

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SERDANG HULU MEDAN

Rudy (NIDN: 0130048101)

ABSTRACT

PT. Serdang Hulu is a company that engaged in manufacturing of crude palm oil and plantation of palm oil. Based on the initial data that obtain in this research, it is known that has sense of dissatisfaction to employees, especially staffs on every division of company. One of the reasons are the compensation system what established by the company, it is based only the UMP (Upah Minimum Provinsi) and the compensation difference between the old and new employees are not too much different; therefore the problem of this research is to determine "How much influence compensation on employees' job satisfaction at PT. Serdang Hulu Medan?" The results are obtained from this research are: test correlation is 0.877 which indicates a high/strong correlation; test of determination is 76.8% which means there is a contribution on giving compensation towards employees' job satisfaction at 76.8% and the remaining of 23.2% is influenced by other factors. To hypothesis test, the writer uses distribution Z test. The results are showed that Z count 6.736 > Z table 1.960, it is mean the alternative hypothesis is accepted that "There is an influence of giving compensation on employees' job satisfaction at PT. Serdang Hulu Medan."

Key words: *Giving Compensation; Employees' Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa seorang karyawan merupakan kekayaan atau aset utama di dalam sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan sangat baik. Keberadaan dari sumber daya manusia sendiri penting bagi setiap perusahaan supaya perusahaan tersebut dapat mengatur, mengelola dan mengurus sumber daya manusia yang mereka miliki secara produktif, efektif, dan efisien.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi. Perusahaan sendiri memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor tersebut dapat berupa bahan baku, sumber daya manusia, modal dan teknologi. Di antara semua faktor yang ada, sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dan memiliki pengaruh yang paling besar dalam sebuah perusahaan. Karena walaupun memiliki bahan baku dan modal yang melimpah serta teknologi yang paling canggih, tanpa adanya tenaga kerja ahli yang mengelolanya, semuanya menjadi tidak bermanfaat. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dan kunci utama bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan global.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:359), jika sebuah perusahaan memberikan kompensasi yang adil kepada para karyawan, perusahaan

tersebut dapat berharap untuk melihat peningkatan atas kepuasan tiap individu. Dari hal di atas dapat diketahui bahwa perusahaan yang memberikan kompensasi yang baik dan adil dapat memberikan pengaruh yang besar dalam kepuasan kerja karyawan, sebab dengan adanya kompensasi yang baik dan adil maka setiap kebutuhan atau keinginan seseorang dapat terpenuhi. Semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin besar pula kebutuhan atau keinginan dapat dipenuhi.

Dampak dari sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja pada karyawan staf di setiap divisi sehingga masalah-masalah yang timbul di PT. Serdang Hulu yaitu banyak pekerjaan karyawan staf PT. Serdang Hulu yang tidak terselesaikan sesuai tenggang waktu yang diberikan dan banyak karyawan staf yang mengundurkan diri karena kecewa.

PERUMUSAN MASALAH

Kompensasi merupakan salah satu faktor bagi karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja. Dari kompensasi yang diterima, karyawan bisa memenuhi kebutuhannya. Selain itu pemberian kompensasi yang layak juga bisa membuat karyawan memiliki rasa loyalitas kepada perusahaan. Jadi pemberian kompensasi yang layak harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang

telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang akan dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang akan dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem kompensasi di PT. Serdang Hulu Medan?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam sebuah organisasi yang dapat dikatakan sebagai manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu atau tujuan organisasional.

Menurut Dessler (2013:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan menentukan kompensasi karyawan, serta mengurus hubungan, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan di antara tenaga kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2012:21), fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
 - b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
 - c. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- d. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sama dengan rencana.
2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Pengembangan
Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.
 - c. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.
 - d. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - e. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
 - f. Pemberhentian
Pemberhentian adalah putusannya hubungan seseorang dari suatu perusahaan.

DEFINISI KOMPENSASI

Kompensasi merupakan salah satu alat yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mempunyai pengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor dalam suksesnya sebuah organisasi, sebab dengan pemberian kompensasi yang layak memberikan dampak yang positif bagi karyawan sehingga pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih mudah. Menurut Mangkunegara (2011:83), Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Dessler

(2013:352), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang muncul dari karyawan tersebut. Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang berbentuk langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh karyawan tersebut.

