

MEWUJUDKAN KEPUASAN KERJA MELALUI PENINGKATAN KOMPENSASI BAGI KARYAWAN

R I N A

Jurusan Manajemen STIM LPI, Jl. Bung No. 23 Makassar – Sulawesi Selatan

ARTICLE INFO



Authors Emails :
rinajanny78@gmail.com

Keywords:
Work Satisfaction, Compensation

ABSTRACT

Compensation is one of the implementations of HRM functions that are closely related to all types of awards that aim to increase work passion and job satisfaction. Compensation is deemed important in order to avoid negative prejudices arising from a sense of injustice between management and the labor force. This study aims to find out to analyze the relationship of compensation to Job Satisfaction. Data analysis method in this study uses regression analysis by involving all employees as many as 94 employees. The results showed that compensation had a positive and significant effect on Job Satisfaction.

ABSTRAK

Kompensasi adalah salah satu implementasi fungsi HRM yang terkait erat dengan semua jenis penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan gairah kerja dan kepuasan kerja. Kompensasi dianggap penting untuk menghindari prasangka negatif yang timbul dari rasa ketidakadilan antara manajemen dan angkatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis hubungan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan melibatkan seluruh karyawan sebanyak 94 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya (Ramlawati & Aditya, 2018). Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya- sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Kusuma, et.al, 2017) bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Sebagaimana dikemukakan oleh (Rivai dan Jauvani, 2004), bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah dapat ditempuh melalui peningkatan kompensasi bagi karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan erat dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. (Rivai dan Jauvani, 2004). (Kreitner dan Kinicki, 2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa

kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya (Spence Laschinger, et.al, 2002).

Strategi pemberian kompensasi dilakukan dengan melihat tingkat inflasi dari tahun ke tahun. Perusahaan juga mempertimbangkan kenaikan gaji berdasarkan kemampuan dan pendapatan perusahaan itu sendiri. Karyawan pun mengeluhkan pertimbangan perusahaan tersebut sehingga kepuasan kerja dalam bekerja dapat tidak tercapai yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal (Spence Laschinger, et.al, 2002).

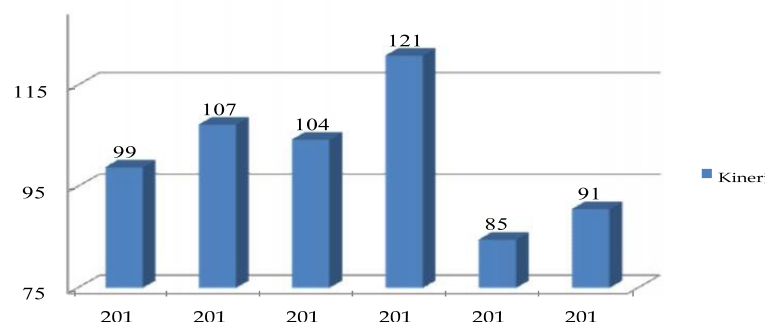
Berdasarkan data di tahun 2008-2014 PT. Prima Cahaya Kencana menunjukkan nilai ESI (Employee Satisfaction Index) berdasarkan 7 indikator sebagaimana yang diilustrasikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Employee Satisfaction Index (ESI) PT. Prima Cahaya Kencana 2008 – 2014

	Citra Perusahaan	Manajemen	Penghasilan	Kesejahteraan	Pengembangan Karir	Pekerjaan	ESI
2012	94%	85%	76%	80%	87%	89%	93%
2015	99%	92%	73%	84%	89%	97%	96%
2017	100%	93%	74%	88%	92%	97%	97%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari tahun 2008 menunjukkan nilai ESI sebesar 93% dan meningkat menjadi 96% di tahun 2011 dan kembali mengalami peningkatan sebesar 97% di tahun 2014. Citra perusahaan juga mengalami peningkatan, indikator karir juga mengalami peningkatan dan kuantitas pekerjaan juga mengalami peningkatan yang signifikan. Akan tetapi peningkatan yang terjadi di 6 indikator ESI tidak sejalan dengan peningkatan indikator penghasilan karyawan.

Hasil survey kepuasan karyawan dari tahun ke tahun terjadi peningkatan, namun salah satu faktor mendasar dalam hal ini penghasilan karyawan belum signifikan (masih dibawah 80%) sehingga hal tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan akibat demotivasi yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Pengukuran kinerja PT. Prima Cahaya Kencana dapat dilihat melalui Kinerja Penjualan.



