

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL

dan NONFINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA

KARYAWAN

Studi Pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan

Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA



Oleh

AFDAL FITRAH

200611004

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Syarat-Syarat

Dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

INDONESIA BANKING SCHOOL

JAKARTA

2011

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL
dan NONFINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

**(Studi Pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan
Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA)**



Diterima dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Komprehensif

2011

Jakarta, 26 April 2011

Dosen Pembimbing Skripsi

(Wasi Bagasworo, SE., MM.)

TANDA PERSETUJUAN PENGUJI KOMPREHENSIF

Nama : Afdal Fitrah
NIM : 200611004
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (Studi pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZOONO ENGINEERING INDONESIA)

Tanggal Ujian Komprehensif : 26 April 2011

Penguji

Ketua : Donant Alananto Iskandar, SE., MBA.

Anggota : 1. Wasi Bagasworo, SE., MM.
2. Drs. Atman Poerwokoesoemo

Menyatakan bahwa mahasiswa dimaksud di atas telah mengikuti ujian komprehensif:

Pada : 26 April 2011

Dengan hasil : B

Penguji,

Ketua,

(Donant Alananto Iskandar, SE., MBA.)

Anggota I,

Anggota II,

(Wasi Bagasworo, SE., MM.)

(Drs. Atman Poerwokoesoemo)

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Afdal Fitrah
NIM : 200611004
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial
Terhadap Kepuasan kerja Karyawan
(Studi pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan
Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.)

Pembimbing Skripsi

(Wasi Bagasworo, SE., MM.)

Tanggal Lulus : 26 April 2011

Ketua Panitia Ujian

(Donant Alananto Iskandar, SE., MBA.)

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

(Ari Sunardi, SE., Akt., MSI)

LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Afdal Fitrah

NPM : 200611004

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Universitas : STIE – Indonesia Banking School

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

(Studi pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIE-IBS, Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

(Afdal Fitrah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkah dan rahmat-Nya sehingga skripsi yang disyaratkan untuk mencapai gelar sarjana ekonomi ini dapat terselesaikan dengan baik. Adapun penulisan skripsi ini berjudul: **Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada divisi sumber daya manusia (SDM), administrasi dan keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA)**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA kinerja karyawan PT.

Selama proses penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak menerima bantuan, bimbingan, petunjuk, saran, fasilitas, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang turut membantu terselesainya penelitian ini. Adapun pihak-pihak yang dimaksud adalah:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, kelancaran dan kemudahan sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik,
2. Ibuku tercinta dan ayahku tersayang yang selalu bersabar dalam mendidik dan senantiasa mengirimkan doa dan kasih sayang yang berlimpah. Semoga Allah selalu mencintai ibu dan ayah baik di dunia maupun di akhirat. Amin,
3. Bapak Wasi Bagasworo, selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ibu DR. Siti Sundari Arie, selaku Ketua STIE-IBS saat ini, dan Bapak Dr. Siswanto selaku mantan Ketua STIE-IBS periode 2004-2009,
5. Bapak Donant Alananto Iskandar, SE., MBA. selaku Wakil I Bidang Akademik STIE Indonesia Banking School,
6. Bapak Taufik Hidayat, SE., M.BankFin. selaku Wakil Ketua II Bidang Administrasi Keuangan STIE-IBS
7. Bapak Atman selaku Wakil Ketua III STIE Indonesia Banking School,
8. Ibu Purnamaningsih sebagai Dosen Pembimbing Akademik, atas segala nasihat yang selalu diberikan,
9. Bapak DR. Muchlis, dan (Alm) Drs. Noehi Nasution, selaku mantan pimpinan STIE-IBS,
10. Bapak Djoko S. Pinilih D.W., SE, MM, selaku Kepala Bagian Admik dan Umum,
11. Bapak Ari Sunardi, SE., Akt., MSI. selaku Ketua Jurusan Manajemen STIE Indonesia Banking School,
12. Seluruh staf pengajar STIE-IBS yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
13. Seluruh staf administrasi STIE-IBS yang telah membantu penulis sehingga dapat mengikuti perkuliahaan dengan baik.
14. Kepada seluruh pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga ketulusan dan keikhlasan hati mereka memperoleh pahala dari Allah SWT.

Sebagai seorang manusia biasa, peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dikarenakan keterbatasan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang

membangun demi perbaikan kualitas penelitian di masa yang akan datang. Jika ada hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca, peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Atas perhatiannya, peneliti ucapkan terima kasih.

Jakarta, Maret 2011

Peneliti



Abstract

To win the competition in the business world entrepreneur must compete with one another in improving their competitive advantage. The key to winning this competition can be done by increasing the standard and quality of human resources that are owned by the firm. To the quality of human resources, the company must take into account the needs of employees with the best. One way of compensation related to both financial compensation and non-financial compensation for the employees to achieve the level of job satisfaction they expect and employees will feel comfortable with the job in which they live.