TUJUAN KOMPENSASI

Hasibuan (2012:137) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi antara lain adalah

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan 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 fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualifikasi 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 karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan 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.

KEPUASAN KERJA

Seorang individu yang bekerja bagi suatu organisasi, instansi atau perusahaan, hasil kerja yang individu tersebut selesaikan akan mempengaruhi tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, pandangan dan perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga dengan kata lain individu tersebut harus memiliki rasa kepuasan akan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Mary Coulter (2012:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, dan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif.

Menurut Hasibuan (2012:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai perkerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu yang bersifat emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan individu tersebut. Jika individu menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya maka individu tersebut merasa puas dan sebaiknya jika individu menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya, maka individu tersebut tidak merasa puas.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Menurut Sekaran (2010:79), Kerangka berpikir adalah kumpulan konsep saling terkait yang dapat digunakan untuk mengarahkan penelitian dengan tujuan memprediksi dan menjelaskan hasil daripada penelitian. Kerangka berpikir juga adalah struktur yang dapat menahan atau mendukung teori studi penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hubungan antara kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



HIPOTESIS

Menurut Dessler (2013:91), hipotesis adalah pernyataan resmi yang menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah

ditetapkan di atas, maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H₀: Pemberian kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu.

H_a: Pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu.

METODE PENELITIAN

Menurut Jackson (2011:1), Research design is the master technique, which plays a very important role in finding answers to research questions. It provides the method by which a study can be completed and give guidelines and/or instructions on how to collect and analyze the data. Thus, one must be capable of identifying the best design by which to undertake social science research.

Desain penelitian adalah penguasaan teknik yang memainkan peran penting dalam menentukan jawaban untuk pertanyaan penelitian. Desain penelitian juga menyediakan metode pembelajaran yang dapat diselesaikan dan memberikan pedoman dan/atau petunjuk tentang bagaimana mengumpulkan dan menganalisis data. Dengan demikian, seseorang harus mampu mengidentifikasi desain terbaik dalam melakukan penelitian ilmu sosial.

Berdasarkan Sukaria (2011:26), desain penelitian yang digunakan dalam meneliti penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mencandra atau mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat suatu objek atau populasi tertentu.

2. Penelitian korelasional

Penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Dalam penelitian deskriptif, penulis menggunakannya dengan tujuan untuk menentukan, mengumpulkan, dan mengklasifikasikan data-data yang diperoleh supaya peneliti dapat menjelaskan hasil yang terdapat dalam. Dalam penelitian korelasional, penulis menggunakannya untuk menemukan hubungan di antara dua variabel – variabel bebas (variabel X) yaitu pemberian kompensasi terhadap variabel terikat

(variabel Y) yaitu kepuasan kerja – oleh pengumpulan data dari kuesioner.

OBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian populasi atau penelitian sensus, yaitu penelitian yang mengambil seluruh populasi. Jumlah seluruh karyawan di PT. Serdang Hulu adalah 60 (enam puluh) karyawan dan seluruh karyawan PT. Serdang Hulu tersebut akan dijadikan populasi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:134) yang mengemukakan bahwa apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus, tetapi jika jumlah populasinya besar, maka dapat diambil sampel penelitian antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari populasi tersebut.

OPERASIONAL VARIABEL

Menurut Jackson (2011:58), An operational variable is one that clearly specifies how the levels of a variable are to be defined or manipulated, or how scores on a variable and to be measured, in a particular study. Operation definitions are specified for identifying difference along the dimensions of a variable. Operasional variabel adalah salah satu spesifikasi yang menentukan bagaimana tingkat variabel harus didefinisikan atau dimanipulasi, atau bagaimana variabel dinilai dan diukur, dalam studi tertentu. Definisi operasi adalah spesifikasi untuk mengidentifikasi perbedaan sepanjang dimensi variabel. Penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, dimana:

1. Kompensasi sebagai variabel bebas

Kompensasi adalah balas jasa atau imbalan berupa uang baik secara langsung atau tidak langsung bagi karyawan atas hasil kerja mereka bagi organisasi atau perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang efektif bagi departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Kepuasan kerja sebagai variabel terikat

