

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar

Herispon¹⁾
Nindi Safitri Firdaus²⁾

^{1,2)}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail : herisponpiliang@gmail.com

Abstract, This study aims to see the effect of compensation on employee job satisfaction in a company. The research method used is descriptive quantitative method, using a sample of the entire number of employees in the company as many as 35 people, and the analysis technique used is linear regression. It was found that the compensation variable prevailing in the company had a positive and significant effect on employee job satisfaction. While the magnitude of the effect given by compensation on job satisfaction is 33.7 percent, which is at the level of moderate influence. In conclusion, more attention is needed by the company on employee job satisfaction in order to increase employee satisfaction which will ultimately lead to the achievement of results or company performance.

Keyword; Kompensasi, Kepuasan kerja, Karyawan, Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha mencapai tujuan organisasi (Ahmad.J, 2013). Manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan (Notoatmoji, 2012). Perhatian terhadap sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas (Simamora, 2014). Pengelolaan sumber daya manusia, tenaga kerja dan atau karyawan dalam sebuah perusahaan sangat berkaitan dengan hasil, kontribusi, dan kinerja yang dicapai oleh perusahaan dalam periode tertentu (Masram dan Mu'ah, 2017). Oleh karena itu adalah suatu hal yang wajar bila perusahaan memberikan kompensasi sesuai standard yang berlaku umum kepada karyawan atau pegawainya (Sunarsi. D, 2020).

Kompensasi merupakan unsur penting yang mendorong dan memotivasi seseorang

maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hariannya. Berbicara tentang kompensasi dalam sebuah perusahaan, adalah berkaitan dengan imbal jasa yang harus diterima oleh seorang karyawan atau pegawai dari pekerjaan yang dilakukannya dalam kurun waktu harian, mingguan atau bulanan. Dengan demikian, dari kompensasi yang diterima oleh masing-masing karyawan dalam sebuah perusahaan menggambarkan pemenuhan hak-hak dari hasil jerih payahnya yang diterima dari gaji pokok, insentif, atau bonus yang dihitung dalam dalam satuan finansial atau nonfinansial (Aulia dan Troena, 2013), sesuai atau tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada perusahaan (Herispon dan Noni Indira Okvita Daulay, 2021).

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan, serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja (Kadarisman, 2016). Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan

kepada karyawan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja dalam bekerja. Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau kinerjanya dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (gaji, upah, insentif dan lainnya) sehingga kompensasi dilihat dari aspek negatif. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan tertentu, kompensasi inilah yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Wibowo, 2011).

Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula. Disisi lain peningkatan kompensasi terhadap karyawan, dan kepuasan kerja yang dapat dinikmati oleh karyawan menjadi unsur yang harus selalu menjadi perhatian oleh perusahaan guna dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat didalamnya. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi rendah bahkan nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai, tidak diatur sedemikian rupa.

Tinjauan Pustaka

Dalam studi [Wanjauhari \(2017\)](#) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Mas Artha Sarana” dijelaskan bahwa,

kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 51 persen dengan trend korelasi yang positif. Studi [Agathanisa dan Prasetyo \(2018\)](#) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris di Indogrosir) Samarinda” menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda, kompensasi memberikan pengaruh dengan trend korelasi yang positif. Selanjutnya dalam studi [Akmal dan Tamimi \(2015\)](#) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gaya Makmur Mobil Medan” dijelaskan bahwa terdapat pengaruh kompensasi yaitu upah pokok, dan insentif terhadap kepuasan kerja, kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 60, 4 persen dengan trend korelasi yang positif.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Baik buruknya pencapaian yang didapat perusahaan dari tahun ketahun dipengaruhi oleh peningkatan hasil kerja karyawan, karena karyawanlah yang berperan aktif dalam menjalankan sumber daya di perusahaan. [Handoko \(2014\)](#) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan

praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Menurut [Mangkunegara \(2013\)](#) memberikan penjelasan tentang kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan. Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

[Sutrisno \(2014\)](#) mengemukakan bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: a) Kedudukan; umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja, b) Pangkat; pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya, c) Jaminan Finansial dan Sosial; finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, d) Mutu Pengawasan; hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja.

Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut [Prestawan \(2010\)](#) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu: a) Aspek Psikologi; aspek psikologi berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, b) Aspek Fisik; aspek fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, kondisi kesehatan karyawan dan umur, c) Aspek Sosial; aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga, d) Aspek Finansial; aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Dapat diduga bahwa setiap perusahaan mempunyai ukuran sendiri atau ukuran umum untuk mengukur kepuasan kerja karyawannya dan juga setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Menurut [Badeni \(2013\)](#) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja, yaitu: a) Pekerjaan Itu Sendiri; Kepuasan kerja dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, b) Tingkat Gaji; Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan, c) Rekan Kerja; Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan yang paling sederhana pada

karyawan secara individu, d) Kesempatan Promosi; Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai bentuk penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas (lama bekerja) sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja.

Kompensasi

Menurut [Handoko \(2014\)](#) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut [Suparyadi \(2014\)](#) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial, maupun nonfinansial. Menurut [Hartatik \(2014\)](#) kompensasi mencakup balas jasa finansial dan nonfinansial. Kompensasi merupakan balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial.

Tujuan Kompensasi

Menurut [Hasibuan \(2013\)](#), tujuan pemberian kompensasi antara lain, adalah: a) Ikatan Kerja Sama; dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha harus membayar kompensasi, b) Kepuasan Kerja; dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya, c) Pengadaan Efektif; jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah, d)

Motivasi; jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya, e) Stabilitas Karyawan; dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil, f) Disiplin; dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, g) Pengaruh Serikat Buruh; dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya, h) Pengaruh Buruh; jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Jenis - Jenis Kompensasi

Menurut [Kismono \(2011\)](#), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu: A) Kompensasi Finansial; Kompensasi finansial terbagi menjadi 2 bagian, yaitu: 1) Kompensasi Langsung; berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya maka semakin tinggi pula gaji yang akan diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama. 2) Kompensasi Tidak Langsung, berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain. B) Kompensasi Non Finansial;

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu: 1) Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. 2) Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut [Sutrisno \(2011\)](#) antara lain sebagai berikut : a) Produktivitas; pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang diberikan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, b) Kemampuan Perusahaan; kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada, c) Kesiediaan Perusahaan; kesiediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi dengan layak dan adil. d) Penawaran dan Permintaan Tenaga kerja; Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. [Simamora \(2014\)](#) mengemukakan indikator kompensasi, yaitu: a) Gaji; merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya, b)

Upah; merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, c) Insentif; merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, d) Tunjangan; merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya, e) Fasilitas; merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Puas atau tidak puasnya karyawan terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu, kompensasi menjadi bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap pegawai. Menurut [Mangkunegara \(2016\)](#) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Dari uraian pendahuluan dan tinjauan pustaka yang telah penulis kemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

H_0 = kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Tapung Kabupaten Kampar

$H_a \neq$ kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Tapung Kabupaten Kampar

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar yang beralamat di jalan Garuda Sakti KM 5, Komplek Pergudangan Global Mas, Blok B.28 Kecamatan. Tapung, Kabupaten Kampar, Riau. Menurut [Siregar \(2020\)](#) bahwa penelitian deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu

sampel. Hasil analisisnya, apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Periode penelitian dilakukan dari Juli 2021 sampai dengan Desember 2021, menggunakan sampel sebanyak 35 orang karyawan, dengan metode penarikan sampel adalah metode sensus, artinya bila populasi dibawah 100 maka semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

Pengukuran terhadap variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert. Menurut Siregar (2020) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Sedangkan variabel yang digunakan yaitu Kompensasi sebagai variabel X dengan indikator sebanyak 12 item, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y dengan indikator sebanyak 10 item. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert, dengan masing-masing jawaban responden diberi bobot 1-5. Sedangkan analisis data, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2017).

