

ABSTRAK

Banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan kompensasi yang stabil untuk karyawannya. Kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik secara finansial maupun non finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan oleh organisasi, dan juga pemberian kompensasi ini digunakan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi dilakukan berdasarkan syarat dan ketentuan yang berlaku di setiap instansi, mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik. Bagi perusahaan dan karyawan kompensasi itu sangat penting karena perusahaan perlu menilai kinerja dan kepuasan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana survei dilakukan melalui penggunaan kuesioner. Kombinasi Kuesioner Kepuasan Minnesota dan kuesioner kompensasi Bikita digunakan untuk mendapatkan perasaan responden terhadap berbagai aspek sistem kompensasi dan kepuasan pekerjaan. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan perusahaan. SPSS Versi 24 digunakan untuk analisis data. ANOVA dan koefisien korelasi digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara dan di antara variabel. Teknik sampling yang digunakan adalah regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi 0,683 artinya kompensasi mempunyai hubungan cukup kuat terhadap kepuasan kerja. Sementara nilai dari koefisien determinasi yaitu sebesar 0,466 artinya besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% disebabkan oleh variabel lainnya. Implikasi manajerial yang dapat diterapkan antara lain perusahaan harus meninjau kembali program pemberian kompensasi kepada karyawan agar lebih signifikan dan berpengaruh bagi kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Many companies face challenges in maintaining stable compensation for their employees. Compensation is an award both financially and non-financially received by employees in return for services provided by the organization, and also this compensation is used as motivation to improve the quality of work of employees. Giving compensation is based on the terms and conditions that apply in each agency, has the same goal, namely to improve employee performance. For companies and employees, compensation is very important because companies need to assess employees' performance and satisfaction in doing each of their jobs. This study uses quantitative methods where surveys conducted through the use of questionnaires. The combination of the Minnesota Satisfaction Questionnaire and the Bikita compensation questionnaire was used to get respondents' perceptions on various aspects of the compensation system and job satisfaction. The sample in this study were 100 company employees. SPSS Version 24 used for data analysis. ANOVA and correlation coefficients used to explore relationships between and among variables. The sampling technique used simple linear regression obtained by the correlation coefficient of 0.683 means that compensation has a strong enough relationship to job satisfaction. While the value of the coefficient of determination is equal to 0.466, which means that the influence of compensation on job satisfaction is 46.6%, while the remaining 53.4% is caused by other variables. One of the managerial implications that can be applied such as, companies must review the program of providing compensation to employees to be more significant and influential for employee satisfaction.

Keywords: *Financial Compensation, Non-Financial Compensation and Job Satisfact.*

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	ii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Pustaka	7
2.1.1 Kompensasi	7
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	24
2.2 Riset Empiris.....	36
2.3 Hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja.....	37
2.4 Model Penelitian	38
2.5 Kerangka Pemikiran.....	39
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45

3.5	Teknik Analisis Data.....	47
3.5.1	Uji Validitas.....	47
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	48
3.5.3	Uji Hipotesis.....	49
BAB IV	51
PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	51
4.1	Karakteristik Responden.....	51
4.2	Uji Instrumen.....	53
4.3	Uji Validitas.....	53
4.4	Uji Reliabilitas.....	56
4.5	Uji Hipotesis.....	57
4.5.1	Uji Analisis Data (Analisis Data Regresi Linear Sederhana).....	57
4.6	Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan Kerja.....	58
4.7	Pembahasan.....	60
4.7.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	60
4.8	Perbandingan Hasil Riset Empiris.....	62
BAB V	63
KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1	Simpulan.....	63
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	64
5.3	Implikasi Manajerial.....	65
5.4	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>)	90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Riset Empiris	36
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	41
Tabel 3. 2 Skala Likert	46
Tabel 4. 1 Profil Responden	52
Tabel 4. 2 Validitas Variabel Kompensasi	54
Tabel 4. 3 Validitas Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4. 7 <i>Model Summary</i> Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	58
Tabel 4. 8 <i>Coefficients</i> Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	60
Tabel 4. 9 Perbandingan Hasil Riset Empiris	62



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Diagram Teori Ekuitas Adam - Motivasi Kerja	21
Gambar 2. 2 Model Penelitian	38
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran	39



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Kuesioner	72
LAMPIRAN B Profil Responden.....	78
LAMPIRAN C Uji Validitas	83
LAMPIRAN D Uji Reliabilitas	87
LAMPIRAN E Regresi Linier Sederhana	89

