

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indosat Mega Media (IM2) Bandung-Jawa Barat, dimana bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu kompensasi/imbalan instrinsik dan ekstrinsik. Adapun tujuan penelitian adalah untuk melihat pengaruh antara karakteristik responden dengan persepsi karyawan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja..

Penelitian bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif , dimana data instrumen berupa skala ordinal yang merupakan pemahaman-pemahaman yang bersifat kuantitatif yang akan diterjemahkan ke dalam bentuk angka-angka agar dapat dianalisis, dengan menggunakan program statistik SPSS (Statistic Product and Service Station), versi 13.0 . Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner yang memerlukan alternatif jawaban dengan skala likert sebagai skala pengukuran.

Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 (tiga puluh empat) orang responden yang seluruhnya berada pada PT Indosat Mega Media (IM2) Bandung-Jawa Barat. Dari jumlah tersebut , sebanyak 30 (tiga puluh) orang responden atau 89.47 persen merupakan sampel penelitian dengan menggunakan korelasi rank spearman

Hasil pengolahan data dan pembahasan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 59,88% dan sisanya sebesar 40,12% dipengaruhi oleh variabel lain selain kompensasi. Dari 2 (dua) jenis kompensasi/imbalan tersebut, kompensasi/imbalan ekstrinsik (X2) berpengaruh lebih tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu sebesar 65,30% dibandingkan dengan kompensasi/imbalan instrinsik (X1) yang hanya berpengaruh sebesar 20,97% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Ekstrinsik, Kompensasi Instrinsik, Kepuasan Kerja,

Abstract

The aim research is to know the influence of compensation on the job satisfaction of employees in PT Indosat Mega Media (IM2) Bandung-West Java, where the forms of compensation received by the employees are distinguished into 2 (two) kinds, namely intrinsic compensation and extrinsic compensation. Beside the aim of this research is also to look at the relation between the characteristic of the respondent and the perception of the employees concerning compensation and job satisfaction.

This research is a descriptive research that use quantitative approachment and use an instrument or data such an ordinal scale as qualitative data that will be translated into numeric analysis by using statistical program, SPSS version 13.0 (Statistical Product and Services Station). In collecting data, this research use a questionnaire with structured statement (Likert Scale).

The total amount of the population is about 34 (thirty four) respondent all are the employees in the PT Indosat Mega Media (IM2), Bandung-West Java. From that population, about 30 (thirty) respondent or less 89.47 percent are the sample of this research by using rank spearman correlation.

Based on the result of data processing and discussion we can find out that the compensation influence the job satisfaction of employees with the number of 59,88%. There are 2 (two) kinds of compensations components, the extrinsic compensation (X2) is the stronger and is able to give a higher contribution in the effort to increase the job satisfaction of employees by 65,30% then the intrinsic compensation (X1) just 20,97%

Keywords : Extrinsic Compensation, Intrinsic Compensation, Job Satisfaction,

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 Kompensasi	12
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi	12
2.1.1.2 Fungsi Kompensasi	16
2.1.1.3 Tujuan Kompensasi	17
2.1.1.4 Jenis-jenis Kompensasi	20
2.1.1.5 Sistem Kompensasi	22
2.1.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	24
2.1.2 Kepuasan Kerja	27
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	27
2.1.2.2 Beberapa Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja	28

2.1.2.3 Penilaian dan Pengukuran Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.1.2.4 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	30
2.2 Kerangka Pemikiran.....	38
2.3 Pengembangan Hipotesis	41
2.4 Hasil Pembahasan Penelitian Terlebih Dahulu	42
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Objek Penelitian.....	52
3.1.1 Sejarah Perusahaan.....	52
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	56
3.1.2.1 Visi	56
3.1.2.2 Misi	56
3.1.3 Struktur Organisasi.....	57
3.1.4 Alamat Perusahaan	57
3.2 Metode Penelitian	57
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	57
3.2.2 Operasional Variabel	58
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	62
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.2.5 Metode Pengolahan Data	64
3.2.5.1 Metode Analisis Data.....	66
3.2.5.2 Alat Analisis Data.....	66
3.2.5.3 Analisis Korelasi Rank Spearman	68
3.2.5.4 Koefisien Determinasi.....	69
3.2.5.5 Pengujian Hipotesis	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Analisis Deskriptif	71
4.1.1 Kompensasi.....	72
4.1.1.1 Kompensasi Ekstrinsik.....	72
4.1.1.2 Kompensasi Intrinsik	89
4.1.2 Kepuasan Kerja	99

