



# ANALISIS KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA PT SUPREME CABLE MANUFACTURING CORPORATION, Tbk. DI JAKARTA

**Marfinali**

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Diterima 07 November 2007, Disetujui 10 Januari 2008

**Abstract :** *The financial compensation inclines to increase employees satisfaction, it gives a management a responsive feedback in evaluating employee productivity. The feedback estimates how top management appreciates operational management and measures how operational management can do well. The well-designed financial compensation push employee on improving knowledge, the company needs the skillful employee to reach out the target. This article gives an illustration to understand how the financial compensation policy can work on employee perception. The object was the go public company that had operated in manufacturing industry, and the samples amounted 100 person, selected random. The basic result is the turn over rate as phenomena in human management resources. If some employees were paid much better, so they would be forced to work under pressure and high target. It would make them feel boring and confused, so they retired. They make the best of bad bargain. On the contrary if some employees were not paid much better, they would be absenteeism. The company performance in obtaining the goal would be stroked out by not only absenteeism both also self-retirements. This conclusion is the financial compensation can contribute a positive influence on motivation indirectly, and positive perception made someone keen about on boosting up the productivity mutually. The relationship between the financial compensation policy and the employee satisfaction is positive and strong.*

**Keywords :** *Financial Compensation Policy, Intrinsic Satisfaction And Extrinsic Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Antisipasi kepuasan gaji akan mempengaruhi keputusan-keputusan karyawan tentang seberapa keras dia akan bekerja. Kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang memungkinkan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan. Jika mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen/mengundurkan diri. Sebaliknya, jika para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka akan bosan /mengkompensasikan dengan bekerja lebih keras. Oleh karena itu, untuk meneliti sejauh mana kebijakan kompensasi telah dijalankan dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan, maka hal tersebut mendorong penulisan artikel ini dengan judul "Analisis Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja PT Supreme Cable Manufacturing Corporation, Tbk. di Jakarta".

## PERUMUSAN MASALAH

Seringkali karyawan merasa tidak pernah puas atas kemudahan dan kebaikan pimpinan yang dikarenakan mereka merasa imbalan jasa serta kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan prestasi kerja mereka. Hal ini tentu saja akan menghambat produktivitas perusahaan karena mereka akan bekerja tidak maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, untuk mengantisipasi serta menghadapi masalah tersebut, pimpinan harus dapat mendorong serta mengarahkan karyawannya agar tetap konsisten dan bersemangat dalam bekerja. Untuk dapat mempermudah pimpinan melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus terus memantau hasil kerja setiap karyawannya agar dapat mengetahui sejauh mana prestasi karyawannya sehingga pada akhirnya pimpinan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja mereka agar mereka merasa apa yang telah diberikan untuk perusahaan seimbang dengan apa yang mereka terima dari perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Hakikat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Triton PB (2005 : 153) adalah : Penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Hal ini akan tampak dalam sikap positif pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja perlu dipantau agar dalam pelaksanaan pekerjaan semua hal yang berkaitan dengan produktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Sedangkan menurut Gibson et. al (2002 :352) kepuasan kerja adalah : *an individual's expression of personal well-being associated with doing the job assigned*. Triton PB (2005 :159) mengemukakan bahwa ada beberapa teori kepuasan kerja (*Content Theory*) yang dikenal antara lain :

1. Teori Klasik dari Taylor
2. Teori Kepuasan dari Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow



Gambar 1 : Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow  
Sumber : Triton PB (2005:159)



3. Teori 2 Faktor dari Herzberg  
Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh 2 faktor utama yang merupakan kebutuhan :
  - a. Pemeliharaan (*Maintenance Factors*)
  - b. Faktor Motivasi
4. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland
5. Teori ERG dari Alderfer

### Indikator Kepuasan Kerja

Davis dan Newstrom (2002 : 219) mengemukakan pendapatnya bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah: "...are behavioral indicators of job satisfactions, such as turn over, absenteeism, and tardiness, theft, etc...."

