

ABSTRACT

Starch demand in the country continue to rise because there was an increase also in the amount of the food industry that uses raw tapioca. With this increase, companies must always provide a good quality to consumers in order not to lose competitiveness with its peers. This can be done is to create job satisfaction of employees as possible in order to produce good performance in the workplace by providing a good compensation system.

Therefore, I am interested to examine how the influence of compensation systems on job satisfaction. This research was conducted at CV Bangun Tapioka. Data were collected through interviews with operational managers and deploy as many as 70 kuesinoner questionnaire with 100% return rate.

Reliability testing was done by analysis of Cronbach's Alpha coefficient for each of 15 items the previous statement has been declared valid. The result of calculations the influence of compensation systems on job satisfaction shows a relatively large value that is equal to 88.2% and 11.8% of job satisfaction is influenced by other factors beyond the compensation system.

Key words: Compensation Systems and Job Satisfaction.

ABSTRAK

Permintaan tepung tapioka di dalam negeri terus meningkat karena terjadi peningkatan juga pada jumlah industri makanan yang menggunakan bahan baku tapioka. Dengan peningkatan tersebut, perusahaan dituntut selalu memberikan mutu yang baik kepada konsumen agar tidak kalah saing dengan perusahaan sejenis. Hal yang dapat dilakukan yaitu menciptakan kepuasan kerja karyawan sebesar mungkin agar menghasilkan kinerja yang baik ditempat kerja dengan memberikan sistem kompensasi yang baik.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di CV Bangun Tapioka. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan manager operasional dan menyebarkan kuesioner sebanyak 70 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan analisis koefisien *Cronbach's Alpha* terhadap masing-masing 15 *item* pernyataan yang sebelumnya sudah dinyatakan valid. Hasil perhitungan pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai yang relatif besar yaitu sebesar 88.2% dan 11.8% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain diluar sistem kompensasi.

Kata-kata kunci: Sistem kompensasi dan Kepuasan Kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
<i>ABSTRACT</i>	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Sistem Laporan Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Pengertian Kompensasi	16
2.2.1 Penggolongan Kompensasi	17
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	19
2.2.3 Tujuan Kompensasi	21
2.3 Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
2.3.2 Pengaruh-Pengaruh Kepuasan Kerja	28
2.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	30
2.3.4 Cara Meningkatkan Kepuasan kerja	31
2.4 Hubungan Sistem Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	32

2.5 Gambar Model Kerangka Pemikiran Penelitian	34
2.6 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Sejarah Perusahaan	35
3.2 Kegiatan Usaha Perusahaan	35
3.3 Struktur Organisasi Perusahaan	36
3.4 Uraian Tugas Perusahaan (<i>Job Description</i>)	36
3.5 Metode Penelitian	39
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data	39
3.5.2 Populasi	40
3.5.3 Teknik Pengolahan Data	41
3.5.4 Variabel Penelitian	43
3.5.5 Definisi Operasional Variabel	43
3.5.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	47
3.6 Waktu dan Tempat Penelitian	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
Hasil Pengumpulan Data	49
4.1 Sistem Kompensasi di CV Bangun Tapioka	52
4.2 Respon Karyawan Terhadap Sistem Kompensasi di CV Bangun Tapioka	55
4.3 Kepuasan Kerja di CV Bangun Tapioka	75
Hasil Uji Validitas	91
Hasil Uji Reliabilitas	92
4.4 Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan di CV Bangun Tapioka	94
Uji Hipotesis	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Gambar Model Kerangka Pemikiran Penelitian	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan	36

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Pemberian Bobot Menurut Skala Likert	41
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status	51
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.6 Pernyataan 1 Gaji/upah yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan pokok (sandang, pangan, papan	56
Tabel 4.7 Pernyataan 2 Gaji/upah yang diterima setelah dipakai untuk memenuhi kebutuhan pokok masih dapat ditabung	57
Tabel 4.8 Pernyataan 3 Gaji/upah yang diterima telah memenuhi syarat yang ditentukan oleh pemerintah	58
Tabel 4.9 Pernyataan 4 Gaji/upah yang diterima telah sesuai dengan harapan karyawan	59
Tabel 4.10 Pernyataan 5 Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan kedudukan di perusahaan	60

