

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Store Bolly Sila

Putri Andini^{1*}, Jaenab²

^{1,2}Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: andiniputri982@gmail.com^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Store Bolly Sila. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu sebanyak 45 orang responden. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sebesar t -hitung 5,133 sedangkan t -tabel 2,018 hasil ini menunjukkan bahwa nilai (t hitung > t tabel), maka H_1 diterima dan H_0 di tolak artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Store Bolly Sila.

Keyword: Kepuasan kerja, Kompensasi

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Peran serta sumberdaya manusia yang terampil, kreatif dan inovatif akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Persaingan dalam era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk menyediakan sumberdaya manusia yang berkualitas akan mendukung kinerja perusahaan. Untuk terus meningkatkan kualitas kerja karyawan perusahaan harus memberikan umpan balik berupa kompensasi sesuai dengan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang berlaku di masing-masing Negara, bergitu juga pada suatu organisasi harus mempertimbangkan Kompensasi yang layak untuk karyawan sebagai bentuk imbalan atas kontribusi karyawan.

Menurut Suparyadi (2015) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang di terima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang di berikananya kepada organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan. Jenis-Jenis Kompensasi Secara Garis Besar Adalah Kompensasi Langsung merupakan Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, Kompensasi Tidak Langsung adalah Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap,

dapat berupa uang atau barang, Insentif adalah Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Hasibuan (2011), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Martoyo (2012), Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni kedudukan pangkat jaminan fasilitas dan sosial serta mutu pengawasan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Departemen Store bolly sila yakni hal-hal yang menurunkan kepuasan kerja diantaranya disebabkan karena kurangnya kemampuan kerja dimana masih ada beberapa karyawan yang kurang terampil dalam berkerja serta masih kurang melakukan penyelesaian dalam pekerjaannya atau bisa dikatakan belum mahir untuk menyusun data pada komputer, Sehingga tidak semua karyawan mendapatkan kompensasi yang tinggi akibat dari adanya perbedaan tingkat kemampuan kerja karyawan pada Departemen Store Bolly sila.

Maka dari itu peneliti mengangkat judul sebagai berikut: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Store Bolly Sila.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Penelitian Asosiatif di Gunakan Dalam Penelitian Ini Untuk Mencari Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Store Bolly Sila. Populasi adalah seluruh karyawan yang ada di bolly Departemen Store Sila sebanyak 87 orang karyawan yang terdiri dari 45 karyawan market dan 42 pegawai gudang dan parkir. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan yang bekerja di market sedangkan Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Tahapan uji penelitian sebagai berikut:

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa

dikatakan valid (sugiyono, 2014 : 126). Untuk 34 itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran reliabilitas diukur. Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode antara lain sebagai berikut: Angket (Kuesioner), Observasi, Dokumentasi

Analisis regresi linier sederhana

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier sederhana digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan.

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = kepuasan Kerjaa = Konstanta

b = Koefisien

X = Kompensasi

Analisis korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

Uji koefisien determinasi (R²)

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koofisien penentu, karenaabesarnya adalah kuadrat dari koofisien korelasi (r).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X)	1	504	0,300	Valid
	2	633	0,300	Valid
	3	387	0,300	Valid
	4	636	0,300	Valid
	5	456	0,300	Valid
	6	640	0,300	Valid
	7	478	0,300	Valid
	8	578	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	687	0,300	Valid
	2	703	0,300	Valid
	3	370	0,300	Valid
	4	478	0,300	Valid
	5	375	0,300	Valid
	6	447	0,300	Valid
	7	633	0,300	Valid
	8	446	0,300	Valid
	9	446	0,300	Valid
	10	613	0,300	Valid
	11	756	0,300	Valid
	12	606	0,300	Valid
	13	693	0,300	Valid
	14	713	0,300	Valid
	15	633	0,300	Valid

Hasil pengujian validitas variabel Kompensasi (X) dan Kepuasan kerja (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukan bahwa nilai r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kompensasi (X), dan Kepuasan Kerja (Y) dalam penilitian ini “valid”.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha	Batas Normal
Kompensasi	0,643	0,6
Kepuasan Kerja	0,850	0,6

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan

“reliabel”, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-i butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.999	8.712		1.148	.257
	KOMPENSASI	1.409	.276	.615	5.113	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Gambar 1. Uji regresi linear sederhana

Dari Gambar 1. diatas maka dapat disusun persamaan Regresiliner berganda sebagai berikut : $Y = 9,999 + 1,409X$

Keterangan:

- a= Nilai konstan 9.999 menunjukan bahwa jika variabel Kompensasi tidak diabaikan maka Kepuasan Kerja yang disalurkan sebesar 9.999
- b= Nilai koefisien regresi pada variabel Kompensasi sebesar 1.409. Artinya Setiap peningkatan satu satuan Kompensasi maka kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,409 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Koefisien Korelasi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.364	7.889

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Gambar 2. Uji koefisien korelasi sederhana

Dari Gambar 2, diatas diperoleh nilai korelasi sederhana adalah 0,615 hasil tersebut menunjukan keeratan variable Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen store bolly sila secara bersama-

sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut.

Interpretasi koefisien korelasi

Tabel 3. Nilai korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiono (2012)

Kolerasi Kompensasi terhadap kepuasan Kerja sebesar 0,615 berada pada interval 0,60–0,799 dengan tingkat **hubungan Kuat** Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,615 yang berarti tingkat hubungan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja bolly depstore sila yaitu memiliki tingkat **hubungan Kuat**.

Uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.364	7.889

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Gambar 3. Koefisien determinasi

Diketahui nilai R square sebesar 0,378 maka bisa di simpulkan bahwa besaran pengaruh variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 37,8 %, sedangkan sisanya 62,2% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.999	8.712		1.148	.257
	KOMPENSASI	1.409	.276	.615	5.113	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Gambar 4. Uji t (parsial)

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= (\alpha/2; n-k-1) \\&= (0,05/2; 45-2-1) \\&= (0,025; 42) \\&= 2,018\end{aligned}$$

Pengujian Hipotesis :

Dari hasil perhitungan diperoleh *t-hitung* = 5,133 dan *T-tabel* = 2,018 maka $5,113 > 2,018$ dan signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 Berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap kepuasan kerja Bolly departore sila. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Feriani dan Prasetio, 2018 kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja di PT. SOLJAR ABADI

KESIMPULAN

Kesimpulan Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bolly department store sila.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih untuk pihak perusahaan beserta para staff yang telah meluangkan waktunya selama peneliti melakukan penelitian. Terima kasih untuk pihak-pihak yang telah membantu dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319.

Amrullah, Asriyanti. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Skripsi Tidak Diterbitkan. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Badeni. (2013). Kepuasan Kerja Karyawan dan Perilaku Organisasi. Bandung : Alfabeta.

Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid, Muhammad Faisal Riza (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja. Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar.

Edison, A. dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.

Feriani dan Prasetio (2018). Kompensasi .berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja di PT.SOLJAR ABADI

Handoko. (2014). Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Hidayanto, A. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Kurniawan, E., (2013). Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak, Jakarta : Dunia Ce

Muhidin dan Abdurahman. (2017). Analisis Kolerasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian. Bandung: Pustaka Setia

Sondang P. Siagian. (2015). manajemen sumber daya manusia, jakarta : bumi aksara.

Sugiono, D. (2020). Metode penelitian administrasi. Alfabeta. Bandung

Suparyadin. (2015). manajemen sumber daya manusia, kediri : penerbit andi.