

ANALISA PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN YAYASAN ARITMATIKA INDONESIA REGIONAL SUMATERA UTARA

Lenny Gurning

NIDN: 0114067402

Dosen Program Studi Teknik Komputer Politeknik IT&B

ABSTRAKSI

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik secara finansial maupun non finansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan oleh instansi pemerintahan atau organisasi di mana ia bekerja, dan juga pemberian kompensasi ini digunakan sebagai motivator atau perangsang oleh instansi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh instansi atau organisasi dilakukan berdasarkan syarat dan ketentuan yang berlaku di setiap instansi tersebut, yang mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan kinerja agar lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh dinas pertamanan kota medan, untuk mengukur seberapa besar kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan analisa data kuantitatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara yang berjumlah 32 orang, sedangkan yang menjadi sampel sebanyak 32 orang yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data nya menggunakan rumus perhitungan product moment, yang bertujuan untuk mencari korelasi antara variabel antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara.

Kata Kunci: kompensasi, kepuasan, kerja

PENDAHULUAN

Salah satu alasan yang paling penting bagi manusia untuk bekerja adalah untuk mendapatkan upah, melalui upah tersebut dimaksudkan manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, semakin besar upah yang diterima oleh seorang pekerja biasanya semakin besar motivasi pekerja tersebut di dalam melaksanakan tugasnya. Instansi pemerintahan, organisasi atau perusahaan haruslah memperhatikan kesejahteraan pegawainya, salah satu caranya adalah dengan adanya sistem balas jasa atau kompensasi yang seimbang dan dinamis. Melalui sistem kompensasi tersebut, organisasi/perusahaan akan dapat mengharapkan adanya kepuasan kerja pegawai. Sistem kompensasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan/anggaran dana tersebut. Hal ini penting, sebab dengan anggaran dana dan kemampuan yang terbatas kita harus memilih satu cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja. Kompensasi me-

rupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi.

Kebijakan Kompenasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan instansi apun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan organisasi.

Selain kompensasi, organisasi biasa memberikan rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi karyawan. Menurut Handoko (2001,155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka,dengan adanya pemberian kompensasi

kepada para pegawai dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi pegawai. Menurut Fathoni (2006:112) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Ilmu Manajemen

Istilah manajemen dalam kehidupan masyarakat dewasa ini bukanlah merupakan istilah atau masalah baru. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengelola aktifitas-aktifitas sekelompok orang agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Manajemen secara umum sering disebut sebagai suatu proses untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung pengertian bahwa manajemen merupakan suatu ilmu seni yang mempelajari bagaimana cara mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2010 : 16) manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut G. R. Terry yang dikutip oleh Kartono (2008 : 168) menjelaskan bahwa manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bukan saja mengelola sumber manusia tetapi juga material, modal dan faktor

produksi lainnya. Tetapi bagaimana pun juga, sumber daya manusia merupakan salah satu produksi yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, maka konsekuensi dari semua ini adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik agar diperoleh sumbangan yang berarti bagi kemajuan organisasi atau perusahaan.

Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat para ahli tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai yang dikutip Suwatno (2011 : 29) “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.”

Dari defensi-defensi tersebut kita menekankan pada kenyataan bahwa yang utama sekali kita kelola adalah manusia bukan sumber daya yang lainnya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tidaklah semudah pengelolaan manajemen lainnya, karena manajemen sumber daya manusia khusus menitikberatkan perhatiannya pada faktor produksi manusia yang memiliki akal, perasaan dan juga mempunyai berbagai tujuan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu, tenaga ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2009 : 12), tenaga kerja manusia dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah orang yang menginvestasikan modal untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang ingin dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang lengkap harus mencakup fungsi manajemen dan operasional. Menurut Suwatno (2011 : 30) mengelompokkan fungsi manajemen sumber daya manusia ke dalam fungsi manajerial dan fungsi operasional:

1. Fungsi Manajerial (*Management Functional*)

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sesudah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional (*Operational Function*)

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah merumuskan dan mencari karyawan yang tepat untuk mengisi kesempatan kerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Fungsi ini terutama menyangkut penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikannya, seleksi dan penempatannya.