Tabel 4.11	Pernyataan 6	61
	Gaji/upah yang diterima kurang lebih sama dengan upah pekerja lain yang pekerjaannya sama di perusahaan lain	
Tabel 4.12	Pernyataan 7	62
	Gaji/upah yang diterima kurang lebih sama dengan upah pekerja lain yang pekerjaannya berbeda di perusahaan yang sama	
Tabel 4.13	Pernyataan 8	63
	Bonus/ insentif yang diberikan memuaskan jumlahnya	
Tabel 4.14	Pernyataan 9	64
	Bonus atas peningkatan kerja kelompok yang diberikan memuaskan bagi saya	
Tabel 4.15	Pernyataan 10	65
	Adanya JAMSOSTEK di tempat kerja	
Tabel 4.16	Pernyataan 11	66
	Adanya tunjangan pensiun di tempat kerja	
Tabel 4.17	Pernyataan 12	67
	Kebijakan ijin (sakit, meninggalkan pekerjaan) yang diberikan perusahaan adil bagi saya	
Tabel 4.18	Pernyataan 13	68
	Pembayaran uang kesehatan telah sesuai dengan uang yang dikeluarkan(pengobatan)	

Tabel 4.19	Pernyataan 14	69
	Pembagian jam kerja telah adil	
Tabel 4.20	Pernyataan 15	70
	Pinjaman uang yang diberikan perusahaan memuaskan bagi saya	
Tabel 4.21	Pernyataan 16	71
	THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan memuaskan bagi saya	
Tabel 4.22	Variabel X (Sistem Kompensasi)	72
Tabel 4.23	Pernyataan 1	76
	Karyawan menyukai apa yang menjadi pekerjaan dan tanggung jawabnya	
Tabel 4.24	Pernyataan 2	77
	Karyawan jarang mengeluh mengenai kebijakan perusahaan	
Tabel 4.25	Pernyataan 3	78
	Karyawan merasa betah dengan lingkungan kerja di perusahaan ini	
Tabel 4.26	Pernyataan 4	79
	Saya merasa betah dengan lingkungan kerja di perusahaan ini	
Tabel 4.27	Pernyataan 5	80
	Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun ada lowongan kerja lain	
Tabel 4.28	Pernyataan 6	81
	Saya merasa imbalan yang diberikan memuaskan	

Tabel 4.29	Pernyataan 7	82
	Saya selalu berusaha untuk datang tepat waktu selama bekerja di perusahaan ini	
Tabel 4.30	Pernyataan 8	83
	Saya selalu berusaha menggunakan kemampuan saya untuk perusahaan	
Tabel 4.31	Pernyataan 9	84
	Saya selalu ingin kerja lebih baik daripada kerja saya sebelum ini	
Tabel 4.32	Pernyataan 10	85
	Saya merasa atasan selalu memperhatikan keluhan dan masukan dari pegawai	
Tabel 4.33	Pernyataan 11	86
	Saya selalu bekerja dengan semangat tinggi tanpa adanya perintah dari atasan	
Tabel 4.34	Pernyataan 12	87
	Saya jarang merasa jenuh dengan pekerjaan saya	
Tabel 4.35	Variabel Y (Kepuasan Kerja)	88
Tabel 4.36	Hasil Pengujian Validitas	92
Tabel 4.37	Hasil Pengujian Reliabilitas dengan koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	93
Tabel 4.38	Uji Korelasi	95
Tabel 4.39	Analisis Regresi	96

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Pustaka
2. Berita Acara Bimbingan
3. Surat Bukti Penelitian di Perusahaan
4. Surat Pernyataan Keaslian Skripsi
5. Kuesioner
6. Riwayat Hidup Penulis