4.2 Analisis Inferensial	116
4.2.1 Pengaruh Antara Kompensasi (X) Dengan kepuasan kerja (Y)	116
4.2.2 Pengaruh Antara Kompensasi Ekstrinsik (X2) Dengan Kepuasan kerja (Y).....	117
4.2.3 Pengaruh Antara Kompensasi Intrinsik (X1) Dengan Kepuasan Kerja (Y).....	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	119
5.1 Kesimpulan.....	119
5.2 Saran-Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA.....	122
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep hierarki kebutuhan	32
Gambar 2.2 Skema Kerangka Berpikir Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik (X2) dan Kompensasi Instrinsik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	41
Gambar 3.1 Lambang Perusahaan	52
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Indosat Mega Media (IM2) Bandung ...	57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Analisis Validitas Item Instrumen Penelitian.....	43
Tabel 2.2	Korelasi antara kelompok genap dan ganjil dari instrumen penelitian	45
Tabel 2.3	Hasil analisis uji realibilitas instrument penelitian	46
Tabel 2.4	Hubungan Antara Imbalan Ekstrinsik dengan Kepuasan Kerja .	47
Tabel 2.5	Hubungan Antara Imbalan Instrinsik dengan Kepuasan Kerja...	48
Tabel 3.1	Perkembangan PT Indosat Mega Media dari tahun ke tahun	53
Tabel 3.2	Operasional Variabel Kompensasi Instrinsik, Kompensasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kerja	58
Tabel 3.3	Bobot/ Skor Nilai Berdasarkan Skala Likert's.....	65
Tabel 4.1	Penetapan lima hari kerja dalam 1 (satu) minggu yaitu Senin sampai dengan Jumat adalah cukup baik, sehingga responden dapat memanfaatkan hari Sabtu dan Minggu untuk melaksanakan kepentingan pribadi dan keluarga	72
Tabel 4.2	Penetapan jam kerja oleh PT Indosat Mega Media mulai jam 08.00 sampai dengan jam 16.00 WIB setiap hari kerja, sesuai dengan harapan responden	73
Tabel 4.3	Responden merasa dihargai, karena dibebaskan memanfaatkan waktu kerja responden untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban serta diberikannya kesempatan untuk beribadah ke toilet, merokok, bercakap-cakap dsb	73
Tabel 4.4	Gaji yang responden terima dari perusahaan sebanding dengan prestasi kerja / kinerja yang responden capai.....	74
Tabel 4.5	Tunjangan di luar gaji yang responden terima dari perusahaan cukup membantu meningkatkan penghasilan yang responden terima	75
Tabel 4.6	Kenaikkan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada responden sesuai dengan prestasi kerja / kinerja yang	

	responden capai	76
Tabel 4.7	Kenaikkan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada responden didasarkan kepada masa kerja yang responden miliki.....	76
Tabel 4.8	Uang lembur yang diberikan kantor kepada responden cukup membantu dalam meningkatkan penghasilan yang responden terima	77
Tabel 4.9	Program pemeliharaan kesehatan yang diterima karyawan dalam bentuk tunjangan kesehatan sudah memadai.....	78
Tabel 4.10	Program Tabungan Hari Tua (THT) yang berlaku pada saat ini cukup bermanfaat bagi responden untuk persiapan memasuki masa pensiun	79
Tabel 4.11	Program pensiun karyawan dirasakan cukup sesuai sebagai balas jasa dan penghargaan atas pengabdian karyawan kepada kantor tempat bekerja	79
Tabel 4.12	Program Pinjaman Multi Guna yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cukup membantu karyawan untuk mengatasi kendala sulitnya memenuhi kebutuhan seperti kendaraan, rumah dll	80
Tabel 4.13	Promosi dalam pangkat di kantor ini adalah didasarkan atas prestasi kerja/kinerja yang responden capai.....	81
Tabel 4.14	Pemberian kesempatan promosi dalam jabatan di kantor ini berlaku untuk semua karyawan dan sesuai dengan kemampuan dan prestasi / kinerja yang dimilikinya.....	82
Tabel 4.15	Sanjungan dan penghargaan yang diberikan oleh rekan kerja ataupun atasan terhadap prestasi kerja yang responden capai sangat bernilai bagi responden	83
Tabel 4.16	Perlakuan dari sesama rekan kerja, atasan, ataupun bawahan terhadap responden penuh dengan kekeluargaan dan membuat responden berusaha untuk memberikan pengabdian responden yang terbaik untuk kantor ini	