Ada banyak variabel yang mempengaruhi prestasi karyawan. Karyawan bekerja produktif atau tidak produktif tergantung pada :

- a. *Labor Turn Over*
- b. *Absence*
- c. *Tardiness*

Selain itu, ada pula faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja antara lain :

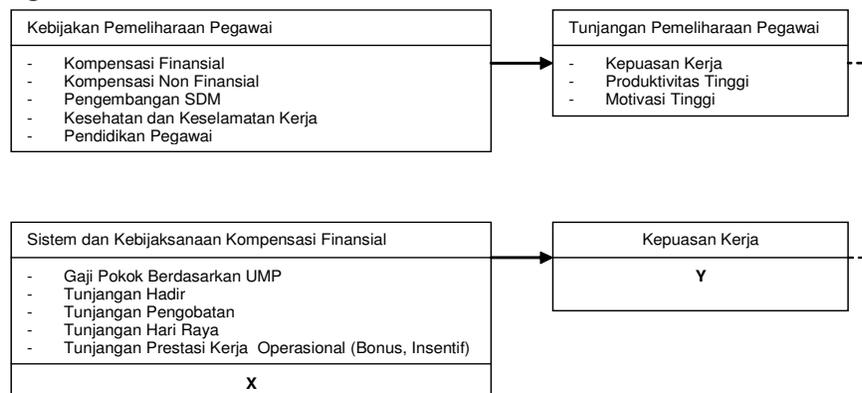
1. Bekerja pada tempat yang tepat.
2. Pembayaran yang sesuai.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat.
5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

### Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004 : 480) ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :

1. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan.
2. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 2 : Kerangka Pemikiran



Perusahaan membutuhkan tenaga atau jasa karyawan agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan imbalan dari pemberian tenaga ini. Maka perusahaan akan memberikan imbalan atau kompensasi atas jasa yang telah diberikannya.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2005 : 1), penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian dan penulisan suatu karya ilmiah untuk menganalisis suatu permasalahan harus didasarkan kepada data yang konkrit dan terbukti keabsahannya. Hal ini dimaksud agar sasaran dan tujuan penelitian dapat tercapai secara maksimal.

### Variabel Penelitian

Terdapat 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Variabel bebas (*Independent Variable*)  
 Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah kompensasi, yang merupakan suatu bentuk daya tarik yang diberikan perusahaan dengan sengaja kepada karyawan berupa tunjangan-tunjangan yang dalam penelitian ini adalah variabel X.
- b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)  
 Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja, yang merupakan hasil yang diperoleh dari karyawan yang merupakan kepuasan tersendiri atas pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan dalam penelitian ini adalah variabel Y.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

**TABEL 1 : VARIABEL DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

Konsep	Definisi Operasional	Variabel	Indikator empirik	Azas Pengukuran
Kebijaksanaan Kompensasi Finansial	Kebijaksanaan yang digunakan untuk memberikan kompensasi yang sama kepada karyawan yang mempunyai jabatan yang sama, sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi yang dicapai serta berat ringannya tanggung jawab yang dipikul.  (Saydam, 2005:267)	- Prosedur Pemberian Kompensasi	- Kesesuaian imbalan jasa secara umum - Kesesuaian imbalan jasa dengan harapan karyawan - Kesepakatan imbalan jasa antara karyawan dan direksi - Praktik imbalan jasa berdasarkan kinerja finansial dan non finansial	Nominal
Kepuasan Kerja	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.  (Handoko, 2001:193)	- Kepuasan Intrinsik  - Kepuasan Ekstrinsik	- Rasa bangga - Rasa berhasil - Rasa tanggung jawab - Rasa dihargai - Rasa Kekeluargaan - Saling Menghormati - Saling Mendukung	Nominal



## Metode Pengumpulan Data

Guna mengumpulkan data penelitian yang akurat, sebagai pendukung dalam penyusunan karya ilmiah ini, penulis menggunakan 2 metode pengumpulan data, sebagai berikut :

- a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)  
Ada beberapa metode dalam penelitian ini antara lain :
  1. Metode Wawancara (*Interview*)
  2. Metode Pengamatan (*Observation*)
  3. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*)
- b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

## Analisis Kebijakan Kompensasi Finansial Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT SUCACO,Tbk.

Kebijakan PT SUCACO,Tbk untuk memberikan kompensasi kepada para karyawannya adalah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Selanjutnya, penulis akan menanyakan pendapat responden yang dipilih secara acak sebanyak 100 orang dari bagian produksi untuk mengetahui pentingnya pelaksanaan sistem kompensasi bagi mereka.

Di bawah ini disajikan tanggapan responden dari kuesioner, memberikan bobot tertentu pada setiap pernyataan, yaitu :

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Netral
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

Nilai dari bobot ini tentunya akan dihitung berdasarkan rumus Rank Spearman yang akan dihitung menggunakan SPSS (*Statistic Package Social Science*).

## Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Finansial

**TABEL 2 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KAITAN KOMPENSASI YANG DITERIMA DENGAN USAHA YANG DILAKUKAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	11	11%	5	55
Setuju	10	10%	4	40
Netral	38	38%	3	114
Tidak Setuju	33	33%	2	66
Sangat Tidak Setuju	8	8%	1	64
Jumlah	100	100%		339

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bersikap netral terhadap adanya kaitan antara sistem kompensasi yang diterima dengan usaha yang dilakukan karyawan. Tetapi, cukup banyak juga dari karyawan yang menyatakan tidak setuju dengan adanya kaitan tersebut. Sebanyak 11% karyawan



menyatakan sangat setuju, 10% karyawan menyatakan setuju, 38% dari karyawan bersikap netral, 33% karyawan menyatakan tidak setuju dan karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8%. Berdasarkan nilai skor pada tabel 2 di atas, maka tanggapan responden tentang kaitan kompensasi yang diterima dengan usaha yang dilakukan cukup memuaskan. Selanjutnya akan disajikan tabel tanggapan responden tentang kompensasi yang mereka terima apakah sudah sesuai dengan keputusan Direksi. Ini dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

**TABEL 3 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KOMPENSASI**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	14	14%	5	70
Setuju	6	6%	4	24
Netral	41	41%	3	123
Tidak Setuju	34	34%	2	68
Sangat Tidak Setuju	5	5%	1	5
Jumlah	100	100%		290

Sumber : Hasil Kuesioner

Pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa 14% karyawan menyatakan sangat setuju bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan keputusan Direksi, 6% dari karyawan menyatakan setuju, 41% bersikap netral, 34% tidak setuju dan 5% menyatakan sangat tidak setuju bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan keputusan Direksi. Berdasarkan skor pada tabel 3 yang telah diperoleh di atas, maka tanggapan responden tentang kompensasi yang diterima sesuai dengan keputusan Direksi cukup memuaskan. Selanjutnya akan ditampilkan tabel mengenai tanggapan responden tentang pertimbangan pimpinan dalam pemberian tunjangan.

**TABEL 4 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PERTIMBANGAN PIMPINAN DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	18	18%	5	90
Setuju	13	13%	4	52
Netral	28	28%	3	84
Tidak Setuju	33	33%	2	66
Sangat Tidak Setuju	8	8%	1	8
Jumlah	100	100%		300

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 4 di atas sebanyak 18% karyawan menyatakan sangat setuju dengan adanya pertimbangan pimpinan dalam pemberian tunjangan, 13% menyatakan setuju, 33% karyawan menyatakan tidak setuju, 8% menyatakan sangat tidak setuju sedangkan sisanya 28% dari karyawan bersikap netral.



Dapat dilihat dari skor pada tabel 4 di atas, tanggapan responden tentang pertimbangan pimpinan dalam pemberian tunjangan adalah cukup memuaskan.

**TABEL 5 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PENGAJUAN PERTANYAAN KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	13	13	5	65
Setuju	11	11	4	44
Netral	25	25	3	75
Tidak Setuju	42	42	2	84
Sangat Tidak Setuju	9	9	1	9
Jumlah	100	100		277

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa 42% karyawan menyatakan tidak setuju, 9% menyatakan sangat tidak setuju, 25% karyawan bersikap netral dan 11% dari karyawan menyatakan setuju, sedangkan sisanya 13% menyatakan sangat setuju bahwa mereka sudah memahami kepada siapa mereka harus bertanya jika mereka mempunyai pertanyaan tentang kebijaksanaan kompensasi. Berdasarkan skor dari tabel 5 di atas, maka tanggapan responden tentang pengajuan pertanyaan kebijaksanaan kompensasi adalah tidak memuaskan.

**TABEL 6 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PENGARUH INPUT KARYAWAN DALAM MENENTUKAN KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	10	10%	5	50
Setuju	16	16%	4	64
Netral	25	25%	3	75
Tidak Setuju	40	40%	2	80
Sangat Tidak Setuju	9	9%	1	9
Jumlah	100	100%		278

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa 10% dari karyawan menyatakan sangat setuju bahwa input karyawan menentukan kebijaksanaan kompensasi, 16% menyatakan setuju, 25% dari karyawan bersikap netral, 40% dari karyawan menyatakan tidak setuju, dan 9% menyatakan sangat tidak setuju bahwa input karyawan menentukan kebijaksanaan kompensasi. Berdasarkan nilai skor yang telah diperoleh dari tabel 6 di atas, maka tanggapan responden tentang pengaruh input karyawan dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi adalah cukup memuaskan.