To determine the relationship between financial compensation and nonfinancial compensation to employee job satisfaction in this study using a statistical calculation using multiple regression analysis. Multiple regression analysis was used to measure the influence of financial compensation (X1) and non-financial compensation (X2) which is the independent variable employee job satisfaction (Y) which is the dependent variable. This calculation is done to see how that will occur in which the relationship between these variables partially or simultaneously. The formula used in this regression is $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$, where (Y) as job satisfaction, (a) as a constant, (b1 X1) as financial compensation, and (b2 X2) as non-financial compensation. T results will be compared with the t table to determine whether the independent variables have significant relationship has no significant effect on the dependent variable.

The results of multiple regression analysis is $Y = 1.417 + 0.549 + 0.549 X_1 + 0.001 X_2$. From the results of those calculations can be concluded that the variable (X1) has a significant positive relationship (Y) because the value of t greater than t table, while for the variable (X2) has no significant relationship terhadap (Y) due to a lower value of t value t tables.

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan Skripsi	i
Lembar Ujian Komprehensif.....	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Pernyataan Karya Sendiri	iv
Kata Pengantar	v
<i>Abstract</i>	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.3.1 Perumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat penelitian	8
1.6. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1. Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.1 Definisi MSDM.....	11
2.1.2 Kompensasi	13
2.1.2.1 Definisi Kompensasi	13
2.1.2.2. Kompensasi dan Terminologinya	17
2.1.2.3 Fungsi Kompensasi	18
2.1.2.4 Tujuan Kompensasi.....	19
2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi...	21
2.1.3 Teori Kepuasan Kerja	23
2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	23
2.1.3.2 Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja	26

2.1.3.3 Mengukur kepuasan kerja	26
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	30
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.2. Metode Pengumpulan Data	35
3.2.1 Data Yang Dihimpun	35
3.2.2 Responden	35
3.4 Metode Pengukuran Varabel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Teknik Pengujian Hipotesis	39
3.6.1 Uji Validitas Data	39
3.6.2 Uji Reliabilitas Data	39
3.7 Uji Asumsi Klasik	40
3.7.1 Uji Multikolinieritas.....	40
3.7.2 Uji Heterokedastisitas	40
3.7.3 Uji Normalitas	41
3.8 Uji Hipotesis.....	41
3.8.1 Analisis Regresi Berganda	41
3.8.2 Uji F	42
3.8.3 Uji t.....	43
3.8.4 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Squared</i>)	44
BAB IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	45
4.1.1 Visi dan Misi	46
4.1.1.1 Visi	46
4.1.1.2 Misi	46
4.1.2 Keunggulan Perusahaan	46
4.1.3 Strategi Perusahaan	47
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	48
4.1.4.1 Dewan Komisaris dan Direksi	48
4.1.4.2 Struktur Organisasi.....	48

4.1.5 Gambaran Umum Divisi Masing-masing	48
1 Bagian Kepegawaian.....	48
2 Bagian Administrasi dan Keuangan.....	49
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	50
4.2.1 Karakteristik Responden	50
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	51
4.2.1.2 Status Responden	52
4.2.1.3 Usia Responden.....	52
4.2.1.4 Pendidikan Terakhir Responden	53
4.2.1.5 Jumlah Tanggungan Anak Responden.....	53
4.2.1.6 Pendidikan Terakhir Responden.....	54
4.3 Deskripsi Masing-masing Variabel	55
4.3.1 Kompensasi Finansial (X1).....	55
4.3.2 Kompensasi Nonfinansil (X2).....	55
4.3.3 Kepuasan Kerja (Y).....	55
4.4 Analisis <i>Pre-Test</i>	56
4.4.1 Uji Validitas	56
4.4.2 Uji Reabilitas	58
4.5 Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Asumsi Klasik.....	59
1 Uji Validitas	59
2 Uji Reabilitas.....	61
3 Uji Asumsi Klasik.....	62
A Uji Normalitas.....	62
B Uji Multikolinearitas.....	63
C Uji Heterokedastisitas.....	64
4.6 Regresi Berganda.....	66
4.7 Uji Hipotesis.....	67
4.7.1 Uji F.....	68
4.7.2 Uji t.....	69
4.8 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Squared</i>).....	72
4.9 Implikasi Manajerial.....	73
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	78

5.2. Saran	79
5.2.1 Bagi Para Akademisi	78
5.2.2 Bagi PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Status Responden	52
Tabel 4.3 Usia Responden.....	52
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	53
Tabel 4.5 Jumlah Tanggungan Anak Responden.....	53
Tabel 4.6 Lama Bekerja Responden	54
Tabel 4.7 <i>Pre-test</i> Validitas.....	57
Tabel 4.8 <i>Pre-Test</i> reabilitas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Instrumen	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	66
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R squared</i>)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar kerangka komponen-komponen program kompensasi Simamora	16
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Grafik Normal probability plot Kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja	63
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas Kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja	65