Hasil

Uji validitas merupakan alat ukur untuk melihat apakah jawaban responden sesuai atau tidak dengan keadaan yang sebenarnya. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir dengan nilai totalnya, menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)

Varia bel	Pernya taan	r hitung	r tabel	Kete rangan
Kompen sasi	Pernyataan 1	0,774	0,333	Valid
	Pernyataan 2	0,675	0,333	Valid
	Pernyataan 3	0,649	0,333	Valid
	Pernyataan 4	0,458	0,333	Valid
	Pernyataan 5	0,384	0,333	Valid

Pernyataan 6	0,773	0,333	Valid
Pernyataan 7	0,703	0,333	Valid
Pernyataan 8	0,833	0,333	Valid
Pernyataan 9	0,487	0,333	Valid
Pernyataan 10	0,468	0,333	Valid
Pernyataan 11	0,658	0,333	Valid
Pernyataan 12	0,725	0,333	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Hasil uji menunjukkan nilai masing-masing butir pernyataan variabel kompensasi lebih besar dari nilai r tabel (0,333), dapat ditarik kesimpulan bahwa item pernyataan pada variabel kompensasi sudah valid dan dapat dilanjutkan dalam analisis data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Varia bel	Pernya taan	r hitung	r tabel	Kete rangan
Kepuasan Kerja	Pernyataan 1	0,600	0,333	Valid
	Pernyataan 2	0,655	0,333	Valid
	Pernyataan 3	0,626	0,333	Valid
	Pernyataan 4	0,602	0,333	Valid
	Pernyataan 5	0,589	0,333	Valid
	Pernyataan 6	0,609	0,333	Valid
	Pernyataan 7	0,732	0,333	Valid
	Pernyataan 8	0,579	0,333	Valid
	Pernyataan 9	0,614	0,333	Valid
	Pernyataan 10	0,605	0,333	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Hasil uji menunjukkan nilai masing-masing butir pernyataan variabel kepuasan kerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel (0,333), dapat ditarik kesimpulan bahwa item pernyataan pada variabel kepuasan kerja karyawan sudah valid dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dapat dilanjutkan dalam analisis data.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang berguna untuk mengetahui keandalan data instrument, hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Total Item	Keterangan
Kompensasi (X)	0,865	12	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,820	10	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Uji reliabilitas diartikan sebagai keandalan atau dapat dipercaya. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat dihitung menggunakan rumus *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji regresi linier digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat, menggunakan persamaan regresi linier dengan menggunakan persamaan regresi linier dengan model persamaan $Y = a + bX$, sehingga diperoleh hasil seperti tabel berikut :

Tabel 4. Uji Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	22.469		
	Kompensasi	.380	.093	.580	4.092	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier adalah sebagai berikut $Y = 22,469 + 0,380X$. Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut; a) Konstanta sebesar 22,469 artinya tanpa adanya pemberian kompensasi pada karyawan maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar hanya sebesar 22,649 satuan, b) Nilai koefisien regresi sebesar 0,380 artinya jika perusahaan meningkatkan pemberian kompensasi sebesar 0,380, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar akan meningkat sebesar 0,380 satuan. Berdasarkan hasil regresi linier diatas, dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan memiliki arah hubungan yang positif, yaitu

jika kompensasi ditambah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) digunakan nilai R Square yang dikalikan dengan 100%. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.337	.316	3.464

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Dapat dijelaskan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupten Kampar adalah sebesar 33,7 persen, sedangkan sisanya 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, berada pada level moderat. Selanjutnya dijelaskan juga keeratan hubungan atau korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 58 persen berada level kuat.

Pembahasan

Kompensasi; telah dijelaskan pada bagian pendahuluan dan tinjauan pustaka bahwa kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja menjadi lebih tinggi atau menjadi lebih rendah. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji secara statistik variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan hasil slope positif pada trend kompensasi, dengan pengertian bahwa, bila terjadi peningkatan pada variabel kompensasi sebesar satu satuan maka akan memberikan efek langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan lebih dari satu satuan. Dapat dilihat bahwa kompensasi memberikan efek yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena dapat dilihat pada nilai trend atau koefisiennya sebesar 0,380

dengan tingkat signifikan yang sangat meyakinkan yang ditunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 4,092 pada p-value 0.000 dibawah 0.01 dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat keyakinan p-value 0,01 atau 1 persen). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan yang berakhir pada hasil capaian yang diperoleh perusahaan dalam satuan unit, Q atau satuan harga, P dalam periode tertentu.

