



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA PALEMBANG

Telly Pauline Ulviana Siwi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin Palembang

Email: ulvianatelly@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of compensation on employee job satisfaction on PT. Wijaya Palembang. The compensation given by the company intended to motivate employees to be able to increase the productivity of the company. Namely the basic salary allowances, transport allowance, other allowances other form of medical benefits, housing allowances, and family allowances, as well as incentives, bonuses and overtime. In this study, the authors used a qualitative and quantitative approach. Data collection techniques using interview, observation, documentation and literature. The data used are primary data and secondary data. Primary data sourced from the first party without certain media, such as questionnaires and interview list, while secondary data in the form of information organization, task and activities undertaken by the company, the data analysis technique used is simple linear regression and testing of the coefficient of determination using statistical program the results of this study indicate that there are significant compensation to employee satisfaction at PT. Wijaya Palembang, r square value of 0,227 means that these two variables have contributed as much as 22,7% on employee job satisfaction PT. Wijaya Palembang there are significant positive and significant correlation between compensation job satisfaction partially namely 3,875 t count > t table 1,675 which means H_0 rejected and H_1 accepted, this proves that the compensation and significant effect on satisfaction.

Keyword: Compensation, and job satisfaction

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen

sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan pihak manajemen akan menerima hasil yang dicapai oleh unit kerja dalam sebuah instansi atau organisasi.

Perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawannya, menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. PT. Wijaya Palembang adalah perusahaan terbatas yang dimiliki oleh 100 persen warga negara Indonesia. PT. Wijaya bergerak di beberapa bidang yang meliputi semua aspek eksplorasi dan pengembangan minyak Indonesia, gas, batubara, mineral, dan panas bumi industri. Awalnya menyediakan pengambilan sampel di lapangan dan analisis kimia untuk industri mineral, perusahaan telah melakukan diversifikasi layanan dan memperluas pelanggannya.

Saat ini menjadi perusahaan yang dapat memenuhi semua persyaratan eksplorasi dan analisis untuk masing-masing sektor industri yang dilayaninya. Untuk memberikan layanan yang lebih baik di seluruh nusantara, PT. Wijaya Palembang terus memperluas operasinya. Perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati. Kompensasi yang diberikan perusahaan terdiri dari Gaji Pokok, Insentif, Tunjangan, Bonus, dan Lembur. Tunjangan yang diberikan perusahaan yaitu antara lain seperti tunjangan transport, tunjangan jabatan, dan lain lain. Tunjangan ini diberikan selama masa kerja sebagai imbalan untuk kerja mereka karena telah melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu perusahaan juga memberikan bonus secara bervariasi tergantung pada kriteria-kriteria seperti omset perusahaan atau nilai saham perusahaan saat ini. Lalu pemberian lembur juga diberikan karena karyawan bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditentukan. Begitupun dengan Insentif, Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik dalam hal ini pencapaian analisis riset. Dengan demikian pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan adalah agar karyawan lebih termotivasi untuk mencari keuntungan bagi keberhasilan ekonomi perusahaan mereka.

Saat ini menjadi perusahaan yang dapat memenuhi semua persyaratan eksplorasi dan analisis untuk masing-masing sektor industri yang dilayaninya. Untuk memberikan

layanan yang lebih baik di seluruh nusantara, PT. Wijaya Palembang terus memperluas operasinya. Perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati. Kompensasi yang diberikan perusahaan terdiri dari Gaji Pokok, Insentif, Tunjangan, Bonus, dan Lembur. Tunjangan yang diberikan perusahaan yaitu antara lain seperti tunjangan transport, tunjangan jabatan, dan lain lain. Tunjangan ini diberikan selama masa kerja sebagai imbalan untuk kerja mereka karena telah melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu perusahaan juga memberikan bonus secara bervariasi tergantung pada kriteria-kriteria seperti omset perusahaan atau nilai saham perusahaan saat ini. Lalu pemberian lembur juga diberikan karena karyawan bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditentukan. Begitupun dengan Insentif, Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik dalam hal ini pencapaian analisis riset. Dengan demikian pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan adalah agar karyawan lebih termotivasi untuk mencari keuntungan bagi keberhasilan ekonomi perusahaan mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Wibowo, 2014). Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan. Sutrisno (2015) mengemukakan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan seperti gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan lembur. Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada karyawan diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu. Sutrisno (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2012) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wijaya sebanyak 53 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila kurang dari 100 lebih baik ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Karena jumlah karyawan tidak mencapai 100 orang maka sampling ditiadakan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana, berikut persamaannya:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y = Variabel Dependent/kepuasan kerja karyawan
- a = Konstanta (harga Y bila X = 0)
- b = Koefisien Regresi (angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independen)
- X = Variabel independent/kompensasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Dari hasil regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi (X) 0,417 sedangkan konstanta sebesar 2,567 maka dari itu terbentuklah persamaan regresi sederhana linear yaitu $Y = 2,567 + 0,417X$. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi (X)

nilai nya 0 maka kepuasan kerja karyawan (Y) bernilai 2,567 sedangkan nilai variabel kompensasi adalah 0,417. Sedangkan nilai r square kompensasi pada tabel 8 sebesar 0,227. Nilai r square adalah koefisien determinasi yang dapat diartikan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 22,7% terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Wijaya Palembang. Sedangkan sisanya (77,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lainnya yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan manfaat yang lebih kepada para pekerja, dalam hal ini meningkatkan efek kinerja serta kesejahteraan pekerja. Pemberian kompensasi yang diterapkan cukup rendah dengan adanya beberapa indikator yang memacu pada pemberian kompensasi, tetapi lebih baik kalau pihak perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang diinginkan karyawannya. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pihak perusahaan lebih baik dapat mengevaluasi penempatan karyawan yang didasarkan pada tugas, tanggung jawab, latar belakang pendidikan, kemampuan karyawan, serta menciptakan suasana lingkungan kerja yang cukup menyenangkan sehingga karyawan merasa betah untuk bekerja dan mempertahankan prestasi kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial yaitu t hitung $3,875 > t$ tabel $1,675$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu nilai r square sebesar 0,227 artinya kedua variabel ini memiliki kontribusi sebesar 22,7%

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Nilai koefisien 0,227 atau 22,7% artinya pengaruh besarnya variabel kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, saran untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Didalam penelitian ini kompensasi yang sangat mempengaruhi adalah tunjangan. Sebaiknya pimpinan melakukan evaluasi pada indikator yang lebih ditingkatkan lagi yaitu tunjangan transport.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo (2014). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.