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Struktur Organisasi
- Lampiran 2 Lembar Pernyataan Kuisisioner
- Lampiran 3 Pernyataan Kompensasi Finansial
- Lampiran 4 Pernyataan Kompensasi Nonfinansial
- Lampiran 5 Pernyataan Kepuasan Kerja



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan jaman dewasa ini sangatlah cepat dan canggih yang contohnya ditunjukkan dengan adanya globalisasi. Dengan adanya globalisasi maka hampir tidak ada jarak antara negara yang satu dengan negara yang lainnya. Hal semacam ini membuat seluruh negara di dunia ini saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dan ingin menjadi negara penguasa sejagat raya. Untuk mencapai keinginan tersebut maka setiap negara saling bersaing untuk mengeruk sejumlah keuntungan yang mereka harapkan salah satunya melalui kegiatan bisnis.

Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Dengan kenyataan tersebut sudah sewajarnya saja karyawan harus mendapat perhatian dan perlakuan yang sesuai dengan keinginannya agar tercipta kenyamanan dalam bekerja.

Mengenai fungsi penting sumber daya manusia bagi suatu perusahaan, Steers (1984) dalam Annie Farida Lubis (2004), mengemukakan “Bahwa faktor manusia harus diperhitungkan secara lebih manusiawi apabila organisasi ingin meningkatkan produktivitasnya dalam jangka panjang” Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan

bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan produktivitasnya maka wajib memperlakukan karyawannya secara lebih manusiawi. Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan di suatu perusahaan bukan lagi dianggap sebagai faktor produksi semata seperti bahan baku, uang atau semacamnya melainkan sebagai mitra perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Sudah selayaknya sebagai mitra kerja perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan kompensasi atau imbalan yang sesuai atas apa yang telah diberikan terhadap perusahaan.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa finansial maupun nonfinansial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat ia bekerja pada periode yang tetap. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kompensasi yang baik akan mendatangkan dampak yang baik pula terhadap perusahaan itu sendiri, diantaranya ialah mendapatkan karyawan yang berkualitas sehingga perusahaan memiliki keunggulan yang lebih dari para pesaingnya atau biasa disebut dengan keunggulan kompetitif. Dalam era globalisasi seperti saat ini dimana persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri. Selain itu lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, juga sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian organisasi harus siap menerapkan *open system* yang harus mampu merespon dan mengimplementasikan setiap perubahan eksternal dengan efektif dan efisien.

Pada dasarnya besar kecilnya pemberian kompensasi kepada karyawan didasarkan atas pemenuhan kebutuhannya. Maka perlu adanya upaya yang sungguh-sungguh dari pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan bentuk kompensasi yang sesuai. Baik dari segi jumlah yang diberikan kepada masing-masing karyawan, maupun dari segi jenisnya, sehingga dapat memenuhi rasa kebutuhan dan kelayakan sesuai dengan persepsi masing-masing karyawan. Penekanan pada aspek pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan langsung dengan kepuasan kerja pada diri karyawan. Apabila kebutuhan dirinya terpenuhi membuat kepuasan kerjanya meningkat dan akan tercermin dari meningkatnya pula prestasi kerja. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan bukan hanya dalam bentuk materi melainkan juga dalam bentuk nonmateri, seperti suasana kerja yang mendukung, hubungan rekan kerja yang kondusif, serta ruangan dan fasilitas yang nyaman untuk bekerja.

Dengan demikian, pihak perusahaan harus lebih mencurahkan kepada masalah imbalan atau kompensasi dan bagaimana kompensasi yang diberikan dapat menjadi daya tarik dan memotivasi karyawan untuk mau bekerja lebih produktif, yaitu dengan melalui penciptaan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), yang mengemukakan “Dengan kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan pemberian kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain. Karena bagi karyawan, kompensasi memiliki arti yang sangat penting, baik sebagai sumber penghasilan dan kehidupan bagi keluarganya maupun sebagai gambaran atas kondisi status sosial karyawan tersebut beserta keluarganya ditengah-tengah masyarakat.

Wexley dan Yukl mengartikan kepuasan kerja sebagai “*the way an employee feels about his or her job*”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Berdasarkan uraian yang didapat, maka penulis mengambil judul penelitian “ **Analisis pengaruh pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan, studi pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa finansial maupun nonfinansial dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan

prestasi kerja, serta [efisiensi](#) dan [efektivitas produksi](#). Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para [karyawan](#) akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran [organisasi](#). Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai [individu](#) karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran [nilai](#) karya mereka di antara para karyawan itu sendiri.

kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang berbentuk fisik contohnya gaji, bonus, insentif, uang makan, uang transportasi, asuransi, jaminan sosial tenaga kerja, jaminan kesehatan, dan lain-lain. Kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kesempatan berkembang.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat terarah dan memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data, serta fokus pada pokok permasalahan dan pembahasannya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan studi pada PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA. Oleh karena penelitian ini terbatas pada kedua direktorat tersebut maka hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisir untuk melakukan pengkajian terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi nonfinansial (X2) sebagai *variabel independent*.

