

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PD. ANUGERAH FAJAR DI PONTIANAK

**Joko Wijaya**

Email: njoyjoko@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PD. Anugerah Fajar di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak seratus dua (102) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji T yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Berdasarkan pada hasil penelitian, disimpulkan bahwa: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan diperoleh nilai sig.  $0,006 < 0,05$ .

**KATA KUNCI:** Kompensasi, Kepuasan kerja karyawan

### PENDAHULUAN

Setiap orang tentunya mengharapkan kepuasan dalam bekerja namun kepuasan kerja sifatnya sangat pribadi dan sulit diukur, karena pada masing-masing subjek memiliki perbedaan standar dan ukuran yang dipakai. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan karyawan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah prestasi yang diterima karyawan dan jumlah yang karyawan yakini harus diterima. Kepuasan kerja menunjukkan terdapat kesesuaian antara harapan yang timbul dengan manfaat yang diberikan atas pekerjaan, jika karyawan menerima lebih rendah dari yang diharapkan, ini menjadi penyebab karyawan merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Priansa (2016:318) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, salah satunya pada tingkat kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Selanjutnya Roe dan Byars dalam Priansa (2016:318) mengemukakan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi perusahaan secara cepat maupun perlahan. Menurut Syahreza, dkk (2017:152) kompensasi memiliki efek yang tinggi pada retensi karyawan karena dengan kompensasi yang memuaskan, karyawan akan merasa bahwa perusahaan

peduli kebutuhan karyawan. Menurut Lubis (2020: 157) kompensasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2014: 155) kompensasi adalah bentuk sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan semaksimal mungkin, kompensasi yang cukup dan sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan merasa puas dan dihargai jasa dan kontribusinya terhadap perusahaan. Selanjutnya Rivai (2011:741) menyatakan bahwa jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam kompensasi yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, salah satunya adalah tingkat absensi karyawan. Hasil Penelitian dari Lubis (2020:157) memperlihatkan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Kasmir (2018: 233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non-keuangan. Contoh dari penjelasan Kasmir tersebut di antaranya bersifat keuangan seperti gaji, upah bonus, komisi sedangkan yang bersifat non-keuangan yaitu tunjangan. Gaji merupakan pemberian gaji bersifat tetap artinya jumlah yang diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan utamanya adalah masalah kinerja karyawan disamping kemampuan perusahaan. Selanjutnya yaitu bonus, bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Kemudian komisi, dikatakan bahwa komisi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk. Di poin terakhir yaitu tunjangan, kompensasi seperti ini bukan berupa uang

namun kompensasi tersebut diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Tunjangan yang diberikan antara lain tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Suwatno (2018; 222) dikatakan bahwa kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Di bawah ini tujuan-tujuan kompensasi di antaranya ada Ikatan Kerja Sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, menjamin keadilan, disiplin, pengaruh serikat pekerja dan pengaruh pemerintah.

Pemberian kompensasi diharapkan memberikan manfaat. Manfaat pemberian kompensasi menurut Kasmir (2018: 238-240) Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, manfaat dengan pemberian kompensasi dari perusahaan untuk karyawan meliputi loyalitas karyawan semakin tinggi, komitmen terhadap perusahaan semakin tinggi, motivasi kerja meningkat, semangat kerja semakin tinggi, kinerja karyawan meningkat, permasalahan kerja dapat dikurangi, memberikan rasa aman, memberikan rasa kebanggaan dan proses aktivitas perusahaan berjalan lancar.

Adapun dimensi dan indikator kompensasi menurut Susanto (2017: 38) antara lain:

1. Dimensi kompensasi langsung dengan indikator gaji tetap yang diterima. Pendapatan finansial lainnya (bonus, komisi).
2. Dimensi kompensasi tidak langsung dengan indikator pemberian jaminan kesehatan dan pemberian penghargaan khusus.

### **Kepuasan kerja karyawan**

Busro (2018: 112) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum atau sikap positif terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja atau membandingkan antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang karyawan harapkan atau ekspektasikan. Handoko (2014:193) mengemukakan kepuasan kerja merupakan keadaan yang disukai atau tidak disukai di mana karyawan memandang pekerjaan mereka dan kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu tentang pekerjaan mereka.

Robbins dalam Busro (2018: 102) menjelaskan dimensi dan indikator dari kepuasan kerja diantaranya :

1. Hubungan kerja, hubungan kerja adalah yang digambarkan dengan keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan, komunikasi dua arah, kerja sama antara karyawan, dan keterbukaan atau transparansi antara pimpinan dan bawahan. hubungan kerja yang baik adalah semakin lancar komunikasi interpersonal yang terjadi di dalam perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.
2. Tantangan kerja, tantangan kerja yang dicirikan oleh adanya kemauan untuk menyelesaikan tugas, semakin besar tantangan kerja yang dihadapi oleh karyawan apabila mampu menyelesaikan dengan baik maka tingkat kepuasan mereka semakin tinggi. Pimpinan harus mampu memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas karyawan. Untuk poin terakhir yaitu perlindungan kerja.
3. Perlindungan kerja, perlindungan kerja yang dapat dilihat dari adanya perlindungan dari pemerintah dalam bentuk peraturan undang-undang, perlindungan dari tempat bekerja dalam bentuk perjanjian dan perlindungan dari asuransi dalam bentuk jaminan asuransi bila terjadi sakit atau musibah lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian yang digunakan pada penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016: 92) Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu simestris, kausal dan interaktif. Metode penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan dokumenter dan instrumen kuesioner, teknik sampel yang digunakan peneliti adalah teknik sampling jenuh dan total sampel sebanyak seratus dua (102) responden, untuk analisis jawaban responden yang telah diberikann skor dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016: 168) berpendapat Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Bersama menggunakan skala likert. Pengukuran skala likert mulai dari angka satu sampai lima yaitu dengan bobot lima dinyatakan sangat setuju (SS), bobot empat dinyatakan setuju