**TABEL 7 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PEMAHAMAN CARA PEMBERIAN KOMPENSASI**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	6	6%	5	30
Setuju	16	16%	4	64
Netral	27	27%	3	81
Tidak Setuju	35	35%	2	70
Sangat Tidak Setuju	16	16%	1	16
Jumlah	100	100%		261

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa 6% dari karyawan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan telah memahami cara pemberian kompensasi, 16% menyatakan setuju, 27% dari karyawan bersikap netral, 35% dari karyawan menyatakan tidak setuju, dan 16% menyatakan sangat tidak setuju bahwa mereka telah memahami cara pemberian kompensasi. Berdasarkan skor yang diperoleh dari tabel 7 di atas, maka tanggapan responden tentang pemahaman cara pemberian kompensasi adalah cukup memuaskan.

**TABEL 8 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PENINDAKAN TERHADAP PENYIMPANGAN YANG TERJADI DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	7	7%	5	35
Setuju	19	19%	4	76
Netral	29	29%	3	87
Tidak Setuju	32	32%	2	64
Sangat Tidak Setuju	13	13%	1	13
Jumlah	100	100%		275

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 8 di atas sebanyak 7% karyawan menyatakan sangat setuju dengan adanya tindakan pimpinan dalam menghadapi penyimpangan yang terjadi dalam pemberian kompensasi, sebanyak 19% menyatakan setuju, 32% karyawan menyatakan tidak setuju, 13% menyatakan sangat tidak setuju sedangkan sisanya 13% dari karyawan bersikap netral. Berdasarkan skor yang diperoleh dari tabel 8 di atas, maka tanggapan responden tentang penindakan terhadap penyimpangan yang terjadi dalam pemberian kompensasi adalah cukup memuaskan.



**TABEL 9 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KELAYAKAN PEMBAYARAN KLAIM TUNJANGAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	8	8%	5	40
Setuju	12	12%	4	48
Netral	31	31%	3	93
Tidak Setuju	38	38%	2	76
Sangat Tidak Setuju	11	11%	1	11
Jumlah	100	100%		268

Sumber : Hasil Kuesiner

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa 31% karyawan bersikap netral, 38% dari karyawan menyatakan tidak setuju, sebanyak 11% karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 12% karyawan menyatakan setuju, dan 8% dari karyawan menyatakan sangat setuju dengan kelayakan pembayaran klaim tunjangan. Berdasarkan nilai skor pada tabel 9 di atas, maka tanggapan responden tentang kelayakan pembayaran klaim tunjangan adalah cukup memuaskan.

**TABEL 10 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KESEIMBANGAN ANTARA UPAH POKOK DENGAN KOMPENSASI YANG DITERIMA**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	17	17%	5	85
Setuju	15	15%	4	60
Netral	36	36%	3	108
Tidak Setuju	23	23%	2	46
Sangat Tidak Setuju	9	9%	1	9
Jumlah	100	100%		308

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa 36% karyawan bersikap netral, 23% dari karyawan menyatakan tidak setuju, sebanyak 9% karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 15% karyawan menyatakan setuju, dan 17% dari karyawan menyatakan sangat setuju dengan keseimbangan antara upah pokok dengan kompensasi yang diterima. Berdasarkan skor yang diperoleh dari tabel 10 di atas, maka tanggapan responden tentang keseimbangan antara upah pokok dengan kompensasi yang diterima adalah cukup memuaskan.



## TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KEPUASAN KERJA

**TABEL 11 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KOMPENSASI YANG SANGAT BERTHARGA BAGI KEHIDUPAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	10	10%	5	50
Setuju	9	9%	4	36
Netral	23	23%	3	69
Tidak Setuju	48	48%	2	96
Sangat Tidak Setuju	10	10%	1	10
Jumlah	100	100%		261

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa 23% karyawan bersikap netral, 48% dari karyawan menyatakan tidak setuju, sebanyak 10% karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 9% karyawan menyatakan setuju, dan 10% dari karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa kompensasi sangat berharga bagi kehidupan mereka. Berdasarkan skor yang diperoleh pada tabel 11 di atas, maka tanggapan responden tentang kompensasi yang sangat berharga bagi kehidupan adalah cukup memuaskan.