Salah satu sarana paling penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai

respon atau refleksi perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

METODE ANALISIS DATA

1. Uji Validitas
Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas menurut Sukaria (2011:219).
2. Uji Reliabilitas
Arikunto (2010:221) menyatakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang mempengaruhi sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.
3. Uji normalitas
Kasmadi dan Sunariah (2014:92) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggambarkan bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi secara normal.
4. Metode statistik deskriptif
Menurut Sukaria (2011:268), metode statistik deskriptif adalah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul.
5. Metode koefisien korelasi
Sukaria (2011:274) mengemukakan bahwa metode koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
6. Metode koefisien determinasi
Kasmadi dan Sunariah (2014:93) menyatakan bahwa perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.
7. Analisis regresi linear
Kasmadi dan Sunariah (2014:92) menyatakan bahwa analisis regresi linear digunakan untuk mengidentifikasi nilai variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X.
8. Uji hipotesis
Uji Z adalah uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal, apakah hipotesisnya diterima atau ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang telah dipersiapkan oleh penulis telah melebihi 0,30 dan hal ini berarti bahwa seluruh kuesioner dinyatakan valid.
2. Pada uji reliabilitas, penulis memperoleh nilai Cronboach's Alpha dari dua variabel adalah 0,921 (variabel X) dan 0,942 (variabel Y) telah melebihi 0,70. Hal ini diindikasikan bahwa kuesioner yang dipersiapkan penulis dapat digunakan sebagai alat ukur yang terpercaya.
3. Pada uji normalitas, nilai signifikansi yang dihitung berdasarkan uji OneSample Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 (variabel X) dan 0,167 (variabel Y) telah melebihi 0,05. Hal ini berarti data telah didistribusikan secara normal.
4. Menurut hasil SPSS 23.0, nilai mean untuk Pemberian Kompensasi (variabel X) adalah 27,1667 atau responden rata-rata menjawab ragu-ragu. Nilai median untuk variabel X adalah 28 (setuju) dan nilai mode untuk variabel X adalah 25 (ragu-ragu). Kemudian, nilai mean untuk Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y) adalah 33,4333 atau rata-rata responden menjawab ragu-ragu. Nilai median untuk variabel Y adalah 33,5 (ragu-ragu) dan Nilai mode untuk variabel Y adalah 27 (ragu-ragu).
5. Hasil dari uji koefisien korelasi adalah 0,877, yang berarti bahwa pemberian kompensasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu Medan.
6. Hasil dari uji koefisien determinasi adalah 76,8% yang menunjukkan bahwa kontribusi atas pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu adalah 76,8% dan sisa 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak didiskusikan dalam penelitian ini.
7. Untuk analisis regresi linear, penulis memperoleh hubungan linear antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan adalah $Y = 3,518 + 1,101X$. Nilai positif a adalah walaupun pemberian kompensasi tidak meningkat, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 3,518. Nilai b adalah setiap peningkatan 1 angka untuk pemberian kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,101.

8. Dari perhitungan uji hipotesis (uji Z), hasil yang diperoleh sebesar 6,736; yang mana lebih besar dari nilai tabel Z (1,960). Hal ini berarti hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ketiga belas. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa ada korelasi/hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Untuk koefisien determinasi pada penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah 76,8%, hal ini membuktikan bahwa variabel X (pemberian kompensasi) memberikan pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan).

Dan saran yang diberikan Sistem pemberian kompensasi di PT. Serdang Hulu khususnya bagi staf tidak boleh hanya berdasarkan pada UMP (Upah Minimum Provinsi), tetapi juga harus berdasarkan pada prestasi kerja dan lama bekerja karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga karyawan staf dapat lebih terpuaskan akan kompensasi yang mereka terima dan bekerja lebih baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management, thirteen edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Jackson, Sherri L. (2011). *Research methods and statistics: A critical thinking approach*. Mason: Cengage Learning.
- Malayu, Hasibuan S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management, thirteen edition*. Mason: Cengage Learning.
- Sekaran, Uma & R. Bougie. (2010). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. UK: John Wiley & Sons.
- Sinulingga, Sukaria. (2011). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.