Dengan demikian kompensasi dapat dijadikan sebagai alat dan metode oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau kinerja yang diinginkan perusahaan seiring dengan tujuan untuk memperoleh omzet penjualan dan capaian hasil yang lebih tinggi lagi. Disisi lain kompensasi juga dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengukur kemampuan masing-masing individu atau sekelompok pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karenanya perusahaan dapat memberikan penghargaan atau sanksi kepada karyawan, artinya setelah dilakukan peningkatan kompensasi kepada karyawan dalam kondisi normal memberikan efek pada kepuasan kerja karyawan, atau sebaliknya setelah dilakukan peningkatan kompensasi kepada karyawan dalam kondisi normal tidak terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan, maka dengan jelas perusahaan akan dapat mengambil tindakan yang paling sesuai dan proporsional terhadap karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan Kerja Karyawan; kompensasi yang memadai dan cukup dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau kinerjanya pada sebuah perusahaan. Tapi disisi lain kepuasan kerja karyawan dapat juga menjadi indikator yang mendukung terciptanya proses kerja menjadi lebih lancar. Seperti yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka diatas bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai 10 indikator, yang semuanya mempunyai relevansi dengan

terciptanya kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan menjadi unsur penting guna mendukung kelancaran dan proses setiap pekerjaan yang dilakukan, artinya semakin memenuhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin memberikan kondisi nyaman, aman dan tenang terhadap orang yang berkerja didalamnya (Herispon dan Noni Indira Okvita Daulay, 2021).

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis, bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi secara partial atau simultan. Secara partial telah ditunjukkan oleh penerimaan atau penolakan hipotesis melalui uji t (*student test*) yang telah diuraikan diatas, hasilnya secara partial hipotesis yang diberikan kepada variabel kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat diterima, sedangkan secara simultan ditunjukkan oleh penerimaan atau penolakan hipotesis melalui uji F (*Rasio Test*), hasil secara simultan dapat dilihat pada F_{hitung} sebesar 16.741 dan F_{tabel} sebesar 3,12 artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka hipotesis yang diberikan kepada kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Dari analisis diperoleh hasil yang ditunjukkan oleh konstanta (kepuasan kerja = Y) dengan nilai positif 22,469 pada p-value 0,000 dibawah 0,01 atau 1 persen. Dapat diartikan bahwa tidak adanya kompensasi dalam bekerja atau dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja karyawan akan menjadi nol atau melewati nol, dan atau dalam kondisi normal karyawan akan menggantungkan harapan terhadap adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, itulah kondisi yang membuat indikasi konstanta menjadi positif.

Kesimpulan

Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau

kinerjanya dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (gaji, upah, insentif dan lainnya) sehingga kompensasi dilihat dari aspek negatif. Disisi lain peningkatan kepuasan kerja karyawan, menjadi unsur yang harus selalu menjadi perhatian oleh perusahaan guna dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat didalamnya. Kepuasan kerja karyawan dapat menurun, menjadi nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai

dan kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berdampak pada hasil atau kinerja perusahaan dan sebaliknya bila kepuasan kerja meningkat maka diasumsikan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat. Pembahasan dalam studi ini terbatas pada variabel kompensasi sebagai independen variabel, selanjutnya kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen, dan untuk studi selanjutnya dapat dikembangkan dengan variabel dan indikator yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Agathanisa, Citha dan Prasetio, Arif Partono (2018) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris di Indogrosir) Samarinda*, Skripsi. Universitas Telkom.
- Akhmad, J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.
- Akmal, Akhwanul dan Tamini, Ihda (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gaya Makmur Mobil Medan*. Program Studi Administrasi Bisnis. Skripsi. Politeknik LP3I Medan
- Aulia., Alif Furqoni dan Troena., Eka Afnan (2013) *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang [Skripsi] Bandung : YRAMA WIDYA
- Badeni. (2013). *Kepuasan Kerja Karywan dan Perilaku Organsiasi*. Bandung : Alfabeta.
- Edison, A. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Laksana.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herispon, H dan Noni Indira Okvita Daulay. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau*. *Jurnal Daya Saing*, Volume 7, Nomor. 3 Oktober 2021) p.ISSN: 2407-800X e.ISSN: 2541-4356, halaman 335-349
- Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kismono, G. (2011). *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta : BFE Universitas Gadjah Mada
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P.. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Notoadmojo, Soekidjo. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prestawan. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siregar, S. (2020). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Siyoto, dan Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta : Desanta Muliavisitama.
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta : Andi.
- Sutrisno, dan Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, dan Edy. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Wanjauhari. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Mas Artha Sarana*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers