

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GAYAMAKMUR MOBIL MEDAN**

**Akhwanul Akmal<sup>1\*</sup> & Ihda Tamini<sup>2</sup>**

Politeknik LP3I<sup>1</sup>

\*E-Mail : [akhwanul@gmail.com](mailto:akhwanul@gmail.com)

Submit : 10 Oktober 2020  
Revisi : 23 November 2020  
Diterima : 01 Desember 2020

### **Abstrak**

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena besar atau kecilnya merupakan cerminan atau ukuran nilai dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja yang dimiliki juga semakin baik. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sumber data yang digunakan adalah data internal dan eksternal. Populasi dan sampel yang diteliti adalah karyawan Gayamakmur Mobil Medan yang berjumlah 60 orang dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan datanya wawancara, kuesioner, dan observasi. Indikator yang digunakan dari variabel kompensasi adalah upah pokok, Tunjangan Hari Raya (THR), dan insentif sedangkan indikator variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, teman sekerja, dan gaji. Hipotesis dari penelitian ini bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan metode analisis deskriptif, statistik parametris, analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa uji validitas pada setiap item pernyataan adalah valid, uji reabilitas pada pernyataan adalah reliabel, nilai korelasi gandanya sebesar 0,777 yang berarti adanya hubungan yang kuat, analisis koefisien determinasi sebesar 0,604, dan hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial.

**Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja.**

### **PENDAHULUAN**

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga. Namun, tidak hanya penting bagi karyawan kompensasi juga penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* serta mengurangi angka *turn over* karyawan yang akan menambah biaya perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi banyak hal seperti misalnya kepuasan kerja, produktivitas, kinerja karyawan dan lain-lain. Biasanya semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja juga akan semakin baik. Hal ini dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan seperti disiplin, moral kerja, semangat kerja, serta *turn over*. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka disiplin, moral kerja, dan semangat kerja cenderung rendah serta *turn over* menjadi tinggi. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga menghasilkan hal-hal yang memberikan profit bagi perusahaan. Walaupun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Melani dan Suhaji (2012) menunjukkan bahwa faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan pada saat melakukan penelitian di Gayamakmur Mobil Medan, dapat

dilihat bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang cenderung rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi yang diterima karyawan dengan kepuasan kerja yang dimiliki. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penulis lebih memfokuskan penelitian kepada faktor finansial yang berupa kompensasi serta penulis ingin mengetahui berapa besar faktor finansial yaitu kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sunyoto (2012), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Akhmad (2013) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organization*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP./49/MEN/2004 pada 8 April 2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah (Kurniawan, 2013) bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah, maka pendapatan dapat dibedakan menjadi pendapat berupa upah dan pendapatan non-upah. Pendapatan berupa upah terdiri dari:

1. Upah Pokok
2. Tunjangan Tetap
3. Tunjangan Tidak Tetap

Sedangkan pendapatan berupa non-upah terdiri dari:

1. Fasilitas
2. Bonus
3. Tunjangan Hari Raya (THR)
4. Insentif

Selain itu, pendapatan pekerja/buruh dapat pula digolongkan menurut bagaimana pendapatan tersebut diterima, yaitu pendapatan langsung dan pendapatan tidak langsung. Pendapatan langsung adalah segala jenis pendapatan yang diterima buruh/karyawan secara tunai (atau cek dan transfer bank) secara rutin dan periodik. Termasuk didalam golongan pendapatan langsung adalah

1. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Upah pokok biasanya diperhitungkan mampu menghidupi pekerja/buruh selama satu bulan atau periode tertentu.
2. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan keluarganya secara teratur berkaitan dengan pekerjaannya. Tunjangan ini dibayarkan secara rutin sesuai dengan periode pembayaran upah pokok dengan jumlah yang tetap sesuai kesepakatan. Contoh-contoh tunjangan tetap adalah tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, dan sebagainya.
3. Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran imbalan baik langsung maupun tidak langsung kepada pekerja/buruh dengan jumlah yang tidak tetap, serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan upah pokok dan tunjangan tetap. Contoh tunjangan tidak tetap adalah tunjangan transportasi yang diberikan hanya jika pekerja/buruh masuk kerja, tunjangan makan yang hanya diberikan setelah pekerja/buruh bekerja selama 4 jam, dan sebagainya.
4. THR, Gratifikasi, dan Pembagian Keuntungan Lainnya, tunjangan hari raya diberikan kepada buruh sesuai peraturan perusahaan. Gratifikasi atau hadiah kadang-kadang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pengabdian pekerjaan/buruh, atau sebagai sarana untuk memotivasi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Termasuk dalam kelompok ini adalah gaji ke-13, gaji ke-14, dan sebagainya.
5. Bonus adalah pembayaran bukan upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau buruh karena prestasinya. Bonus juga dapat diberikan karena perusahaan yang bersangkutan memperoleh laba yang melampaui target. Besarnya bonus serta syarat-syarat pemberian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
6. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Sementara itu, pendapatan tidak langsung adalah pendapatan yang tidak diterima secara langsung, tetapi dalam bentuk lain, baik secara rutin maupun tidak. Termasuk dalam golongan pendapatan tidak langsung adalah

1. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Fasilitas ini misalnya kendaraan, alat komunikasi, makan siang cuma-cuma, tempat ibadah, penitipan anak, koperasi, kantin, dan lain-lain
2. Santunan
3. Bantuan Biaya Pendidikan dan Pelatihan
4. Premi Asuransi maupun tabungan hari tua yang dibayarkan oleh perusahaan (termasuk didalamnya iuran Jamsostek)

Menurut Bangun (2012) jenis-jenis kompensasi ada 2 (dua), yaitu:

1. Kompensasi Finansial, kompensasi yang dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) dan pembayaran tidak langsung (*indirect payment*).
  - a. Kompensasi langsung  
Kompensasi langsung berupa gaji pokok seperti upah, gaji, dan kompensasi variabel seperti insentif dan bonus.
  - b. Kompensasi tidak langsung  
Kompensasi tidak langsung berupa dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan, atas biaya perusahaan, dan dana pensiun.

2. Kompensasi Nonfinansial, kompensasi nonfinansial merupakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima pekerja. Pembayaran kompensasi nonfinansial diberikan dalam bentuk penghargaan-penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, dan kantor yang lebih bergengsi. Aspek kompensasi nonfinansial mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan organisasinya.

### **Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2013), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai :

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan terjamin karena *turn-over* relative kecil
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. akan menyadariserta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan
2. Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompesasi diatas kemampuan yang ada.
3. Kesiediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
4. 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.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hartatik (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2013), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Hartatik (2014) bahwa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja diklasifikasikan kedalam lima aspek, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*) setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidak pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*supervisor*) atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai *figure* ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*workers*) faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawailain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.
4. Promosi (*promotion*) promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/upah (*pay*) gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

Menurut Hasibuan (2013) bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor seperti Balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Gayamakmur Mobil Medan yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja Km. 6,7 No. 6-8 Medan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diperoleh secara langsung berasal dari karyawan Gayamakmur Mobil Medan yang melakukan pengisian angket/kuesioner dan masih perlu dilakukan pengolahan terlebih dahulu sebelum disajikan. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data internal dari perusahaan Gayamakmur Mobil Medan yang terkait dengan gambaran umum perusahaan.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Gaya makmur Mobil Medan yaitu sebanyak 60 orang. Sedangkan Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan *sampling* jenuh dikarenakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data seperti Wawancara. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur yang dilakukan kepada Manager Gayamakmur Mobil Medan. Selanjutnya yaitu Kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (Sugiyono, 2010). Berikut ini adalah tabel alternatif jawaban kuesioner dari responden:

Menurut Umar (2011) untuk menghitung hasil jawaban responden maka digunakan rumus rata-rata sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = Jumlah Nilai Rata – Rata

$x_i$  = Jumlah Jawaban Responden padamasing-masing indikator

$n$  = Jumlah Responden

Untuk menentukan jawaban responden terlebih dahulu ditentukan intervalnya yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Skala}} \\ &= \frac{5}{5} - \frac{1}{5} = \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dengan demikian pengukuran jawaban responden mengenai kompensasi dan kepuasan kerja dapat diukur sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju

1,81 – 2,60 = Tidak Setuju

2,61 – 3,40 = Cukup Setuju

3,41 – 4,20 = Setuju

4,21 – 5,00 = Sangat Setuju

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi berperan serta dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian.