**TABEL 12 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PERASAAN BANGGA BEKERJA DI PERUSAHAAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	46	46%	5	230
Setuju	33	33%	4	132
Netral	18	18%	3	54
Tidak Setuju	1	1%	2	2
Sangat Tidak Setuju	2	2%	1	2
Jumlah	100	100%		420

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 12 di atas sebanyak 46% karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka sangat bangga bekerja untuk perusahaan ini, sebanyak 33% menyatakan setuju, 1% karyawan menyatakan tidak setuju, 2% menyatakan sangat tidak setuju sedangkan sisanya 18% dari karyawan bersikap netral. Berdasarkan skor dari tabel 12 di atas, maka tanggapan responden tentang perasaan bangga bekerja di perusahaan adalah sangat memuaskan.



**TABEL 13 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KEPEDULIAN PERUSAHAAN TERHADAP KARYAWAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	75	75%	5	375
Setuju	18	18%	4	72
Netral	6	6%	3	18
Tidak Setuju	0	0%	2	0
Sangat Tidak Setuju	1	1%	1	1
Jumlah	100	100%		466

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa 6% karyawan bersikap netral, 0% dari karyawan menyatakan tidak setuju, sebanyak 1% karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 18% karyawan menyatakan setuju, dan 75% dari karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan sangat peduli dengan karyawan. Berdasarkan skor diatas, maka tanggapan responden tentang kepedulian perusahaan terhadap karyawan adalah sangat memuaskan.

**TABEL 14 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KESEIMBANGAN ANTARA APA YANG DIKERJAKAN SESUAI DENGAN TUJUAN PERUSAHAAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	79	79%	5	395
Setuju	14	14%	4	56
Netral	5	5%	3	15
Tidak Setuju	2	2%	2	4
Sangat Tidak Setuju	0	0%	1	0
Jumlah	100	100%		470

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat dilihat bahwa 5% karyawan bersikap netral, 2% dari karyawan menyatakan tidak setuju, sebanyak 0% karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 14% karyawan menyatakan setuju, dan 79% dari karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa adanya keseimbangan antara apa yang karyawan kerjakan sesuai dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan skor dari tabel 14 di atas, maka tanggapan responden tentang keseimbangan antara apa yang dikerjakan sesuai dengan tujuan perusahaan adalah sangat memuaskan.



**TABEL 15 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PEMAHAMAN MENGENAI STRATEGI YANG DIAMBIL**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	77	77%	5	385
Setuju	15	15%	4	60
Netral	7	7%	3	21
Tidak Setuju	1	1%	2	2
Sangat Tidak Setuju	0	0%	1	0
Jumlah	100	100%		468

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat dilihat bahwa 7% karyawan bersikap netral, 1% dari karyawan menyatakan tidak setuju, sebanyak 0% karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 15% karyawan menyatakan setuju, dan 77% dari karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka sudah memahami strategi yang diambil oleh perusahaan sehingga perusahaan lebih unggul dalam persaingan. Berdasarkan skor dari tabel 15 di atas, maka tanggapan responden tentang pemahaman mengenai strategi yang diambil adalah sangat memuaskan.

**TABEL 16 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PERASAAN SENANG BEKERJASAMA DENGAN REKAN KERJA**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	81	81%	5	405
Setuju	10	10%	4	40
Netral	7	7%	3	21
Tidak Setuju	1	1%	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	1%	1	1
Jumlah	100	100%		469

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel 16 di atas dapat dilihat bahwa 81% dari karyawan menyatakan sangat setuju bahwa mereka senang bekerjasama dengan rekan kerja lainnya di perusahaan ini, 10% menyatakan setuju, 7% dari karyawan bersikap netral, 1% dari karyawan menyatakan tidak setuju, dan 1% menyatakan sangat tidak setuju bahwa mereka senang bekerjasama rekan kerja lainnya di perusahaan ini. Berdasarkan skor yang diperoleh dari tabel 16 di atas, maka tanggapan responden tentang perasaan senang bekerjasama dengan rekan kerja adalah sangat memuaskan. Selanjutnya akan dibahas mengenai tanggapan responden tentang perubahan positif yang dilakukan pemimpin untuk karyawan.