Gambar 1. Kinerja Penjualan PT. Prima Cahaya Kencana

Grafik diatas menunjukkan penurunan performa penjualan yang diakibatkan oleh motivasi karyawan yang menurun. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan kerja yang diakibatkan oleh volume kuantitas kerja yang bertambah sedangkan penghasilan mengalami

penurunan (Tabel 1. Indikator ESI). Oleh sebab itu salah satu aspek untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui peningkatan pemberian kompensasi bagi karyawan.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja (Jansen & Bakker, 1999). Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunya kinerja, baik pekerja maupun organisasi (Pubgliersi, 1999).

Dalam organisasi, masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan mencapai tujuan-tujuan pemberian kompensasi (Riyadi, 2011), antara lain : (1) Menghargai prestasi kerja, (2) Menjamin keadilan, (3) Mempertahankan karyawan, (4) Memperoleh karyawan yang berkualitas, (5) Pengendalian biaya, (6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Jenis kompensasi yang bersifat langsung, merupakan imbalan moneter yang diberikan oleh organisasi. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Unsur gaji merupakan kompensasi yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini adalah pembayaran bonus dan insentif. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan karyawan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun. Diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya diorganisasi. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. (Rivai dan Jauvani, 2004). Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Hal ini berarti bahwa organisasi dikelola dengan baik yang merupakan hasil manajemen yang efektif (Katzel, 1975). Terpuaskannya berbagai keinginan dan

kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Teori kepuasan kerja ini merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan, kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang, atau dengan kata lain hal-hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik dan sebaliknya bila kebutuhan seseorang belum terpenuhi secara puas maka motivasi dalam dirinya bisa semakin berkurang (Hernita Sahban, 2015).

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data menggunakan metode stratified sampling. Responden berjumlah 94 orang yang merupakan karyawan PT. Prima Cahaya Kencana. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran data menggunakan skala Likert (1-5) (Strongly Dissagree - Strongly Agree) (Putra, Said, & Hasan, 2017). Metode analisis yang digunakan adalah terlebih dahulu melalui:

Uji validitas

$$r^{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana r= Validitas Value, n = sampel, X = Kompensasi dan Y= Kepuasan kerja

Uji Reliabilitas

$$r^a = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \text{var}^2}{\text{var. tot}^2} \right]$$

Dimana ra= reliabilitas value, k = banyaknya item, var2 = variance item, var.tot= varian total

Uji Koefiesien Determinansi (R2), kemudian uji F dan T, uji normalitas melalui tahapan Kolmogorov-smirnov, uji heterokedastisitas, uji regresi yang secara keseluruhan dijalankan melalui fungsi aplikasi SPSS

Analisis Jalur regresi

$$Y = \rho yz X + \epsilon 1$$

Adapun defenisi operasional variabel penelitian adalah gaji pokok, insentif, tunjangan untuk variabel kompensasi (X), sedangkan item indikator kepuasan kerja diukur melalui JDI (Job Descriptive Index) melalui pengukuran pekerjaan, pendapatan, organisasi dan manajemen, supervisi dan kelompok kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Demografi Responden

Tabel 2. Berdasarkan Department

Department	Frequency	Percent
Sales	33	35.1
Production	41	43.6
Staff	13	13.8
Supporting	7	7.4
Total	94	100.0

Tabel 3. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	81	86.2
Perempuan	13	13.8
Total	94	100.0

Tabel 4. Status Pernikahan

Status Perkawinan	Frequency	Percent
Belum menikah	42	44.7
Menikah belum punya anak	7	7.4
Menikah 1 anak	19	20.2
Menikah 2 anak	15	16.0
Menikah lebih dari 2 anak	11	11.7
Total	94	100.0

Distribusi Frekuensi

Tabel 5. Sebaran jawaban variable Kompensasi

Indikator	Jawaban Responden				
	STS	TS	N	S	SS
Karyawan diberikan gaji pokok sebagai kompensasi dasar yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	-	-	5	14	75
Selain gaji pokok, Karyawan diberikan tambahan gaji variabel dalam bentuk insentif dan bonus yang memadai berdasarkan kinerja	-	-	4	5	85
Perusahaan memberikan kompensasi dalam bentuk tunjangan Transport, Makan, Kesehatan, yang memadai sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan	-	4	3	30	57

