil dari 0,05 atau 5 persen sehingga model regresi ini dinyatakan layak digunakan.

Dari hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya.

6. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen apakah benar-benar ada pengaruh terhadap variabel dependennya. Tingkat signifikansi = 0,05 ditentukan sebagai berikut : jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan sedang jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Pada Tabel 3.60 akan menunjukkan pengaruh secara parsial antara kedua variabel independen pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya yaitu kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

TABEL 3.60
RUMAH SAKIT ST ANTONIUS PONTIANAK
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.811	18.303		.809	.423
KEPUASAN_KERJA	-.055	.255	-.032	-.214	.831
KOMPENSASI	.650	.178	.545	3.656	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan pada Tabel 3.60 di atas. Dapat dilihat hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurutan adalah sebesar -0,214 dan 3,656.

a. Penguji terhadap variabel kepuasan kerja

Pengujian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,214 dan t tabel 2,02108 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,831 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya.

b. Pengujian terhadap variabel kompensasi

Pengujian pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,656 dan t tabel 2,02108 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat

signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali ($=0$ persen) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100 persen dipengaruhi oleh variabel bebas. Besar koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coeffisient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat bebas. Berikut ini hasil *output SPSS* versi 22 pada Tabel 3.61 pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya sebagai berikut :

TABEL 3.61
CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA
UJI KOFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.247	4.4946

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN_KERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan pada Tabel 3.61 di atas, dapat diketahui R sebesar 0,284 atau sebesar 28,4 persen yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh sebesar 28,4 persen dan sisanya 71,6 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu ditolak.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Dengan hasil pengujian yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis dua diterima.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Berdasarkan hasil pengujian bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan. Maka dapat disimpulkan hipotesis tiga diterima.

Saran

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, adapun saran untuk CV. Ambra Bide Raya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Disaran kepada pihak manajemen CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan, baik kepuasan kerja terhadap pekerjaan karyawan, kepuasan kerja terhadap pemberian gaji, kepuasan kerja terhadap promosi, kepuasan kerja terhadap atasan, dan kepuasan kerja terhadap rekan kerja. Terlebih mengenai kepuasan kerja terhadap atasan yakni hubungan pekerjaan antar karyawan dengan atasan, sehingga bisa lebih mampu meningkatkan kinerja serta bisa lebih meningkatkan kemampuan kerja sama satu sama lain.

2. Kompensasi

Disarankan untuk lebih meningkatkan kompensasi sebisa mungkin sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan karyawan merasa dihargai dengan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

3. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, seperti contohnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo, 1992.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi ke ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Istijanto, M.M. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2012.
- Nazir. *Metode Penelitian Cetakan Tiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi, edisi revisi kesembilan*. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2015.
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.