**TABEL 17 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PERUBAHAN YANG POSITIF  
DILAKUKAN PEMIMPIN UNTUK KARYAWAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	71	71%	5	355
Setuju	20	20%	4	80
Netral	7	7%	3	21
Tidak Setuju	2	2%	2	4
Sangat Tidak Setuju	0	0%	1	0
Jumlah	100	100%		460

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel 17 di atas dapat dilihat bahwa 71% dari karyawan menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin melakukan perubahan yang positif untuk karyawan, 20% menyatakan setuju, 7% dari karyawan bersikap netral, 2% dari karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor yang diperoleh dari tabel 17 di atas, maka tanggapan responden tentang perubahan positif yang dilakukan oleh pemimpin untuk karyawan adalah sangat memuaskan. Selanjutnya akan dibahas mengenai tanggapan responden tentang kepuasan mereka dalam memahami arah dan tujuan perusahaan.

**TABEL 18 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KEPUASAN DALAM  
MEMAHAMI ARAH DAN TUJUAN PERUSAHAAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	78	78%	5	390
Setuju	11	11%	4	44
Netral	5	5%	3	15
Tidak Setuju	4	4%	2	8
Sangat Tidak Setuju	1	1%	1	1
Jumlah	100	100%		458

Sumber : Hasil Kuesiner

Berdasarkan tabel 18 di atas dapat dilihat bahwa 5% karyawan bersikap netral, 4% dari karyawan menyatakan tidak setuju, sebanyak 1% karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 11% karyawan menyatakan setuju, dan 78% dari karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka sangat puas dalam memahami arah dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan skor yang diperoleh dari tabel 18 di atas, maka tanggapan responden tentang kepuasan memahami arah dan tujuan perusahaan adalah sangat memuaskan.



**TABEL 19 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KESEMPATAN YANG SAMA BAGI LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DALAM MENCAPAI KARIR YANG MAKSIMAL**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	72	72%	5	360
Setuju	16	16%	4	64
Netral	6	6%	3	18
Tidak Setuju	5	5%	2	10
Sangat Tidak Setuju	1	1%	1	1
Jumlah	100	100%		453

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 19 di atas dapat dilihat bahwa 6% karyawan bersikap netral, 5% dari karyawan menyatakan tidak setuju, sebanyak 1% karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 16% karyawan menyatakan setuju, dan 72% dari karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa adanya kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mencapai karir yang maksimal. Berdasarkan nilai skor dari tabel 19 di atas, maka tanggapan responden tentang kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam mencapai karir yang maksimal adalah sangat memuaskan.

**TABEL 20 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG OPTIMISME KESUKSESAN DI MASA DEPAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	83	83%	5	415
Setuju	11	11%	4	44
Netral	6	6%	3	18
Tidak Setuju	0	0%	2	0
Sangat Tidak Setuju	0	0%	1	0
Jumlah	100	100%		477

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel 20 di atas dapat dilihat bahwa 83% dari karyawan menyatakan sangat setuju bahwa mereka optimis akan meraih kesuksesan di masa depan melalui perusahaan ini, 11% menyatakan setuju, 6% dari karyawan bersikap netral, 0% dari karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan nilai skor dari tabel 20 di atas, maka tanggapan responden tentang optimisme kesuksesan di masa depan adalah sangat memuaskan.



**TABEL 21 : TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KESIGAPAN PEMIMPIN TERHADAP MASALAH EKSTERNAL DAN INTERNAL PERUSAHAAN**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	88	88%	5	440
Setuju	8	8%	4	32
Netral	2	2%	3	6
Tidak Setuju	2	2%	2	4
Sangat Tidak Setuju	0	0%	1	0
Jumlah	100	100%		482

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel 21 di atas dapat dilihat bahwa 88% dari karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tentang kesigapan pemimpin terhadap masalah eksternal dan internal perusahaan, 8% menyatakan setuju, 2% dari karyawan bersikap netral, 2% dari karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan nilai skor dari tabel 21 di atas, maka tanggapan responden tentang kesigapan pemimpin terhadap masalah eksternal dan internal perusahaan adalah sangat memuaskan.

