

PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIT PRODUKSI PADA PT. ADI KARYA MAKASSAR

ANSAR

PASCASARJANA STIM LPI MAKASSAR

ABSTRACT

This research is conducted to know the influence of variables compensation and job characteristic on the work satisfaction of Production Unit employee at PT. Adi Karya This research is causality research and method that used in this research is survey. The number of sample are 93 respondent and data collecting is conducted by filling out some questionnaires. There are two group of variable in this research. Those are independent variable which are compensation and job characteristic, and the other is dependent variable which is work satisfaction of Production Unit employee at PT. Adi Karya Multiple linear regression is used to analyze the influence of variables compensation and job characteristic on the work satisfaction. According to the results of regression analysis, find that simultaneously variables of compensation and job characteristic have significant effects on work satisfaction of production Unit employee at PT.. Adi Karya Partially, variable of job characteristic which is autonomy of job (X_3) has most dominant effects on work satisfaction of production unit employee at PT. Adi Karya

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusia adalah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi sangat penting. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Berkerja pada suatu perusahaan / organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan berkerja pada perusahaan / organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual (siagian, 2000). Kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena Manusia Merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah perkerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusia adalah yang akan menjadikan perkerjaan itu efektif atau tidak (*Allen dalam As'ad,*

1998).

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kuarang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidak puasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi.

Dalam hal kesejahteraan karyawan, PT. *Adi Karya* telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan, dan dengan menjalankan system rotasi dan mutasi yang baik antar bagian,dinas, departemen,maupun direktorat. Namun demikian, dalam kenyatannya masih timbul ketidakpuasan yang tercermin dari adanya demostrasi karyawan dengan salah satu tuntutan adalah perbaikan sistem pengajaran berdasarkan pemikiran inilah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Adi Karya* di Makassar.

Rumusan Masalah

Adapun Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel-variabel yang ada dalam kompensasi (finansial dan finansial) serta variabel-variabel yang ada pada karakteristik pekerjaan (otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikan tugas, dan umpan balik) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan manakah yang merupakan variabel paling dominan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan ?

Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Garry Dessler Mendefinisikan kompensasi sebagai berikut : Employee compensastion is all forms of pay rewards going to employee and arising from their employment. Maksudnya kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan

Menurut Mondy dan Neo, jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial (Mondy & Neo,1993) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non- financial, seperti promosi jabatan. Dan penghargaan.

Agar dalam pelaksanaannya program kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka program kompensasi tersebut harus menerapkan azas-azas kompensasi (Hasibuan 2001), yaitu :

1. Azas adil; artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten.
2. Azas layak dan wajar; artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Selain itu beberapa hal yang perlu dilakukan dalam usaha pengembangan suatu sistem kompensasi, antara lain:

1. Melakukan analisis pekerjaan
2. Melakukan Penilaian terhadap pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal
3. Melakukan survei terhadap berbagai sistem imbalan yang berlaku diorganisasikan lain, guna

- memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal
4. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan metode analisis statistik, yaitu teknik analisis regresi linear berganda serta uji F dan t. Adapun model matematika dari regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7$$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- b₁ b₂ b₃ b₄ b₅ b₆ b₇ = Koefisien Regr
- X₁ = Kompensasi finansial
- X₂ = Kompensasi non finansial
- X₃ = Otonomi
- X₄ = Variasi pekerjaan
- X₅ = Identitas Tugas
- X₆ = Signifikansi tugas
- X₇ = Umpan balik
- e = Variabel gangguan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda antara Variabel- variabel dalam kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Data yang diperoleh dari 93 responden yang telah mengisi kuesioner secara lengkap, selanjutnya dianalisis dengan hasil seperti pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda antara Variabel- variabel dalam kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Konstanta	2,386		8,371	0,000
X ₁	0,120	0,140	1,191	0,237
X ₂	0,162	0,256	2,183	0,032*
R = 0,352	Adj R ² = 0,105	F = 6,372	P = 0,003	

Persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas kompensasi adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,386 + 0,120 X_1 + 0,0162 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Kompensasi finansial

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa nilai P (sig. F) = 0,003 < 0,05, ini berarti bahwa berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengandemikian hipotesis kedua dapat diterima. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel secara simultan sebesar 10,5 % (Adjusted R Square = 0,105) dan sisanya 89,5 % oleh

variabel lain diluar variabel-variabel yang diteliti. Nilai koefisien regresi @ yang diperoleh positif yaitu 0,352 dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan. Dari persamaan regresi berganda pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan variabel terikat kepuasan kerja.

Dari tabel; 4.4 juga didapat nilai F secara keseluruhan sebesar 6,372 artinya F hitung secara keseluruhan adalah sebesar 6,372 dan dapat dipastikan bahwa F hitung > dari nilai F tabel (2.703). ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Tingkat kemaknaan yang bernilai 0,003 berarti seluruh variabel bebas maupun menjelaskan variabel terikat secara bermakna.

Uji Regresi Berganda antara Variabel-variabel dalam Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.