### Definisi Operasional Variabel

Berikut ini merupakan definisi operasional dari variabel penelitian yaitu variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja:

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2014)	1. Upah Pokok (X1) 2. THR (X2) 3. Insentif (X3)	Ordinal
2	Kepuasan Kerja (Y)	Salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Hartatik, 2014)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Teman Sekerja 3. Gaji	Ordinal

Sumber : Olahan Penulis (2015)

### Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk penyajian data berupa tabel hasil jawaban responden.
2. Statistik Parametris, dalam penelitian ini, statistik parametris digunakan untuk menguji hipotesis namun sebelum melakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :
  - a. Uji Validitas, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.00* dengan kriteria sebagai berikut:  
 Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid  
 Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid
  - b. Uji Reliabilitas, pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.00*, pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:  
 Jika  $r_{alpha\ positif} \text{ atau } > r_{tabel}$ , maka pernyataan reliabel  
 Jika  $r_{alpha\ negatif} \text{ atau } < r_{tabel}$ , maka pernyataan tidak reliabel  
 Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan data berbentuk interval menggunakan:
3. Analisis Regresi menurut Sugiyono (2010) digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda.

Maka rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisien regresi variabel independen

X1 = Upah Pokok X2 = THR

X3 = Insentif

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 60 responden tingkat pendidikan dengan jumlah terbanyak adalah lulusan SMA/SMK sebanyak 50 orang (83,3%) dan selanjutnya lulusan S1 sebanyak 6 orang (10,0%), lulusan SMP sebanyak 3 orang (5,0%), dan lulusan SD sebanyak 1 orang (1,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah mulai memperhatikan minimal kualifikasi pendidikan untuk karyawan yang bekerja di Gayamakmur Mobil Medan adalah minimal lulusan SMA/SMK.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	1	1,7
2	SMP	3	5,0
3	SMA	50	83,3

4	D3	0	0
5	S1	6	10,0
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Gaya makmur Mobil Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan truk baik baru maupun bekas beserta jasa *service* dan perbaikan dan alat berat seperti *whell loader*, *excavator*, dan traktor beserta baik baru maupun bekas beserta suku cadangnya. Perusahaan ini melaksanakan kegiatan operasionalnya adalah dengan menggunakan strategi pemasaran dimana pelanggan adalah segalanya karena perusahaan mempunyai motto "Bersama Pelanggan Kita Menuju Sukses."

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah identitas responden yang menjadi sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Gayamakmur Mobil Medan yang berjumlah 60 orang. Dari uraian karakteristik responden tersebut maka diperoleh data yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 46 orang (76,7%) dan sisanya perempuan sebanyak 14 orang (23,3%). Hal ini dikarenakan perusahaan bergerak di bidang penjualan dan jasa perbaikan truk sehingga perusahaan lebih membutuhkan tenaga operasional yang didominasi laki-laki.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	46	76,7
2	Perempuan	14	23,3
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian (2015)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang memiliki persentase terbesar adalah responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 20 orang (33,3%) selanjutnya responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 15 orang (25,0%), responden dengan masa kerja 11-15

tahun sebanyak 12 orang (20,0%), responden dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 8 orang (13,3%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 5 orang (8,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup memiliki rasa loyalitas kepada perusahaan.

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	<5 tahun	15	25,0
2	6–10 tahun	20	33,3
3	11–15 tahun	12	20,0
4	16–20 tahun	8	13,3
5	>20 tahun	5	8,3
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian (2015)

### Deskripsi Data Penelitian

Penulis melakukan penelitian secara kuantitatif yaitu dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Gayamakmur Mobil Medan yang berjumlah 60 orang. Adapun uraian hasil jawaban dari setiap pernyataan pada indikator ialah sebagai berikut :

### Variabel X (Kompensasi)

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai upah pokok adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor satu rata-rata jawaban responden sebesar 2,97 menunjukkan bahwa dengan upah yang diberikan karyawan merasa cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pernyataan nomor

dua rata-rata jawaban responden sebesar 2,85 yang menunjukkan bahwa upah yang diberikan perusahaan telah cukup adil dan layak.

2. Pernyataan nomor tiga rata-rata jawaban responden sebesar 2,80 menunjukkan bahwa karyawan cukup puas dengan upah pokok yang diberikan.

**Tabel 5.** Distribusi Responden pada Indikator Upah Pokok

No	Uraian	Nilai					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.	0	14	32	12	2	178	2,97
2	Perusahaan telah memberikan upah yang adil dan layak	0	15	25	16	4	171	2,85
3	Saya memiliki rasa puas dengan upah pokok yang diberikan.	1	13	24	17	5	168	2,80

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai THR adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor satu rata-rata jawaban responden sebesar 3,33 menunjukkan bahwa THR yang diberikan perusahaan cukup sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Pernyataan nomor dua rata-rata jawaban responden sebesar 3,92 yang menunjukkan karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan THR tepat pada waktunya.
2. Pernyataan nomor tiga rata-rata jawaban responden sebesar 3,37 menunjukkan bahwa karyawan cukup setuju dengan pemberian THR sesuai dengan lama kerja karyawan

**Tabel 6.** Distribusi Responden pada Indikator THR

No	Uraian	Nilai					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	THR yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.	4	24	22	8	2	200	3,33
2	Perusahaan memberikan THR tepat pada waktunya.	10	39	8	2	1	235	3,92
3	Perusahaan memberikan THR sesuai dengan lama kerja karyawan.	4	28	16	10	2	202	3,37

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai insentif adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor satu rata-rata jawaban responden sebesar 3,22 menunjukkan karyawan cukup setuju bahwa insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Pernyataan nomor dua rata-rata jawaban responden sebesar 3,55 yang menunjukkan karyawan setuju bahwa insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.
2. Pernyataan nomor tiga rata-rata jawaban responden sebesar 3,38 menunjukkan bahwa karyawan cukup setuju besarnya insentif disesuaikan dengan besarnya prestasi karyawan.

**Tabel 7.** Distribusi Responden pada Indikator Insentif

No	Uraian	Nilai					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi.	2	25	19	12	2	193	3,22
2	Pemberian insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.	4	32	19	3	2	213	3,55



3	Besarnya insentif disesuaikan dengan besarnya prestasi.	5	24	21	9	1	203	3,38
---	---	---	----	----	---	---	-----	------

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

### Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai indikator pekerjaan itu sendiri adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor satu rata-rata jawaban responden sebesar 3,43 menunjukkan karyawan setuju bahwa pekerjaan menarik dan menyenangkan. Pernyataan nomor dua rata-rata jawaban responden sebesar 2,98 yang menunjukkan karyawan cukup setuju bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang menantang.
2. Pernyataan nomor tiga rata-rata jawaban responden sebesar 3,33 menunjukkan karyawan cukup setuju bahwa pekerjaan tidak membosankan.

**Tabel 8.** Distribusi Responden pada Indikator Pekerjaan itu Sendiri

No	Uraian	Nilai					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan.	2	26	29	2	1	206	3,43
2	Pekerjaan saya menantang.	1	17	25	14	3	179	2,98
3	Pekerjaan saya tidak membosankan.	3	22	28	6	1	200	3,33

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai indikator teman sekerja adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor satu rata-rata jawaban responden sebesar 3,47 menunjukkan karyawan setuju bahwa hubungan kerja dengan rekan kerja berjalan dengan baik.
2. Pernyataan nomor dua rata-rata jawaban responden sebesar 3,12 yang menunjukkan karyawan cukup setuju bahwa rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitannya.
3. Pernyataan nomor tiga rata-rata jawaban responden sebesar 3,72 menunjukkan karyawan setuju bahwa tidak menemukan kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja.

**Tabel 9.** Distribusi Responden pada Indikator Teman Sekerja

No	Uraian	Nilai					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Hubungan dengan rekan kerja berjalan baik.	5	26	21	8	0	208	3,47
2	Rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan sesamanya.	0	18	32	9	1	187	3,12
3	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya.	8	32	17	1	2	223	3,72

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai indikator gaji adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor satu rata-rata jawaban responden sebesar 2,73 menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan cukup sesuai dengan yang diharapkan.
2. Pernyataan nomor dua rata-rata jawaban responden sebesar 2,83 yang menunjukkan
3. bahwa karyawan merasa gaji cukup sesuai dengan kontribusi yang berikan kepada perusahaan.
4. Pernyataan nomor tiga rata-rata jawaban responden sebesar 2,57 menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan tunjangan-tunjangan yang diterima diluar upah pokok.

**Tabel 10.** Distribusi Responden pada Indikator Gaji

No	Uraian	Nilai					Jumlah	Rata-Rata
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1		
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan.	1	10	25	20	4	164	2,73
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.	0	14	26	16	4	170	2,83
3	Saya puas dengan tunjangan-tunjangan diluar upah pokok yang diberikan	1	7	24	21	7	154	2,57

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Gayamakmur Mobil Medan. Berdasarkan hasil penelitian, penulis membuat suatu pembahasan antara teori yang penulis gunakan dengan hasil yang diperoleh. Penulis menggunakan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah sebagai landasan teori. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah, maka pendapatan dibedakan menjadi pendapatan berupa upah dan pendapatan non-upah seperti teori yang telah dibahas sebelumnya. Namun sesuai dengan batasan masalah penulis hanya menggunakan upah pokok, THR, dan insentif sebagai indikator dari variabel kompensasi. Hal ini dikarenakan tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, dan bonus tidak diterima oleh semua karyawan dan kemampuan perusahaan dalam membayar juga terbatas.

