

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci

Sri Khodijah Dewi, Annisa Mardatillah

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jln. Kaharuddin Nasution No.13 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia90221

Email : srikhodijahdewi@student.uir.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci. Jenis penelitian ini adalah survei deskriptif dengan metode kuantitatif. Lokasi penelitian berada di Jl. Keluarga Gg. Gereja III Pangkalan Kerinci Timur, Pelalawan, Riau. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan insidental sampling dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara, observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi literatur dan data sekunder. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan SPSS V.20 berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner bahwa kompensasi masuk kategori setuju dan kepuasan kerja karyawan kategori setuju. Dari hasil pengujian yang dilakukan. Diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci dan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan, Sumber Daya Manusia

The Effect Of Compensation On Employee Job Satisfaction At PT. Gemah Dinamika Perkasa In Pangkalan Kerinci

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on job satisfaction at PT. Gemah Dinamika Perkasa in Pangkalan Kerinci. This type of research is a descriptive survey with a quantitative method. The research location is on Jl. Keluarga Gg. Gereja III Pangkalan Kerinci Timur, Pelalawan, Riau. In this research, the researcher uses a sampling technique using incidental sampling with a total sample of 35 respondents. The data used in this study were obtained through interviews, observations, questionnaires, documentation and literature studies and the types of data sources used in this study were primary data and secondary data. Then the data were analyzed using SPSS V.20 based on the data obtained from the questionnaire results that Compensation in the category agrees and employee job satisfaction category agrees.

For the results of the tests carried out, the results obtained that Compensation Variables that affect Employee Job Satisfaction at PT. Gemah Dinamika Perkasa in Pangkalan Kerinci and are influenced by other factors not observed in this study, such as job environment, job motivation, leadership style and so on.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee, Human Resources.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Kepuasan kerja karyawan merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kerja karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan berusaha agar karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut skip seseorang mengenai pekerjaannya.

Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan berkerja dengan semangat kerja karyawan tersebut tinggi. Dimana hal tersebut akan mempunyai dampak langsung atau pun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi perusahaan dalam Hidayat (2011).

PT. Gemah Dinamika Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang berada dipangkalan kerinci yang bergerak dibidang Contractor & Suppiler Electrical. Kontraktor merupakan suatu badan usaa yang dikontrak atau disewa untuk menjalankan suatu proyek pekerjaan berdasarkan isi kontrak yang dimenangkannya dari pihak pemilik proyek dengan suatu kesepakatan anantara perusahaan dengan pemilih proyek

PT. Gemah Dinamika Perkasa ini menyediakan tenaga kerja dalam bidang jasa yang bertugas untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan intalasi listrik seperti perbaikan kabel, panel dan lampu.

Yang tentunya mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang harus diperhatikan. Banyak karyawan yang berprestasidiperusahaan tersebut, namun permasalahan yang dihadapi perusahaan yakni terkait dengan pemberian kompensasi dimana karyawan merasa

adanya ketidakadilan.

Ketidakadilan tersebut dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan sesuai dengan basic yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Akibat adanya ketidak adilan yang dirasakan oleh karyawan atau berdampak pada kurang maksimalnya kepuasan karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan. Peningkatan kepuasan karyawan juga dapat dilakukan dengan menciptakan disiplin kerja. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada diperusahaan. Seperti yang terjadi pada PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci, dimana masih terdapat karyawan sering memanfaatkan pemberian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan biasanya diberikan tugas oleh perusahaan untuk pergi menjalankan sebuah pekerjaan tersebut sudah diselesaikan sebelum jam pulang kerja, karyawan seharusnya kembali kekantor. Sehingga dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih kurang. Dampaknya tersebut mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat berdampak dengan karyawan lainnya, dimana karyawan lainnya akan merasa bahwa mereka pun bisa melakukan hal tersebut.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang susah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sesuai tidak lepas kepuasan karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut. PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci bahwa dimana seorang manajer di PT. Gemah Dinamika Perkasa mengatakan kurang maksimalnya kepuasan beberapa karyawan sampai menerima komplain dari user karena hasil kerjanya yang kurang memuaskan dan cenderung terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan saya melakukan interview di PT. Gemah Dinamika Perkasa untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja.

