

Analysis Of The Employees' Level Of Job Satisfaction Based On Design Compensation System

Meithanita Denanda
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Kristen Maranatha
metadenandasjab@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of job satisfaction on the design of compensation system. Thirty-seven of the 40 data have been used. The subjects were employees Fave Hotel Braga. Validity, reliability, descriptive statistics, hypothesis testing has been done before. From the results of the factor analysis test hypotheses Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA), Cross Tabulation, and Chi-Square of three hypotheses suggests that all hypothesized positive effect on employee job satisfaction Fave Hotel Braga. The factors that most affect is the pay for performance (0.873). Attributes characteristic of the factors that most influence the pay for position is facilities (0.783). Attributes characteristic of the factors that most influence the pay for performance is the achievement (0,840). Attributes characteristic that most influencing from the factor of pay for competence is the experience (0.938). The result of chi-square cross tabulation, respondents attribute characteristics related to job satisfaction of employees is sex (0.096), age (0.051), educational level (0.055), while attributes do not have a relationship is work status, duration of work, salary, and number of dependents. The managerial implications that can be applicated from those result, some others: in pay for position is do position evaluation (evaluation of the position), person assessment (individual evaluation) for personal and organizational development, and the reference salary where salaries can retain the most qualified employees. In pay for performance conducted performance review (performance evaluation) to maximize the performance of individuals and the good performance appraisal system. In pay for competence is always noticed and create a standard for an achievement and conduct training and sharing experiences to improve the competency.

Keywords: design of compensation systems, pay for positon, pay for performance, pay for competence, job satisfaction.

Analisa Pengukuran Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Desain Sistem Kompensasi

Meithanita Denanda
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Kristen Maranatha
metadenandasjab@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisa pengaruh tingkat kepuasan pada desain sistem kompensasi. Tiga puluh tujuh dari 40 data yang telah digunakan. Subjek penelitian ini adalah karyawan Fave Hotel Braga. Validitas, reliabilitas, deskriptif statistik, telah dilakukan sebelum menguji hipotesis. Dari hasil Uji hipotesis analisis faktor *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), tabulasi silang, dan *Chi-Square* dari tiga hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Fave Hotel Braga. Faktor yang paling mempengaruhi yaitu *pay for performance* sebesar 0,873. Atribut karakteristik yang paling mempengaruhi dari faktor *pay for position* adalah fasilitas (0,783). Atribut karakteristik yang paling mempengaruhi dari faktor *pay for performance* adalah prestasi (0,840). Atribut karakteristik yang paling mempengaruhi dari faktor *pay for competence* adalah pengalaman (0,938). Hasil tabulasi silang dan *chi-square*, atribut karakteristik responden yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan adalah jenis kelamin (0,096), Usia (0,051), tingkat pendidikan (0,055), sedangkan atribut yang tidak memiliki hubungan adalah status pekerjaan, lama bekerja, gaji, dan jumlah tanggungan keluarga. Implikasi Manajerial yang dapat diterapkan adalah dalam *pay for position* yaitu melakukan *position evaluation* (evaluasi posisi), *person assessment* (evaluasi individu) untuk pengembangan pribadi dan organisasi, dan *reference salary* dimana besaran gaji dapat mempertahankan karyawan-karyawannya yang paling kompeten. Dalam *pay for performance* dilakukan *performance review* (evaluasi kinerja) untuk memaksimalkan kinerja perorangan dan adanya sistem penilaian kinerja yang baik. Dalam *pay for competence* selalu perhatikan dan ciptakan standar untuk sebuah pencapaian serta melakukan pelatihan dan *sharing* pengalaman untuk meningkatkan kompetensi.

Kata kunci: desain sistem kompensasi, *pay for position*, *pay for performance*, *pay for competence*, kepuasan kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
<i>ABSTRACT</i>	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Model Penelitian	7
1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian	7
1.7 Sistematika Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	9

2.1.1 Kompensasi.....	9
2.1.1.1 Definisi Kompensasi	9
2.1.1.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi.....	10
2.1.1.3 Azas Kompensasi	13
2.1.1.4 Pengaruh Lingkungan terhadap Kompensasi	13
2.1.1.5 Desain Sistem Kompensasi 3P.....	15
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3 Hubungan Desain Sistem Kompensasi 3P (<i>Pay for Position, Pay for Competence, Pay for Performance</i>) dengan Kepuasan Kerja Karyawan	19
2.2 Model Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	23
3.2 Teknik pengumpulan Data	24
3.3 Instrumen Penelitian	25
3.4.1 Teknik Analisis Data	25
3.4.1.1 Uji Instrumen	25
3.4.1.1.1 Uji Validitas	26
3.4.1.1.2 Uji Reliabilitas	27
3.4.1.1.3 Uji Hipotesis	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Sejarah Fave Hotel Braga	31
4.2 Karakteristik Responden	32
4.3 Uji Validitas	34
4.4 Uji Reliabilitas	35

4.5 Uji Hipotesis	36
4.5.1 Analisis Faktor	36
4.5.2 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan	39
4.5.3 Hubungan Antara Atribut	41
4.6 Pembahasan hasil	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	46
5.2 Implikasi Penelitian	48
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian Mendatang	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	54
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Penelitian	7
Gambar 2 Kerangka Pemikiran	22

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden untuk Karyawan Fave Hote Braga	33
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner	35
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	36
Tabel 4.4 Nilai Ekstraksi Atribut-Atribut pada Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.....	37
Tabel 4.5 Nilai Ekstraksi Atribut pada Faktor <i>Pay for Position</i>	37
Tabel 4.6 Ekstraksi Atribut pada Faktor <i>Pay for Performance</i>	38
Tabel 4.7 Ekstraksi Atribut pada Faktor <i>Pay for Competence</i>	39
Tabel 4.8 Rincian Jawaban Karyawan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja	40
Tabel 4.9 Skala Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian

Surat Permohonan Penelitian 55

Kuesioner 57

Lampiran B Hasil Pengujian

Uji Validitas 60

Uji Reliabilitas..... 62

Uji Hipotesis..... 63

Lampiran C Surat Pemberitahuan Perusahaan 77

Daftar Riwayat Hidup Penulis 78