Oleh sebab itu akan dibahas teori kompensasi yang berupa pendapatan langsung dengan hasil penelitian yang ada sebagai berikut, Upah Pokok biasanya diperhitungkan mampu menghidupi kebutuhan pekerja/buruh selama satu bulan atau periode tertentu. Oleh sebab itu untuk memenuhi penghidupan yang layak, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Pada indikator upah pokok ini dapat dilihat hasil menunjukkan bahwa perusahaan telah cukup sesuai dalam pemberian upah pokok karena upah pokok yang diberikan cukup untuk bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, cukup adil dan layak, serta cukup sesuai dengan apa yang diharapkan. Walaupun sebenarnya upah pokok yang diberikan perusahaan dibawah Upah Minimum yang ditetapkan namun hal ini dikarenakan kemampuan perusahaan dalam membayar upah. Walaupun demikian perusahaan selalu memberikan upah pokok tepat pada waktunya.

Pemerintah berupaya meringankan beban pekerja/buruh dengan mengatur pelaksanaan pemberian THR oleh perusahaan. THR merupakan penghasilan non-upah yang diatur oleh pemerintah sesuai dengan Permenaker No PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di perusahaan. Hasil penelitian mengenai indikator THR menunjukkan bahwa perusahaan memberikan THR yang cukup sesuai dengan harapan karyawan, karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan THR tepat pada waktunya, dan karyawan cukup setuju THR diberikan sesuai dengan lama kerja. Dari hasil penelitian ini perusahaan telah memperhatikan tunjangan hari raya karyawan dan cukup sesuai dengan peraturan Permenaker No. PER-04/MEN/1994 seperti THR wajib diberikan kepada pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih, besarnya THR diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan, dan dibayarkan selambat-lambatnya 7 hari sebelum hari raya keagamaan.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa karyawan cukup setuju dengan pemberian insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi, karyawan juga setuju bahwa insentif memberikan semangat yang lebih

dalam bekerja, dan karyawan merasa cukup setuju besarnya insentif disesuaikan dengan besarnya prestasi. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti Uang Mingguan diberikan kepada karyawan setiap minggu bagi yang selalu hadir bekerja dan tidak datang terlambat dan Uang Bulanan bagi karyawan yang selama sebulan selalu datang untuk bekerja (tidak pernah absen).

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa upah pokok secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari hasil uji-t dimana nilai terbesar dari variabel independent yaitu upah pokok, THR, dan insentif adalah upah pokok sebesar 3,462 dan selanjutnya insentif sebesar 3,009. Sedangkan THR tidak mempunyai hubungan secara parsial dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan teori tujuan kompensasi sebagai kepuasan kerja. Kompensasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik karyawan sehingga memperoleh

kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat disiplin, moral kerja, dan *turn over* karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, moral kerja yang baik dan *turn over* karyawan kecil berarti kepuasan kerjanya karyawan baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada karyawan Gayamakmur Mobil Medan maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji korelasi ganda antara kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,777, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas (upah pokok, THR, dan insentif) mampu menjelaskan variabel terikatnya (kepuasan kerja) sebesar 60,4%, hasil dari uji-t menunjukkan hasil bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya upah pokok dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan nilai 3,462 dan  $3,009 \geq 2,003$ . Sedangkan pada variabel THR hasil hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menunjukkan bahwa secara parsial THR tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilainya sebesar  $1,671 \leq 2,003$ , dan hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa upah pokok, THR, dan insentif memiliki nilai yang positif dan hubungan yang searah dimana apabila upah pokok, THR, dan insentif dinaikkan maka variabel kepuasan kerja akan naik.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Akhmad, J., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lentera Ilmu Cendikia
- [2.] Bangun, W., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga
- [3.] Hartatik, I. P., (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jakarta : Laksana
- [4.] Hasibuan, Malayu S.P., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh belas, Jakarta
- [5.] PT. Bumi Aksara Kurniawan, E., (2013), *Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Jakarta : Dunia Cerdas Soewadji, J., (2012), *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Mitra Wacana Media Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Kesepuluh, Bandung : Alfabeta.
- [7.] a. , (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam belas, Bandung : Alfabeta
- [8.] Sunyoto, D., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CAPS
- [9.] Sutrisno, E., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group
- [10.] Jurnal.widyamangala.ac.id Diakses oleh Ihda Tamini, hari Senin, tanggal 29 Desember 2014, pukul 22.45 WIB