Data yang diperoleh dari 93 responden yang telah mengisi kuesioner secara lengkap, dianalisis dengan hasil seperti pada tabel 4.5 berikut ini

Tabel 2 Hasil Uji Linear berganda antara variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t terhitung	P
Konstanta	0,877		1.907	0,060
X ₃	0,270	0,26	2,540	0,013*
X ₄	-0,01422	-0,020	-0,225	0,822
X ₅	0,133	0,164	1,571	0,120
X ₆	0,04725	0,053	0,589	0,557
X ₇	0,240	0,2,293	2,777	0,007*

R = 0,611 Adj R² = 0,322 F = 7,230 P = 0,000

Catatan = signifikansi @ = 0,05 Persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan

menggunakan variabel bebas karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,877 + 0,270 X_3 + 0,01422X_4 + 0,133X_5 + 0,04725 X_6 + 0,240 X_7 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja
X ₃	= Otonomi
X ₄	= variasi Pekerjaan
X ₅	= Identitas Tugas
X ₆	= Signifikansi tugas
X ₇	= Umpan balik
e	= Standar error

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa nilai p (sig.F) 0,000, 0,05, ini berarti bahwa berdasarkan hasil penelitian variabel karakteristik pekerjaan yang meliputi : otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen secara simultan sebesar 30,6 % (Adjusted R square = 0,306) dan sisanya 69,4 % oleh variabel lain diluar variabel-variabel yang diteliti seperti penempatan kerja, struktur organisasi perusahaan, umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Mangkunegara;2000). Kebijakan dan prosedur aplikasi kelompok kerja kondisi kerja, juga merupakan aspek yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja (Gibson, et.al dalam Adiarni 1996)

Nilai koefisien regresi (R) yang diperoleh positif yaitu 0,586 dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai-nilai variabel independen, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Dari lima variabel bebas diatas, satu variabel memiliki hubungan negatif dengan variabel terikat. Pengaruh positif (+) menunjukkan bahwa kepuasan kerja Karyawan unit Produksi PT X akan berubah atau seiring dengan perubahan-perubahan variabel otonomi, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik sedangkan yang berpengaruh negatif (-) menunjukkan bahwa kepuasan kerja Karyawan Unit Produksi PT. X tidak searah dengan perubahan variabel variasi pekerjaan.

Didapatkan juga bahwa nilai F secara keseluruhan sebesar 9,116, artinya F Hitung secara keseluruhan adalah sebesar 9,116, ini berarti bahwa seluruh variabel-variabel bebas dalam karakteristik pekerjaan yang diteliti secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Tingkat kemaknaan dengan nilai p=0,000 atau p<0,05 berarti seluruh variabel-variabel bebas yang diteliti memang benar mampu menjelaskan variabel terikat secara bermakna.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel-variabel Kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, secara bersama-sama/ serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan p=0,000 (p<0,05), F hitung = 7,230 yang lebih besar dari F tabel (2,703) dan nilai koefisien

- korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,611 atau 61,1%, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Koefisien determinasi ($Adj R^2$)= 0,322, menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan hanya mampu menjelaskan variabel terikat kepuasan kerja karyawan sebesar 32,2%. Ini berarti bahwa faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Unit Produksi PT. *Adi Karya* Makassar sebesar 67,8%.
 3. Variabel-variabel dalam kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non financial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p=0,003$ ($p<0,05$), F hitung = 6,372 yang lebih besar dari F Tabel (2,703) dan nilai Koefisien Korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,352 atau 35,2%, menunjukkan bahwa variabel dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
 4. Variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yaitu otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p=0,000$ ($p<0,05$), F hitung = 9,116 yang lebih besar dari F tabel (2,709) dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,586 atau 58,6%, menunjukkan bahwa variabel dalam karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
 5. Variabel otonomi dan umpan balik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. *Adi Karya* Makassar serta variabel otonomi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. *Adi Karya* Makassar Hal ini terlihat dari nilai p (kemaknaan) dari variabel bebas otonomi dan umpan balik terhadap kepuasan kerja yang besarnya masing-masing 0,015 dan 0,017, yang berarti $p<0,05$.
 6. Variabel-variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, variabel pekerjaan, identitas tugas dan signifikansi tugas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Unit Produksi PT. *Adi Karya* Makassar Hal ini terlihat dari nilai P (kemaknaan) dari variabel-variabel tersebut yang besarnya masing-masing $> 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (1998). *Prosedur Penelitian*. Cetakan kesebelas, penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. (1998). *Psikologi Industri*. Edisi kelima, liberty, Yogyakarta.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996). *Perilaku dalam organisasi*. Ahli bahasa Agus Dharma, Edisi kedua, jilid -1, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. Eighth Edition, Prentice Hall International Inc., USA.
- Gomolski, B.C. (1998). *Technies Want More Than Pay*. Journal of Computerworld, 11, 49-50.
- Hagemen, Gisela, (1993). *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*. Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen SDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, (2000). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Rosda, Bandung.
- Meilan Sugirato, Taher Alhabsy, Al-Musadieg, (2001). *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja*. Wacana, Vol. 4 No. 1 Juli 2001, Surabaya
- Muhammad Choiri, Bambang Swasto, Al-Musadieg, (2001). *Faktor Individu dan Faktor Lingkungan sebagai Pembentuk Perilaku Kerja*. Wacana, Vol. 1 Juli 2000, Surabaya.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1993). *Human Resource Management*. Sixth Edition, Allyn & Bacon Inc, USA.
- Nimran, Umar, (1993). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, CV. Astramedia, Surabaya
- Robbin, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka Benjamin Molan, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, cetakan kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suwardi, M. (2002) *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dispenda*. Tesis MM Unsri.
- Thoah, Miftah, (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, (1999). *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Edisi revisi dan perluasan, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Weldon, D (1999). *Money Still Talks*. Journal of Computerworld, 33, 46.
- Wexley, K.N. & Yuki, G.A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan pemotivasian dan Manajemen*. Edisi 1, cetakan 1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.