b. Pengembangan (*Development*)

Penarikan, seleksi dan penempatan karyawan dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka mampu menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru dengan maksud agar karyawan baru mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan karyawan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ini diartikan sebagai pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap karyawannya atas prestasi yang telah diberikan karyawan. Kompensasi ini dapat berupa gaji, upah, tunjangan dan sarana-sarana lainnya yang memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Integrasi (*Integration*)

Integrasi merupakan usaha untuk mempengaruhi karyawan sedemikian rupa hingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan-tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerjaan dan rekan kerja.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi ini mempermasalahkan bagaimana memelihara para karyawan sehingga karyawan betah dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat *labour turnover* yang rendah. Dua hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam memelihara karyawan adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap karyawan.

f. Pemutusan (*Separation*)

Merupakan aktivitas perusahaan untuk memberhentikan karyawannya atau melepaskan karyawan karena satu hal. Biasanya pemutusan kerja ini terjadi karena lanjut usia atau melampaui masa kerja karyawan yang telah ditentukan perusahaan, perusahaan sudah tidak memerlukan karyawan itu lagi, perusahaan merasa tidak puas dengan prestasi kerja atau karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan.

Semua kegiatan di atas yakni manajerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menjelaskan sasaran dasar. Manajemen sumber

daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang harus diperhatikan, menurut Hasibuan (2009 : 15) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menerapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah seperti:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man on the right place and the right man on the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa perlu adanya penetapan program tenaga kerja, pengaturan, serta pelaksanaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Melihat pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan kegiatan organisasi, maka perlu adanya peningkatan kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung serta kepemimpinan yang bijaksana.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk kebutuhan hidupnya.Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan

penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, Hani, 2003 : 114).

Menurut Rivai (2009 : 741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Mathias dan Jackson (2009 : 419) mendefenisikan "Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya". Jadi sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut, Simamora, H., (2004 : 446).
2. Kompensasi karyawan (Dessler, Gary, 2005 : 412) adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
3. Kompensasi (Handoko, Hani, 2003 : 120) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi atau balas jasa bertujuan umumnya untuk kepentingan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2002 : 35). Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh para karyawan, baik uang, barang atau sebagainya sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka pada organisasi.Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan

orang bekerja pada perusahaan, karena dengan kompensasi tersebut para karyawan dapat memenuhi dan meningkatkan kebutuhan hidup mereka. Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam suatu organisasi maka, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan tersebut, karena dengan cara pemberian kompensasi yang layak dan adil akan lebih memacu motivasi kerja mereka.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Hasibuan (2007 : 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujihasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Robbins and Judge (2009 : 113) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Senada dengan itu, Noe, et.all (2006 : 436) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Selanjutnya Kinicki dan Kreitner (2005 : 125) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini memberi arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara relative dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek.

Dalam pandangan yang hampir sama, Nelson and Quick (2006 : 120) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007 : 203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2009 : 128) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja, keleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Luthans (2005 : 120) menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Selanjutnya Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Byars and Rue (2005 : 275), menyatakan bahwa sistem reward organisasi sering mempunyai dampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Disamping dampak langsung, cara reward extrinsik diberikan dapat mempengaruhi reward intrinsik (dan kepuasan) dari penerima. Sebagai contoh jika tiap orang menerima peningkatan gaji 5 persen adalah sulit untuk mendapatkan penyelesaian reward. Namun demikian jika kenaikan gaji dikaitkan langsung dengan kinerja, seorang karyawan yang menerima peningkatan gaji yang besar akan lebih mungkin mengalami perasaan penyelesaian dan kepuasan. Ada lima komponen utama kepuasan kerja yaitu:

- 1) Sikap terhadap kelompok kerja
- 2) Kondisi umum pekerjaan
- 3) Sikap terhadap perusahaan
- 4) Keuntungan secara ekonomi
- 5) Sikap terhadap manajemen

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang pendidikan yang beralamat di Jalan Mahoni No. 16 Medan. Lama waktu penelitian dilakukan terhitung dari awal bulan Juni 2014 sampai Juni 2015.

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini berdasarkan atas metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2008 :72): "Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik suatu kesimpulan."