Terkaitnya kompensasi tersebut sehingga karyawan kepuasan kerjanya diduga rendah karena adanya perusahaan

swasta diatur sendiri oleh masing-masing perusahaan sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang bersangkutan sehingga banyak perusahaan swasta memberikan kompensasi pada karyawan lebih besar dibandingkan dengan pegawai negeri. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Rivai (2005:357) Dalam Sudarmanto (2009:190-191) beberapa ahli mengemukakan: Dessler (2000) mengatakan kompensasi mencakup segala bentuk upah dan penghargaan / imbalan (reward) baik yang berupa pembayaran keuangan langsung seperti gaji, insentif, komisi dan bonus serta pembayaran finansial tidak langsung. Bernardin (2003) memilah penghargaan/imbalan (reward) meliputi ; kompensasi, benefit,peghasilan tambahan maupun pengharaan lain yang tangible dan yang intangible. Decenzo & Robbins (2002) membagi penghargaan/imbalan dalam dua aspek, yaitu pertama

penghargaan/imbalan intrinsik yang mencakup partisipasi dalam pengambilan keputusan, diskresi dan kebebasan yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih, pekerjaan yang lebih menarik, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, penganeka ragam kegiatan; kedua penghargaan/ imbalan ekstrinsik yang mencakup: penghargaan finansial, diantaranya adalah komisi, insentif, bonus, pembagian keuntungan perusahaan.

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan PT Gemah Dinamika Perkasa adanya tuntunan-tuntunan karyawan yang sering terjadi seperti kenaikan gaji, karena dimana karyawan tidak merasa puas. *dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan ini karyawan akan menimbulkan adanya rasa kegelisahan dan membuat terjadinya pemogokan kerja, dimana karyawan merasa tidak adanya perhatian perusahaan terhadap dirinya, dan tentunya membuat mereka mencari penghasilan diperusahaan lain.*

Adapun perkembangan jumlah insentif yang diterima para karyawan bagian teknisi PT Gemah Dinamika Perkasa Cabang Pangkalan Kerinci dalam beberapa tahun terakhir berikut :

Tabel 1.1: Tabel 1.1 Berdasarkan data dari PT gemah Dinamika Perkasa Pangkalan Kerinci bahwa Gaji Karyawan Pergolongan / Jabatan. 2019-2021.

Jabatan	Gaji/ HK	Lembur
Forman	Rp 20.000	Rp 25.000
Welder	Rp 18.000	Rp 20.000
Helper	Rp 13.000	Rp 17.000

Sumber : PT. Gemah Dinamika Perkasa 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa gaji karyawan pada PT. Gemah Dinamika Perkasa perusahaan hanya menggaji sesuai golongan atau jabatan. Dari perHK dalam hari kerja ada 7jam jam kerja. Jadi, 7jam kerja dikali berapa gaji setiap jabatan. Contoh 7jam x 20.000 = 140.000

dalam satu harinya digaji. Adapun perkembangan jumlah insentif yang diterima para karyawan bagian teknisi PT Gemah Dinamika Perkasa Cabang Pangkalan Kerinci dalam beberapa tahun terakhir berikut:

Tabel 1.2: Berdasarkan data dari PT Gemah Dinamika Perkasa Pangkalan Kerinci bahwa Insentif yang diterima oleh Karyawan Bagian Teknisi. Tahun 2019-2021.