(S), bobot tiga dinyatakan netral (N), bobot dua dinyatakan tidak setuju (TS) dan bobot satu dinyatakan sangat tidak setuju (STS).

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan angka  $r_{tabel}$  0,1946 berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kompensasi, kepuasan kerja tersebut valid, sehingga dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil dari tabel 1.6 menyatakan nilai Cronbach's Alpha dari kompensasi sebesar 0,739. Nilai Cronbach's Alpha dari kepuasan kerja sebesar 0,747. Dan dari ketiga variabel tersebut reliabel untuk di gunakan karena lebih besar dari koefisien alpha.

### Uji Asumsi Klasik

Adapun empat uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat dilihat berikut ini. Berdasarkan hasil pengujian, disajikan tabel rekapitulasi hasil uji asumsi klasik yang dapat dilihat pada tabel

**TABEL 1**  
**Hasil Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik**

| Uji Asumsi klasik         | Hasil pengujian   |
|---------------------------|---|
| Uji Normalitas            | Diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) bernilai 0,88 dari 0,05.                      |
| Uji Multikolinearitas     | Diperoleh nilai VIF dari masing-masing variabel 1,000. (1,000 < 10).                |
| Uji Heteroskedastisitas   | Diperoleh nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar 0,504 (0,504 > 0,05). |
| Uji Linearitas Kompensasi | Diperoleh nilai Sig. deviation from linearity sebesar 0,480 > 0,05.                 |

Sumber: Data olahan SPSS versi 22.

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh data telah lulus dan dapat digunakan ke tahap berikutnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang telah diperoleh, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 21,928X_1 + 0,059 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat dijelaskan koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,059 artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan maka kepuasan kerja mengalami kenaikan. Maka dapat disimpulkan bahwa satu variabel berpengaruh positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja.

**TABEL 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 21.928                      | 3.122      |                           | 7.024 | .000 |
|                           | Total.X1   | .059                        | .095       | .062                      | 6.620 | .006 |

a. Dependent Variable: Total.Y1

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**TABEL 3**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary |                  |          |                   |                            |
|---------------|------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .62 <sup>a</sup> | .403     | .612              | 3.45860                    |

a. Predictors: (Constant), Total.X1

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui nilai R square sebesar 0,403 atau sama dengan 40,3%. Artinya variabel kompensasi berpengaruh kepuasan kerja sebesar 58,4%, sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam model regresi.

### Uji t

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan, pengujian hipotesis pertama yaitu pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sig. sebesar 0,006 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana  $0,006 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**TABEL 4**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 21.928                      | 3.122      |                           | 7.024 | .000 |
|       | Total.X1   | .059                        | .059       | .062                      | 6.620 | .006 |

a. Dependent Variable: Total.Y1

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

## PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah pengujian hipotesis pertama yaitu pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PD. Anugerah Fajar di Pontianak, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin puas karyawan akan pekerjaannya.

Saran bagi perusahaan, ditinjau dari persepsi responden pada variabel kompensasi ada 3 komponen yang memiliki rata-rata indeks rendah dibandingkan pernyataan lainnya, yaitu terkait komisi yang diterima, pertanggung jawaban BPJS kesehatan serta *reward* atau penghargaan. Jika ketiga hal ini belum memenuhi bagi karyawan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk perusahaan yang diteliti diharapkan sebaiknya meningkatkan variabel-variabel tersebut. Bagi penelitian selanjutnya, Penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan ini hanya terbatas pada karakteristik pegawai di PD. Anugerah Fajar di Pontianak. Dengan demikian disarankan untuk peneliti lebih lanjut perlu menggunakan sampel dengan karakteristik perusahaan yang lebih beragam dan jumlah sampel yang lebih banyak serta periode pengamatan yang lebih untuk itu diharapkan untuk penelitian selanjutnya disesuaikan kembali untuk pernyataan-pernyataan yang digunakan sehingga mendapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. diharapkan peneliti dapat menambahkan variabel lain seperti pengembangan karir, budaya organisasi, dan faktor-faktor lainnya, agar dapat hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan pada PD. Anugerah Fajar di Pontianak.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lubis, T. U. (2020). "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gracia Multi Moda Medan".  
Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suwatno & Priansa. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahreza, Dina Sarah., Prihatin Lumbanraja, Ritha F. Dalimunthe, dan Yeni Absah. (2017). Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention : A Study of Differential Semantic Scales. *European Research Studies Journal*. Volume XX, Is. 4A, pp.151-159.