Tabel 6. Sebaran jawaban variable kepuasan kerja

Indikator	Jawaban Responden				
	STS	TS	N	S	SS
Saya merasa bekerja pada tempat yang tepat berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	-	2	-	34	58
Berdasarkan Tugas dan Tanggung jawab yang diberikan, perusahaan memberikan pembayaran yang sesuai sebagai pendapatan yang layak, adil dan menarik	2	6	15	36	35
Saya bangga terhadap perusahaan tempat saya bekerja dengan lingkungan Organisasi dan Menejemen yang baik serta jenjang karir/promosi yang tersedia	1	4	12	21	56
Saya merasa bangga dan hormat terhadap atasan yang senantiasa memberikan supervisi pada pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik	-	-	3	29	62

The Goodness of Fit Model

Tabel 7. Uji Validitas

Item	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi 1	0.640	0.000	Valid
Kompensasi 2	0.642	0.000	Valid
Kompensasi 3	0.630	0.000	Valid
Kepuasan Kerja1	0.437	0.001	Valid
Kepuasan Kerja2	0.630	0.000	Valid
Kepuasan Kerja3	0.590	0.000	Valid
Kepuasan Kerja4	0.799	0.000	Valid

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi 1	0.745	Reliabel
Kompensasi 2	0.737	Reliabel
Kompensasi 3	0.784	Reliabel
Kepuasan Kerja1	0.708	Reliabel
Kepuasan Kerja2	0.761	Reliabel
Kepuasan Kerja3	0.820	Reliabel
Kepuasan Kerja4	0.838	Reliabel

Tabel 9. Uji F, Uji R², Uji T dan Uji Asumsi Klasik

Pengaruh antar variabel	Koefisiensi Jalur (Beta)	Nilai t	Nilai F	Hasil Pengujian	Koefisiensi Diterminan R ² yx	Koefisiensi variabel lain (sis) py _{ε1}
X terhadap Y	0.220 (sig:0.013)	2.165	4.688	H0 diterima (sig 0.033)	0.048 atau 4.8%	0.952 atau 95.2%

Uji Normalitas = 0.781

Uji Multikolinearitas & Heterokedastisitas = Tolerance 0.855, VIF = 1.170 < 10

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Cahaya Kencana, yang ditunjukkan oleh nilai koefisiensi regresi yang positif (0.033). Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan bagian HRD, disimpulkan bahwa kompensasi memang menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja, namun ada beberapa indikator lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satu indikator tersebut adalah citra perusahaan, dimana peneliti tidak jadikan obyek dalam penelitian ini. Hasil wawancara dengan beberapa responden menunjukkan bahwa efek perubahan kompensasi tidak terlalu lama dirasakan oleh karyawan dan Manajemen tidak mungkin memberikan kenaikan/perubahan kompensasi setiap saat. Sehingga perlu dibuat sistem pemberian kompensasi yang tetap dapat menjaga dan meningkatkan Kepuasan Kerja.

SIMPULAN

Dengan memperhatikan kompensasi yang terdiri dari Insentif/Bonus, Gaji Pokok dan Tunjangan yang telah diberikan kepada karyawan dan Kepuasan, maka disarankan kepada pihak pengambil kebijakan di PT. Prima Cahaya Kencana untuk dapat meningkatkan

pemberian kompensasi demi menunjang peningkatan kepuasan kerja sehingga Employee Satisfaction Index (ESI) dapat ditingkatkan.

REFERENSI

- Aditya, H. P. (2012). Analisis Pengaruh Harga, Data Demografi, Promosi terhadap Kecenderungan Pembelian Impulsif Dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Konsumerisme Relatif Pada Konsumen KFC Kota Makassar (Doctoral dissertation, Tesis).
- Janssen, P. P., De Jonge, J., & Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of advanced nursing*, 29(6), 1360-1369.
- Ramlawati, R., & Putra, A. H. P. K. (2018). Total Quality Management as the Key of the Company to Gain the Competitiveness, Performance Achievement and Consumer Satisfaction. *International Review of Management and Marketing*, 8(5), 60-69.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sahban, H., Musa, C. I., Tahmir, S., & Jufri, M. (2015). What is the Relationship between Human Resource Practice and Organizational Citizenship Behavior? Reflections on the Literature and Restaurant Business Perspectives.
- Spence Laschinger, H. K., Finegan, J., & Shamian, J. (2002). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. In *Advances in Health Care Management* (pp. 59-85). Emerald Group Publishing Limited.
- Katzell, R. A. (1975). Work, productivity, and job satisfaction: An evaluation of policy-related research. Psychological Corp.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices*. McGraw-Hill/Irwin.
- Kusuma, A. H. P. (2017). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar. *Economics Bosowa*, 3(8), 88-100.
- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and Emotion*, 23(2), 125-154.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.