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang diberikan insentif (%)	Jumlah Karyawan x %	Insentif yang diberikan (Rp)
2019	34	60%	20 orang	100.000.000
2020	37	70%	26 orang	105.456.000
2021	35	50%	17 orang	68.952.000

Sumber : PT. Gemah Dinamika Perkasa 2022

Berdasarkan tabel diatas tergambar perkembangan besar insentif yang diterima karyawan tiap bulan dalam tiga tahun terakhir. Besarnya pertumbuhan jumlah insentif setiap tahunnya tidak terlalu signifikan. Kondisi ini sedikit banyaknya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan membuat hasil kerja karyawan menurun. Dalam PT Gemah Dinamika Perkasa memiliki masalah dalam insentif yang diberikan kepada karyawan dengan begitu membuat karyawan merasa tidak terpenuhinya kebutuhan mereka. Senioritas karyawan dalam perusahaan PT Gemah Dinamika Perkasa mengakibatkan keirian dalam setiap karyawan, ketidaksesuaian yang mengakibatkan adanya perbedaan pendapat dan munculah rasa ketidakadilan, hal ini juga berkaitan dengan tingkat jabatan didalam perusahaan.

Hasil survei awal dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja diindikasikan menjadi penyebab karyawan yang kurang maksimal PT. Gemah Dinamika Perkasa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di PT. Gemah Dinamika Perkasa ?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Gemah Dinamika Perkasa ?
3. Apakah pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gema Dinamika Perkasa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian maka

bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi di PT. Gemah Dinamika Perkasa.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gemah Dinamika Perkasa

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari diadakan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu pengetahuan, dan dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian dibidang administrasi
2. Manfaat Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai bahan informasi ataupun sebagai bahan masukan kepada pihak PT. Gemah Dinamika Perkasa DiPangkalan Kerinci.
3. Manfaat Akademis
Penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melaksanakan penelitian dibidang yang sama dengan penelitian ini.

STUDI KEPUSTAKAAN

1. Administrasi

Manusia adalah makhluk yang selalu melakukan kegiatan administrasi. Didalam kehidupannya, manusia melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan manusia sangat beragam ditambah oleh

kecenderungan manusia yang selalu tidak puas memaksa manusia untuk berkerja dan terus berkerja. Administrasi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya (Nawawi, 2015; 4). Administrasi sangat penting bagi peradaban manusia untuk mengikuti perkembangan zaman, karena ilmu admnistrasi sebagai cabang disiplin ilmu pengetahuan saat ini cukup membawa pengaruh besar terhadap pola kehidupan sehari-hari senantiasa tumbuh berkembang mengikuti perkembangan zaman.

2. Administrasi Bisnis

Administrasi Bisnis adalah salah satu ilmu yang mempelajari bagaimana seseorang dapat berkerjasama dengan pihak lain agar tujuan mereka inginkan dapat tercapai. Administrasi juga dapat kita sebut sebagai adminitrasi niaga.

3. Organisasi

Organisasi adalah sekelompok atau sekumpulan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama dan saling mengikat diri dengan tujuan bersama serta sadar dengan hubungan kerja sama yang rasional. Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap penyalahgunaan organisasi secara keseluruhan.

4. Manajemen

Manajemen pada hakikatnya berfungsi untuk melakukan sebuah kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dan batas yang telah ditentukan pada tingkatan administrasi. Jadi, dapat dikatakan tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia pencapaian tujuan akan lebih sulit.

5. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan,

sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai perusahaan. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui, pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahterannya. Sebab kalau tidak diperhatikan setelah baik atau mahir sumber daya manusia tersebut akan pindah, bahkan akan keluar dari perusahaan.

6. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi *bersangkutan*. Oleh sebab itu, *sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi*.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam wujud materil. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak

berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang dan materil. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Bentuk-Bentuk Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya seringkali berbeda, baik dalam bentuk jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Kompensasi ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Munurut Sutrisno (2019;184)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Hasibuan (2018;118) Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu dalam bentuk berupa gaji, upah, dan insentif. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung ini disebut juga dengan kompensasi pelengkap. Dikatakan pelengkap karena kompensasi tidak langsung ini diberikan kepada karyawan hanya untuk melengkapi dari gaji atau upah yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit dan service dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Indikator Kompensasi Karyawan

Komponen-komponen kompensasi menurut (Rivai dalam Setawan, 2014:11-12) diantaranya adalah :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya

sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial secara langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah ketergantungan pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

4. Tunjangan

Menurut Simamora (2004; 442) tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayarkan semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Tunjangan karyawan dibagi menjadi empat yaitu :