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai *variable dependent* dalam penelitian ini.

1.3.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang masalah dan judul penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang muncul dan membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.
2. Apakah kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.
3. Apakah kompensasi finansial dan nonfinansial bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

2. Mengetahui apakah kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.
3. Mengetahui apakah kompensasi finansial dan nonfinansial bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

1.5 Manfaat Penelitian

1. **Bagi Penulis**
Menambah pengetahuan sekaligus menerapkan teori-teori yang didapat di perkuliahan khususnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia terutama mengenai topik kompensasi.
2. **Bagi Perusahaan**
Membantu perusahaan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan nonfinansial yang telah diberikan selama ini berdampak bagi kepuasan kerja karyawan divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.
3. **Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan ini disajikan dalam lima bab yang akan diuraikan secara sistematis. Setiap bab akan saling berkaitan dan bab sebelumnya merupakan pedoman untuk bab-bab selanjutnya. Adapun sistematika penulisan skripsi ini ialah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini penulis mengemukakan latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN PEMIKIRAN TEORITIS

Bab ini akan menguraikan mengenai referensi yang memuat landasan dan kerangka teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, jika terdapat hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan materi pembahasan penelitian ini maka akan dimasukkan juga di dalam bab ini, serta kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan metode penelitian yang akan digunakan, yakni alat analisis, jangka waktu pengumpulan data penetapan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik pengolahan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian-uraian hasil penelitian berdasarkan data yang telah diolah pada bab sebelumnya serta analisa pembahasan untuk menjawab masalah penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini adalah bagian penutup dari skripsi yang berisi tentang kesimpulan dan rangkuman yang didapat dari hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya. Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, penulis dapat memberikan saran baik bagi kalangan akademik maupun kalangan praktisi yang berperan dalam objek yang telah diteliti.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Menejemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Definisi MSDM

Beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

- Menurut Edwin B. Flippo dikutip dari Mulia Nasution (1994) mengemukakan : “manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, integrasi, dan pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat”.
- Menurut Gary Dessler (2008) *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health, and safety, and fairness concerns”*.
- Menurut Ivancevich dan Lee (2002) *“Human Resources Management is the function performed in organizations that facilitates the most effective use of people (employees) to achieve organizational and individual goals”*.
- Dan menurut Drs. Malayu Hasibuan (2005), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Hendry Simamora (2004), manajemen sumberdaya manusia (MSDM) ialah proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yg baik. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi.

Ada empat hal yang kian penting berkenaan dengan menejemen sumber daya manusia :

1. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis.
2. Tanggung jawab pengelolaan sumberdaya manusia tidak lagi terletak hanya pada manajer khusus, tetapi sekarang terletak pada semua manajer.
3. Perubahan fokus dari hubungan serikat pekerja-manajemen menjadi hubungan menejemen-karyawan, dari kolektivisme menjadi individualism.
4. Terdapat aksentuasi pada komitmen dan melatih inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

Hal pertama menganggap bahwa manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktifitas strategik belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang sentral dalam pencapaian tujuan bisnis. Sumber daya manusia kini digunakan dan diakui sebagai aktiva organisasi yang paling berharga. *Hal kedua* menegaskan perlunya menejer sumber daya manusia menyerahkan tanggung jawab pengelolaan aktiva manusia kepada manajemen lini senior. *Hal ketiga* memperhatikan adanya penggeseran dari “ hubungan

industri “ menjadi “ hubungan karyawan “. Hal keempat menyiratkan bahwa pembentukan dan pengelolaan kultur organisasi sama pentingnya seperti kerja organisasi itu sendiri, dimana individu diberikan peluang untuk merealisasikan seluruh potensi mereka.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Berikut ini beberapa pengertian mengenai kompensasi menurut para ahli :

- Menurut William B. Wether dan Keith Davis dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2005), “*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*”.
- Menurut Prof. Dr. Prayudi Atmosudiro dalam buku “Manajemen Personalia” Mulia Nasution (1994), “Penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.”
- Menurut Gary Dessler (2008), “*compensation refers to all forms pay going to employees and arising from their employment*”.
- Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Handry Simamora (2004), kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan nonfinansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Kebutuhan para karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia. Jika dikelola dengan benar, kompensasi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi finansial adalah Kompensasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan. Komponen-komponen dalam variabel kompensasi finansial diantaranya adalah :