Menurut (Augusty Ferdinand, 2006 : 223), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu

dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2005 : 78). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada dilingkungan Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara yang berjumlah 32 orang, sampel yang digunakan juga diambil dari seluruh jumlah populasi yang ada sebanyak 32 orang maka penelitian ini disebut penelitian sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner diperoleh 30 butir kuesioner variabel kompensasi (X_1) yang valid, yang dipergunakan sebagai pernyataan pada kuesioner penelitian. Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.1 semua butir pertanyaan mempunyai daftar r hitung (*Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari pada r tabel 0,3, maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid.

Tabel 4.1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pertanyaan	r hitung (<i>Corrected Item total Correlation</i>)	r tabel	Keterangan
1	0,668	0,3	Valid
2	0,660	0,3	Valid
3	0,581	0,3	Valid
4	0,741	0,3	Valid
5	0,756	0,3	Valid
6	0,615	0,3	Valid
7	0,641	0,3	Valid
8	0,676	0,3	Valid
9	0,619	0,3	Valid
10	0,775	0,3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner diperoleh 30 butir kuesioner variabel kepuasan kerja (Y) yang valid, yang dipergunakan sebagai pernyataan pada kuesioner penelitian. Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.4 semua butir pertanyaan mempunyai daftar r hitung (*Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari pada r tabel 0,3, maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja			
Butir Pertanyaan	r hitung (Corrected Item total Correlation)	r tabel	Keterangan
1	0,700	0,3	Valid
2	0,745	0,3	Valid
3	0,637	0,3	Valid
4	0,722	0,3	Valid
5	0,818	0,3	Valid
6	0,688	0,3	Valid
7	0,761	0,3	Valid
8	0,599	0,3	Valid
9	0,755	0,3	Valid
10	0,835	0,3	Valid

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner dengan formula *Cronbach alpha* (α) dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Perhitungannya dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20, hasil uji reliabilitasnya sebagai berikut :

Tabel 4.5. Kriteria Korelasi Menurut Guilford

Koefisien Alpha Cronbach	Kategori
0,0 – 0,20	Reliabilitas sangat rendah
0,21 – 0,40	Reliabilitas rendah
0,41 – 0,60	Reliabilitas cukup tinggi
0,61 – 0,80	Reliabilitas tinggi
0,81 - 1,00	Reliabilitas sangat tinggi

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,673 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,007 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara, hal ini disebabkan dengan adanya Kompensasi yang baik maka Kepuasan kerja karyawan Yayasan

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dari besarnya hasil regresi linier berganda dimana koefisien X_1 nilainya sebesar 2,672 dengan tingkat signifikansi 0,007. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka makin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu kompensasi merupakan variable yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan meskipun secara statistik berhasil diuji terdapat pengaruh positif antara kedua variable, namun peneliti menyadari bahwa kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Masih ada faktor lain yang mungkin berperan terhadap kepuasan kerja seperti disiplin kerja, budaya kerja, promosi jabatan, aktualisasi diri dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito, 2005, *Manajemen Personalia* (*Manajemen Sumber Daya Manusia*), Edisi Kelima, Cetakan Keempatbelas, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Amirullah dan Haris Budiono, 2004, *Pengantar Manajemen*, Cetakan Kedua, Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.
- Becker, Brian, et al, 2009, *The HR Scorecard Mengaitkan Manusia, Strategi dan Kinerja*, Jakarta, PT. Gelora Aksara Pratama.
- Dessler, Gary, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Indeks.
- Dreher, George, and Dougherty, Thomas, W., 2001, *Human Resource Strategy. A Behavioural Perspective For The General Manager*, New York, McGraw Hill, Inc.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hersey, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Kartono, Kartini 2002, *Pemimpinan Kepemimpinan*, Edisi Baru, Jakarta, Rajawali Press.

- Kreitner dan Kinichi, 2008, *Organizational Behaviour 8th Edition*, New York, Mc Grow hill.
- Larasaty, 2005, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. AL-BASI Parahyangan Ciamis Jabar*, Fakultas Ekonomi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.
- Malthis, Jackson, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2009, *Horison Bisnis, Manajemen, Dan Sumber Daya Manusia*, Bogor, Penerbit IPB Press