- a) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek atau jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
- b) Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak diduga seperti perawatan gigi dan kesehatan termasuk dalam kategori.
- c) Bantuan dan santunan untuk musibah

Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebagai hasil positif pada perilaku karyawan terhadap organisasinya atas pekerjaan yang telah dilakukannya selama berkerja pada suatu organisasi maupun perusahaan Robbins dkk (2013:102). Menurut Hasibuan (2013, p202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Manfaat dari kepuasan kerja yang dialami karyawan antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turnover, serta memiliki kesehatan yang baik (Badriyah, 2015 dan Schermerhorn, 2014). Hal-hal yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan menurut oara ahli diantaranya adalah sifat pekerjaan yang dilakukan karyawan, pengawasan dari atasan, gaji yang diterima oleh karyawan, peluang karyawan untuk mendapatkan promosi, dan hubungan dengan sesama rekan kerja (Robbins dan Judge, 2013:89)

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena setiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang menantang ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung. Robbins (2008:36).

Indikator Kepuasan Karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan

secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi semakin baik pula. Menurut Setiawan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja juga dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
3. Kerjasama Antar Karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehinggamencaapai daya guna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas (independent) adalah Kompensasi (X) dan variabel terikat (dependent) adalah Kepuasan Kerja (Y). Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan, gambaran, factual atau akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan dengan fenomena yang diteliti. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif dengan penelitian Regresi Sederhana. Alasan menggunakan penelitian ini adalah agar peneliti mendapatkan data yang akurat tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gemah Dinamika Perkasa.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Gemah Dianmika Perkasa, yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemah Dinamika Perkasa Dipangkalan Kerinci". Perusahaan PT tersebut bergerak dibidang Contractor, Kontraktor merupakan suatu badan usaha yang dikontrak atau disewa untuk menjalankan suatu proyek pekerjaan berdasarkan isi kontrak yang dimenangkannya dari pihak pemilik proyek dengan suatu kesepakatan antara perusahaan dengan pemilih proyek.

Alasan Peneliti memilih diPT. Gemah Dinamika Perkasa adalah peneliti tertarik untuk lebih mengetahui proses kompensasi yang dilakukan diPT. Gemah Dinamika Perkasa itu menggunakan system seperti apa, sesuai pemantauan langsung dan wawancara peneliti sebelumnya menemukan bebrapa hal yang perlu dipelajari da lebih dipahami mulai dari beberapa karyawan yang masuk menjadi karyawan tetap diPT. Gemah Dinamika Perkasa, karena haal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian diPT. Gemah Dinamika Perkasa.

C. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Teknik penentuan sampel secara kebetulan, atau siapa saja yang kebetulan (insidental) bertemu dengan peneliti yang dianggap cocok dengan karakteristik sampel yang ditentukan akan dijadikan sampel. Sampel yang akan diambil karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa hanya 35 orang.

Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang bersifat Insidental (kebetulan) ditetapkan adalah sebanyak 35 karyawan yang berkerja pada PT. Gemah Dinamika Perkasa.

Dapat diperoleh penentuan sampel sebanyak 35 karyawan tersebut dengan alasan bahwa subjek yang ditetapkan sudah cukup dianggap ahli atau lebih memahami dan terlihat langsung dengan topik permasalahan yang dibahas.

Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi *atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.*

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sekumpulan fakta atau data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti lansung dari sumbernya atau responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan tentang Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang ada diPT. Gemah Dianmika Perkasa.