	(PT Indosat Mega Media)	83
Tabel 4.17	Responden merasa bahwa kantor ini (PT. Indosat Mega Media) dapat menjamin kerja responden (bebas dari pemutusan hubungan kerja)	84
Tabel 4.18	Dalam melaksanakan tugas responden di kantor ini, tersedia alat tulis kantor yang jumlahnya cukup memadai	85
Tabel 4.19	Perabotan yang tersedia di kantor ini (PT Indosat Mega Media) cukup memadai.....	86
Tabel 4.20	Kondisi ruangan kerja di kantor ini (PT Indosat Mega Media), seperti sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebersihannya sudah cukup memadai.....	86
Tabel 4.21	Kategorisasi Kompensasi Ekstrinsik	88
Tabel 4.22	Responden merasa bangga akan kemampuan pribadi responden dimana responden mampu atau dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan responden dengan baik	89
Tabel 4.23	Responden merasa menikmati akan pertumbuhan pribadi responden, oleh karena responden mampu melaksanakan tugas-tugas baru yang lebih menantang.....	90
Tabel 4.24	Responden merasa senang dan bangga akan prestasi/kinerja yang telah responden capai	90
Tabel 4.25	Responden merasa puas karena responden dapat menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tugas dan tanggung jawab responden dengan baik.....	91
Tabel 4.26	Responden merasa telah dapat mencapai tujuan atau sasaran pribadi yang berkenaan dengan pengembangan karir responden	92
Tabel 4.27	Responden merasa bangga apabila diberikan kebebasan dari pengarahannya maupun keleluasaan dalam bekerja yang lebih besar	92

Tabel 4.28	Responden merasa bahwa lingkungan sosial tempat responden bekerja memberikan kedudukan / status yang lebih tinggi apabila responden mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang.....	93
Tabel 4.29	Responden merasa menikmati apabila diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar	94
Tabel 4.30	Responden merasa bangga apabila diajak berperan serta dalam suatu pengambilan keputusan yang penting.....	94
Tabel 4.31	Responden merasa menikmati kerja di kantor ini oleh karena memperoleh lebih banyak pekerjaan yang menarik.....	95
Tabel 4.32	Responden merasa menikmati karena memperoleh pekerjaan/ kegiatan yang beraneka ragam	96
Tabel 4.33	Kategorisasi Kompensasi Intrinsik.....	98
Tabel 4.34	Kategorisasi Kompensasi.....	99
Tabel 4.35	Responden selalu menaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh PT Indosat Mega Media.....	99
Tabel 4.36	Responden selalu masuk kantor pada setiap hari kerja	100
Tabel 4.37	Setiap hari selama jam kerja responden selalu mengutamakan untuk mengerjakan tugas dan kewajiban responden sebagai karyawan, daripada mengerjakan / mementingkan kepentingan pribadi/keluarga	100
Tabel 4.38	Responden merasa puas karena dapat bekerja secara terus menerus sepanjang waktu	101
Tabel 4.39	Responden merasa senang oleh karena diberi kebebasan dalam bergaul/bersosialisasi untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan dan sikap responden.....	102
Tabel 4.40	Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan responden dapat mendorong responden untuk berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan tugas/pekerjaan kantor.....	102
Tabel 4.41	Atasan responden mampu membuat suatu keputusan yang tepat	

	atas suatu masalah yang harus dipecahkan/diselesaikan	103
Tabel 4.42	Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari responden berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab responden	104
Tabel 4.43	Disamping menyelesaikan tugas dan tanggung jawab responden sendiri, responden merasa senang bila dapat membantu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab rekan kerja yang lain.....	104
Tabel 4.44	Norma, standar, dan prosedur kerja yang jelas, dapat membantu responden untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	105
Tabel 4.45	Pimpinan/atasan responden menerapkan peraturan kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang ada/ berlaku di PT Indosat Mega Media tanpa membedakan	106
Tabel 4.46	Bagi responden penghasilan yang bersih yang responden terima pada setiap bulannya sebanding dengan kinerja dan pengabdian terhadap kantor	107
Tabel 4.47	Responden merasa puas oleh karena memiliki kesempatan yang cukup luas/terbuka untuk dapat mengembangkan karier di kantor (PT IndosatM2).....	107
Tabel 4.48	Bagi responden kondisi ruang kerja responden sudah cukup baik	108
Tabel 4.49	Kerjasama yang tumbuh di kantor ini sudah cukup baik, sehingga mendorong responden untuk kerja lebih baik lagi.....	109
Tabel 4.50	Penghargaan yang diberikan oleh organisasi selalu didasarkan kepada prestasi kerja yang responden capai.....	109
Tabel 4.51	Prestasi kerja yang telah capai selama ini memberikan kepuasan tersendiri bagi responden pribadi	110
Tabel 4.52	Responden senang apabila diberi kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan lain di luar tugas/pekerjaan rutin responden, dari waktu ke waktu	111

Tabel 4.53	Responden senang oleh karena pimpinan memberikan kebebasan bagi responden untuk bekerja sendiri sesuai dengan tugas dan tanggung jawab responden	111
Tabel 4.54	Atasan responden selalu memberikan kebebasan kepada untuk mengambil suatu keputusan sendiri dalam penyelesaian pekerjaan/pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab responden.....	112
Tabel 4.55	Pelaksanaan tugas yang menantang memberika kesempatan kepada responden untuk memanfaatkan seluruh kemampuan responden	113
Tabel 4.56	Responden diberikan kesempatan untuk menggunakan metoda kerja sendiri dalam melaksanakan pekerjaan responden	114
Tabel 4.57	Kategorisasi Kepuasan Kerja	116