## ANALISIS PERHITUNGAN KORELASI

Dengan menggunakan data yang telah diolah oleh penulis dan melalui perhitungan dengan menggunakan SPSS (*Statistic Package Social Science*), maka hasil perhitungan kuesioner di dapat sebagai berikut :

**TABEL 22 : PERHITUNGAN KORELASI SISTEM KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SUCACO, Tbk.**

			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.802(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	100	100
	Y	Correlation Coefficient	.802(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	100	100

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan hasil dari tabel SPSS tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa hasil  $r$  sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa antara kebijakan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh dari variabel X terhadap naik atau turunnya variabel Y, dapat menggunakan koefisien determinasi/penentu (KD). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% && \text{dimana, } r = \text{koefisien korelasi} \\
 &= (0.802)^2 \times 100\% \\
 &= 64,32\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 64,32% yang menunjukkan bahwa nilai sumbangan yang diberikan oleh variabel X (persentase kompensasi finansial) terhadap naik turunnya variabel Y (persentase kepuasan kerja) besarnya adalah sebesar 64,32%, sedangkan sisanya sebesar 35,68% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, suasana kerja, prestasi kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik diatas terbukti bahwa kompensasi finansial mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui keabsahan dari perhitungan tersebut maka penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan tabel Z.

Prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut :

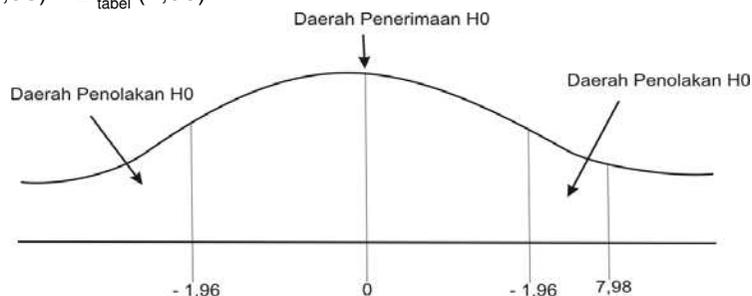
1. Rumusan Hipotesis  
 $H_0$  : Tidak ada hubungan antara X dan Y  
 $H_a$  : Ada hubungan antara X dan Y
2. Taraf nyata  
 $\pm = 0,05$
3. Statistik uji

$$\begin{aligned}
 Z &= r_s \sqrt{(n-1)} \\
 &= 0.802 \sqrt{(100-1)} \\
 &= 7,98
 \end{aligned}$$

4. Kriteria uji  
 $H_0$  ditolak jika  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$  atau  $Z_{hitung} < -Z_{tabel}$

$$\begin{aligned}
 Z_{tabel} &= Z_{0,5} - Z_{\frac{\alpha}{2}} \\
 &= Z_{0,5} - Z_{\frac{0,05}{2}} \\
 &= Z_{0,475} \\
 &= 1,96
 \end{aligned}$$

$$Z_{hitung} (7,98) > Z_{tabel} (1,96)$$



Gambar 3 : Uji Signifikansi Antara Kebijakan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Dengan Menggunakan Tabel Z



Dari gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa  $Z_{hitung}$  sebesar 7,98 berada pada daerah penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi finansial yang dijalankan oleh PT SUCACO, Tbk dengan kepuasan kerja karyawannya. Dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil analisis di atas ternyata bahwa hubungan antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja karyawan hasil perhitungannya signifikan.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

1. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan, dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi kepada karyawan agar karyawan termotivasi dan mendapatkan kepuasan kerja sehingga produktivitas tercapai.
2. Hasil analisis dari kuesioner menunjukkan bahwa antara pelaksanaan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT SUCACO, Tbk terdapat hubungan yang sangat kuat. Koefisien korelasi antara pelaksanaan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah  $r = 0,802$  dengan koefisien penentu sebagai kontribusi pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil sebesar 64,32 % sedangkan sisanya sebesar 35,68 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, suasana kerja, prestasi kerja dan lain sebagainya. Dari hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai  $Z_{hitung}$  (7,98) lebih besar dari nilai  $Z_{tabel}$  (1,96), yang berada pada daerah penolakan  $H_0$ , yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebijakan kompensasi finansial yang dijalankan oleh PT SUCACO, Tbk dengan kepuasan kerja karyawannya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Manullang, ***Manajemen Personalia***, Cetakan Ketujuh, Edisi Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1999
- Martoyo, Susilo, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Empat, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2000
- Nitisemito, Alex S, ***Manajemen personalia***, Jilid Pertama, Bandung: Penerbit Sinar Bandung, 1998
- Simamora, Hery, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta: Penerbit STE YKPN, 2000
- Tulus, Agus, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Kedua, Penerbit Jakarta: PT Grasindo, 1998
- Teguh, Sulistiyanti, Ambar & Rosidah, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2003