b. Data Sekunder

Data skunder adalah data tidak langsung dari sumber atau Respones, Tetapi data yang ditulis atau beberapa dokumen-dokumen yang berada diperusahaan PT. Gemah Dinamika Perkasa dan buku-buku yang memberikan informasi mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang berkerja diperusahaan tersebut.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik yang menentukan dari penelitian yang diteliti, karena teknik analisis data ini untuk menyimpulkan hasil dari penelitian yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif yang berusaha mengumpulkan atau menjabarkan data yang bersifat fakta yang berhubungan dengan kompensasi dari beberapa narasumber yang sesuai kriteria penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan pada peneliti yaitu analisis kuantitatif, agar dapat melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan maka peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis Regresi Linear Sederhana adalah suatu metode regresi untuk menentukan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan dari hasil analisis data, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Kompensasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis membahas dua variabel penelitian yang terdiri dari variabel Kompensasi dan variabel kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya pembahasan mengenai kedua variabel ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Gaji	23	34	11	0	2	70	286	Setuju
2	Upah	26	28	11	3	2	70	283	Setuju
3	Insentif	22	28	13	3	4	70	271	Setuju
4	Tunjangan	10	16	8	0	1	35	139	Setuju
Jumlah		81	106	43	6	9	245	979	Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 5.9 Rekapitulasi tanggapan responden variabel kompensasi bahwa indikator gaji memiliki bobot 286, indikator upah memiliki bobot 283, indikator insentif memiliki bobot 271 dan indikator tunjangan memiliki bobot 139. Total bobot yang di peroleh dari variabel kompensasi adalah 979, berdasarkan tabel interval variabel Kompensasi 833-1.029 termasuk kedalam kategori setuju.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut, penilaian tertinggi oleh responden adalah pada indikator gaji yang berarti bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketetapan perusahaan.

Tabel 5.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Ketepatan Penyelesaian Tugas	14	33	19	2	2	70	265	Setuju
2	Tingkat Kehadiran	23	33	10	2	2	70	283	Setuju
3	Kerjasama Antar Karyawan	27	31	9	1	2	70	290	Setuju
Jumlah		64	97	38	5	6	210	838	Setuju

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 5.13 Rekapitulasi tanggapan responden variabel kepuasan kerja bahwa indikator ketepatan penyelesaian tugas memiliki bobot 265, indikator tingkat kehadiran memiliki bobot 283, dan indikator kerjasama antar karyawan memiliki bobot 290. Total bobot yang di peroleh dari variabel kompensasi adalah 838, berdasarkan tabel interval variabel Kompensasi 714-882 termasuk kedalam kategori setuju. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut, penilaian tertinggi

oleh responden adalah pada indikator kerjasama antar karyawan yang berarti bahwa karyawan dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara kerjasama dengan tujuan untuk mempercepat penyelesaian tugas.

Hasil Uji Analisis Data

A. Uji Validitas

Tabel V.XVII : Uji validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kompensasi (X)	X1	0,805	0,333	Valid
	X2	0,829	,333	Valid
	X3	0,722	0,333	Valid
	X4	0,767	0,333	Valid
	X5	0,713	0,333	Valid
	X6	0,691	0,333	Valid
	X7	0,757	0,333	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,709	0,333	Valid
	Y2	0,590	0,333	Valid
	Y3	0,773	0,333	Valid
	Y4	0,773	0,333	Valid
	Y5	0,746	0,333	Valid
	Y6	0,780	0,333	Valid

Sumber : Data Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas, variabel Kompensasi (X) $r_{hitung} > r_{tabel}$ didapatkan $n = 35$ sebesar 0,333 dengan taraf signifikan 5%.

Pada hasil dari uji validitas bahwa semua item pada variabel X yang dimulai dari X1,X2,X3,X4,X5,X6,X7 dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,333 dengan tingkat signifikan 5%. Merujuk dari hasil uji validitas bahwa semua item pada variabel X dimulai dengan X1, X2,X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9 dan X10 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Demikian pula pada variabel Y dimulai dengan Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9 dan Y10 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa semua instrument

penelitian dinyatakan valid.

B. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang terdapat indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan yaitu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas sebagai alat untuk mengukur reliabilitas dengan menguji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Uji ini didukung dengan menggunakan program SPSS versi 26, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.XVIII :
Hasil uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan Reliabel	Keterangan
Kompensasi	0,918	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,900	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) nilai Cronbach Alpha sebesar 0,918 > 0,6 maka dapat dikatakan data X reliable dan pada Kepuasan Kerja (Y) nilai Cronbach Alpha sebesar 0,900 > 0,6 dapat di artikan pengujian data Y reliable. Dapat di artikan bahwa pengujian data ini reliable (konsisten).

C. Uji T

Uji statistik t ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas dalam menerangkan variasi variabel yang terikat. Uji ini digunakan agar mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependena (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen.

Untuk mengetahui hasil uji t pada variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-2)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 35-2)$$

$$t_{tabel} = 0,025; 33 \text{ maka ditemukan nilai } 2,034$$

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,078 > 2.034 dan nilai signifikan adalah 0,00 < 0,025 maka dapat disimpulkan bahwasannya H_1 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain Variabel Independen (X) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Dependen (Y).

Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.708	2.722		2.832	.008
1 Kompensasi	.580	.095	.727	6.078	.000

Sumber : Data Olahan Penulis,2022

Dari persamaan linier sederhana diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 7,708 artinya variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel bebasnya bernilai 1 maka besarnya rata-rata Kepuasan Kerja karyawan adalah 7,708. Setiap kenaikan 1% pada Kompensasi mempengaruhi kenaikan pada variabel Kepuasan Kerja 0,580

D. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi antara kedua variabel. Untuk mengetahui hasil uji R terdapat variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi antara kedua variabel. Untuk mengetahui hasil uji R terdapat variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.XX :
Tabel Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.514	3.11310

Sumber : Data Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel V.17 diatas diketahui nilai R^2 adalah sebesar 0,528 atau (52,8%). Hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% (100% - 52,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di amati dalam penelitian ini.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci" dengan Variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Kepuasan Kerja) dengan jumlah sampel yang di ambil sebanyak 35 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sesuai data yang diperoleh penulis, bahwa Kompensasi pada PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci dikategorikan setuju. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Gemah Dinamika Perkasa Pangkalan Kerinci.
2. Sesuai data yang diperoleh penulis, bahwa Kepuasan Kerja karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci dikategorikan setuju. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Gemah Dinamika Perkasa Pangkalan Kerinci.
3. Berdasarkan hasil uji determinasi membuktikan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci dengan hasil

setengah dari sisanya yang mana di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di amati dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

B. Saran

Adapun kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka peneliti memberikan saran dalam penelitian agar menjadi lebih baik lagi :

Saran untuk PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci harus mempertahankan pemberian gaji dan upah yang sesuai dan tepat waktu, hal ini bertujuan untuk menjaga kestabilan semangat karyawan dalam bekerja.

1. Mengelola insentif dengan baik terutama yang berkaitan dengan lama kerja, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan insentif yang sesuai dengan lama karyawan bekerja. Karena dimana perusahaan dalam memberikan insentif berdasarkan tingkat kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan, makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu karyawan.
2. Komitmen terhadap pemberian tunjangan kepada karyawan, karena dengan adanya tunjangan makan karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, K., Harlina, L., & Junaedy. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. KARANG ABADI MAKASSAR. *Jurnal Karimah STIE AMKOP MAKASSAR*, 5, 2089-9351.
- AH, S. (2017). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. AGUNG PELITA INDUSTRIINDO (API) TANGERANG. *Jurnal Mozaik*, IX, 2614-8390.

- Akhwanul, A., & Ida, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan GAYAMAKMUR MOBIL MEDAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4, 59-68.
- Arif, P. P., & Citha, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Indogrosir SAMARINDA. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2, 252-395.
- Arif, P. P., & Rani, V. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SOLJER ABADI. *Jurnal Ilmiah*, 2, 2541-5255.
- Dindin, H. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) TIRTA ANUM KOTA BANJAR. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 2, 2528-3928.
- Herispon, & Nindi, S. F. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. DHARMA GUNA WIBAWA DI TAPUNG KABUPATEN KAMPAR. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13, 1410-7988.
- I, G. R., & Ni, M. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Amaris Legian. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 6, 5804-5833.
- Ifnaldi, N., Rifanto, B. R., & Sakban, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Journal of Administration and Educational Management*, 2, 93-104.
- Rusda, I., & Septerina. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. ETOWA PACKAGING INDONESIA. *Journal of Applied Business Administration*, 2, 13-19.