- Gaji
- Insentif unjuk kerja
- Tunjangan Transportasi
- Jaminan kesehatan

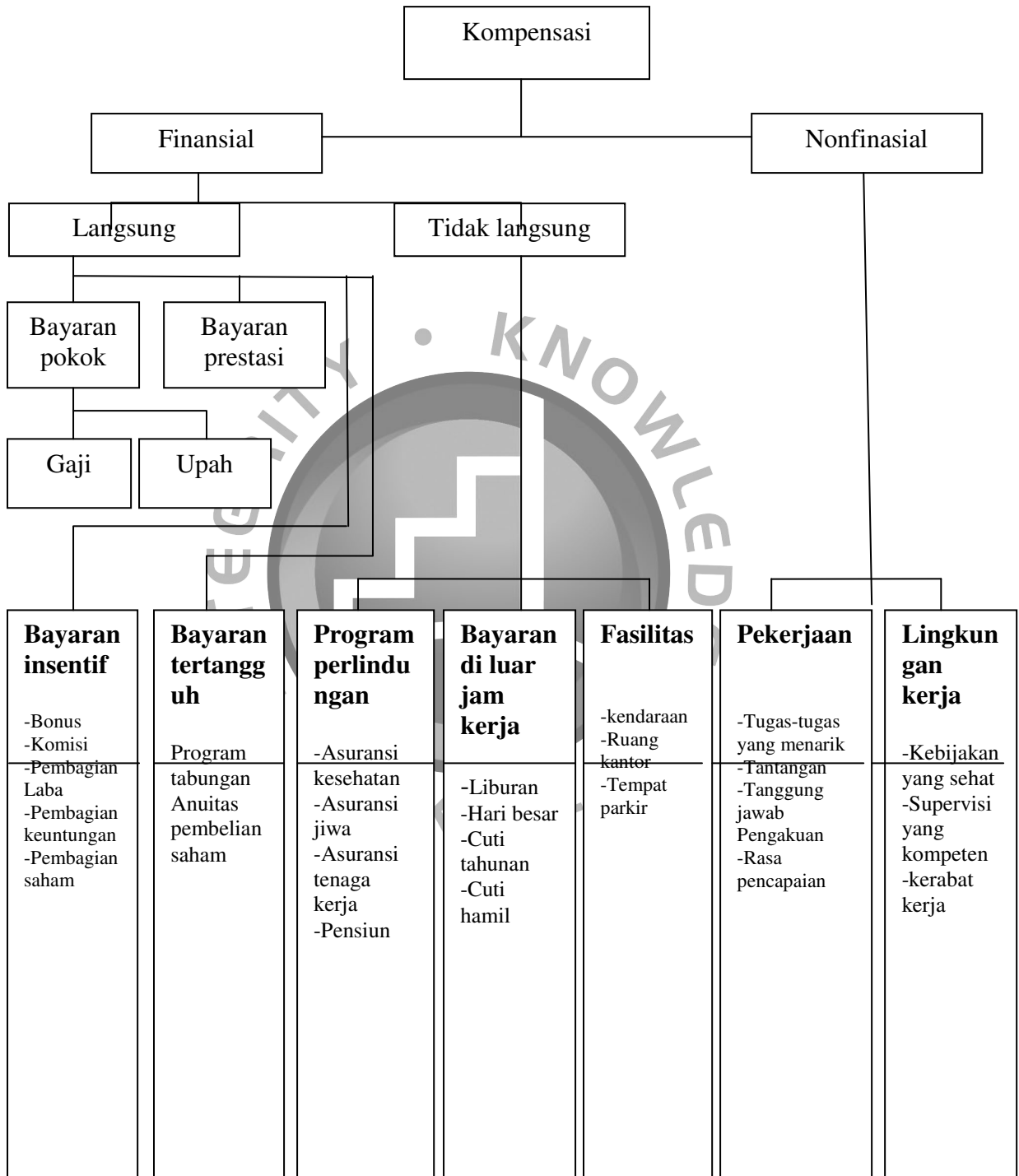
Kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dikarenakan oleh pekerja itu sendiri dan atas lingkungan pekerjaannya. Komponen-komponen dalam variabel kompensasi nonfinansial diantaranya adalah :

- Promosi jabatan
- Fasilitas pendukung
- Kesempatan untuk berkembang



Gambar 2.1

Gambar kerangka komponen-komponen program kompensasi Simamora



2.2.2.2 Kompensasi dan Terminologinya

Handry Simamora (2004), kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, kompensasi berbentuk finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Pengeluaran moneter seperti itu bias segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguh (kewajiban di kemudian hari). Gaji mingguan atau bulanan karyawan adalah contoh pembayaran segera, sedangkan pension, pembagian laba, atau bonus menunjukkan pembayaran tertangguh. Kompensasi bias langsung, di mana uang diberikan langsung kepada karyawan, ataupun tidak langsung, di mana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk nonmoneter.

Terminologi dalam kompensasi adalah :

- Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam, semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarnya. Menurut Pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenaga kerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari 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 atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari

lamanya jam kerja). Jajaran menejer, staf profesional, klerikal (pekerja kerah putih) biasanya digaji.

- Insentif

Insentif adalah tambahan diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi. Program intensif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program intensif adalah untuk mendorong dan mengimbangi produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

- Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

- Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas ialah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat paker khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.2.3 Fungsi Kompensasi

Berdasarkan pengertian diatas terlihat bahwa, kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/ perusahaan. Menurut Martoyo (1994), fungsi kompensasi adalah :

- Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif

Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.

- Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

2.1.2.4 Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

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, 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 kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta 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.

2.1.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2005), dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu:

A. Faktor intern organisasi,

- Dana Organisasi
- Serikat Pekerja

B. Faktor Pribadi karyawan yang bersangkutan

- Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan factor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompsasai yang berbeda. Pemberian kompesasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

- Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

- Pendidikan dan Pengalaman

Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

- Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan.

C. Faktor eksternal pegawai organisasi

- Penawaran dan Permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan

besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar.

- **Biaya hidup**

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal.

- **Kebijaksanaan Pemerintah**

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu.

- **Kondisi Perekonomian Nasional**

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli :

- Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan

pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah dan gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

- Siagian (2005) mengemukakan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja tidaklah sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.
- Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.
- Handoko (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral

kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh karyawan dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang diinginkan di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli keperluan-keperluannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan biasanya akan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara pelaksanaan pekerjaan dengan balas jasanya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak memang tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* yang kecil maka secara relative kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan yang besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Kesimpulannya kepuasan kerja merupakan kunci utama pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

- 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
- Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.1.3.3 Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Wibowo (2007), ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

- *Single Global Rating*, yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
- *Summation Scoren*, yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitngkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Selain itu pengukuran kepuasan kerja juga bisa dilakukan dengan menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaannya. Tersedia dalam tiga bentuk: 2 (dua) bentuk panjang (Versi 1977 dan Versi 1967) dan 1 (satu) bentuk pendek. MSQ menyediakan informasi yang lebih spesifik pada aspek pekerjaan yang menemukan seorang individu melakukan sesuatu lebih berharga daripada ukuran umum kepuasan kerja. MSQ ini berguna dalam menggali kebutuhan kejuruan klien, dalam konseling tindak lanjut studi, dan dalam menghasilkan informasi tentang penguatan (*reinforcers*) dalam pekerjaan. MSQ memungkinkan untuk memperoleh gambaran individual pekerja akan kepuasan kerja, serta memberikan pengukuran yang akurat dari kepuasan kerja kelompok yang terdiri dari individu-individu di berbagai faktor tempat kerja.

MSQ mengukur kepuasan kerja berdasarkan 20 aspek penilaian, diantaranya adalah (1) Aktifitas atau kegiatan, (2) Kebebasan atau kemandirian, (3) Variasi pekerjaan, (4) Status sosial, (5) Supervisi, (6) Kemampuan teknis supervisi, (7) Nilai moral, (8) Kepastian dan keamanan, (9) Pelayanan sosial, (10) Kekuasaan, (11) Penggunaan kemampuan, (12) Kebijakan organisasi dan prakteknya, (13) kompensasi, (14) kesempatan untuk maju, (15) Tanggung jawab, (16) Kreatifitas, (17) Kondisi kerja, (18) Rekan kerja, (19) Penghargaan, (20) Prestasi.

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada beberapa penelitian terdahulu yang mengambil permasalahan yang hampir sama yaitu “Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan”. Yang menjadi acuan penulis dalam mengerjakan penelitian ini adalah penelitian dibawah ini:

1. Annie Farida Lubis

Penelitian ini dilakukan oleh Annie Farida Lubis mahasiswa S2 Universitas Indonesia pada tahun 2004 yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian ekspor dan impor, di Direktorat Luar Negeri, Bank Indonesia - Jakarta, dimana bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dibedakan atas 2 (dua) jenis, yaitu kompensasi imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Adapun tujuan penelitian adalah untuk melihat hubungan antara karakteristik responden dengan persepsi karyawan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja, serta untuk mengetahui faktor-faktor kompensasi mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa bila semakin besar kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan imbalan ekstrinsik (X2), maka pencapaian tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi dan hal tersebut akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disarankan - agar perusahaan senantiasa berupaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan, karena bila kepuasan kerja karyawan tercapai, prestasi kerjanya akan meningkat, keluhan di tempat kerja akan berkurang, perpindahan karyawan akan berkurang dan tingkat kemangkiran di tempat kerja juga akan turun, yang kesemuanya pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas perusahaan.

2. Karel A. Leklikwati

Penelitian ini dilakukan oleh Karel A. Leklikwati berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah Kompensasi finansial dan non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Yapen Waropen, Papua, artinya semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi finansial dan nonfinansial akan menyebabkan tingginya kepuasan kerjanya. Persepsi responden tentang kompensasi finansial terutama didukung oleh indikator gaji dan tunjangan yang diterima karyawan, sedangkan kompensasi non finansial lebih banyak didukung oleh pekerjaan yang bervariasi dan memberikan tantangan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan dengan baik. Di antara kompensasi finansial dan nonfinansial, ternyata kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Yapen Waropen, Papua, artinya walaupun kompensasi finansial dan non finansial sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan, tetapi kompensasi finansial memberikan pengaruh lebih besar terhadap pencapaian kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dicapai karyawan selama ini lebih banyak didukung oleh disiplin, dimana karyawan selalu datang dan pulang sesuai dengan peraturan perusahaan, serta selalu izin jika meninggalkan kantor atau pekerjaan selain jam kerja. Jadi karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi mencerminkan adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan.

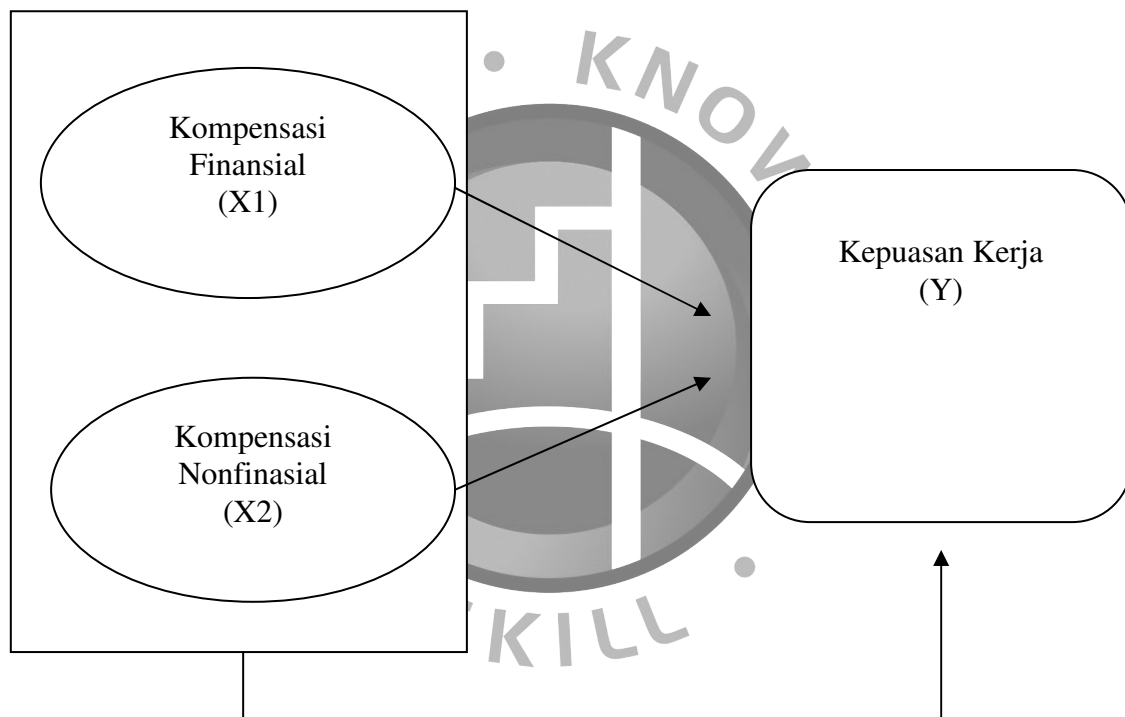
2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian dari konsep-konsep yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, maka terdapat 3 variabel yang meliputi: 2 jenis variabel bebas (*Variable*

Independent), adalah variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat dan 1 jenis variabel terikat (*Variable Dependent*), adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.2

Gambar kerangka pemikiran



Identifikasi variable :

- 1) Kompensasi finansial (X1) adalah Kompensasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan. Komponen-komponen dalam variabel kompensasi finansial diantaranya adalah :

- Gaji
- Insentif kerja
- Tunjangan Transportasi
- Jaminan kesehatan
- Tunjangan hari tua

2) Kompensasi nonfinansial (X2) adalah kompensasi yang diterima karyawan dikarenakan oleh pekerja itu sendiri dan atas lingkungan pekerjaannya. Komponen-komponen dalam variabel kompensasi nonfinansial diantaranya adalah :

- Promosi jabatan
- Fasilitas pendukung
- Lingkungan kerja
- Pelatihan dan pendidikan khusus.

3) Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel *dependent*, komponen-komponen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya adalah (1) Aktifitas atau kegiatan, (2) Kebebasan atau kemandirian, (3) Variasi pekerjaan, (4) Status sosial, (5) Supervisi, (6) Kemampuan teknis supervisi, (7) Nilai moral, (8) Kepastian dan keamanan, (9) Pelayanan sosial, (10) Kekuasaan, (11) Penggunaan kemampuan, (12) Kebijakan organisasi dan prakteknya, (13) Kompensasi, (14) Kesempatan untuk maju, (15) Tanggung jawab, (16) Kreatifitas, (17) Kondisi kerja, (18) Rekan kerja, (19) Penghargaan, (20) Prestasi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan penelitian, dan kajian teori yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho1 : Kompensasi finansial dan Kompensasi nonfinansial tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di

Ha1 : Kompensasi finansial dan Kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di

Ho2 : Kompensasi finansial dan Kompensasi nonfinansial tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di

Ha2 : Kompensasi finansial dan Kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ialah PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA yang berlokasi di Jl. Raya Boulevard Barat Kelapa Gading Square Blok B 41 Jakarta.

Dalam mengumpulkan data primer, peneliti menyebarkan instrumen berupa kuesioner kepada karyawan, maupun data sekunder yaitu peneliti mencari data internal penilaian kepuasan kerja karyawan yang dilakukan pada bulan februari 2011.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data-data yang lebih bersifat kualitatif diterjemahkan ke dalam bentuk angka-angka kuantitatif agar dapat dianalisis menggunakan statistik. Hasil analisis statistik tersebut selanjutnya akan dipresentasikan kembali ke dalam bahasa kualitatif agar lebih mudah dipahami oleh pihak-pihak yang membutuhkannya.

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian *Cross Sectional*, yaitu desain penelitian yang berupa pengumpulan data dari sampel tertentu yang hanya dilakukan satu kali, atau tepatnya *Single Cross Sectional*, dimana kegiatan pengumpulan data dilakukan dari satu responden untuk satu waktu saja (Malhotra, 2007).

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Data Yang Dihimpun

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data dari dua sumber yaitu :

- Data Primer, data yang didapatkan secara langsung dari objek penelitian dengan cara memantau kompensasi apa saja yang diberikan perusahaan dan mengetahui kepuasan kerja karyawan melalui pengamatan langsung, dan menyebarkan angket. Data yang peneliti dapatkan dari data internal Divisi Sumber Daya Manusia PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA
- Data sekunder, data yang didapat dari jurnal-jurnal pendukung, penelitian terdahulu baik dari media cetak berupa buku maupun media elektronik seperti internet.

3.2.1 Responden

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasai dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA yang berjumlah 43 orang. Dimana sebanyak 17 orang merupakan pegawai divisi SDM dan 26 orang lainnya adalah pegawai divisi Administrasi dan Keuangan.

3.4 Metode Pengukuran Variabel

Metode yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan pemberian skor dalam bentuk angka skala 1 sampai 5, yaitu: 1 untuk pernyataan sangat tidak puas, 2 untuk pernyataan tidak puas, 3 untuk pernyataan netral, 4 untuk pernyataan puas, dan 5 untuk pernyataan sangat puas. Adapun indikator dari masing-masing variabel yang akan diukur adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kisi-kisi variabel

Variabel	Definisi Variabel	Ukuran
<p>Kompensasi (Variabel X)</p>	<p>1. Kompensasi Finansial (X1) adalah kompensasi atau imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan atas upaya dan jerih payah yang telah diberikan bagi perusahaan berupa penghasilan langsung maupun tak langsung. Contohnya :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. (Hasibuan,2002) • Insentif kerja atau biasa dikenal sebagai bonus prestasi kerja. • Tunjangan transportasi • Jaminan kesehatan • Jaminan hari tua <p>2. Kompensasi Nonfinansial (X2) adalah imbalan yang diterima karyawan dikarenakan oleh pekerja itu sendiri dan atas lingkungan pekerjaannya. Contohnya :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promosi Jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan,2002) • Fasilitas penunjang kerja karyawan • Program pendidikan dan pelatihan khusus • Hubungan yang nyaman antar sesama karyawan 	<p>1. Kesesuaian dengan jerih payah 2. Kesesuaian dengan ketentuan pemerintah.</p> <p>1. Kesesuaian dengan jerih payah. 2. Mampu mendorong berprestasi</p> <p>1. kecukupan menutupi kebutuhan transportasi.</p> <p>1. Kelayakan dan jaminan rasa aman dan nyaman</p> <p>1. Kelayakan hidup dimasa tua</p> <p>1. Kesempatan yang sama. 2. mendorong giat bekerja.</p> <p>1. Ruangan yang mendukung. 2. Fasilitas pendukung menunjang pekerjaan</p> <p>1. Program pendidikan/pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi karyawan. 2. program pendidikan/pelatihan meningkatkan kualitas dan semangat kerja karyawan.</p> <p>1. hubungan yang harmonis dalam bekerja, baik antar pegawai dengan pegawai maupun antar pegawai dengan atasan.</p>

<p>Kepuasan Kerja (Variabel Y)</p>	<p>Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan,2005)</p>	<p>Kepuasan kerja diukur menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire yang mengukur kepuasan dan ketidakpuasan meliputi 20 aspek berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktifitas atau kegiatan 2. Kebebasan atau kemandirian 3. Variasi pekerjaan 4. Status sosial 5. Supervisi 6. Kemampuan teknis supervisi 7. Nilai moral 8. Kepastian dan keamanan 9. Pelayanan sosial 10. Kekuasaan 11. Penggunaan kemampuan 12. Kebijakan organisasi dan prakteknya 13. kompensasi 14. kesempatan untuk maju 15. Tanggung jawab 16. Kreatifitas 17. Kondisi kerja 18. Rekan kerja 19. Penghargaan 20. Prestasi
--	--	---

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, seperti berikut ini :

- Observasi langsung, datang ke ruangan kerja karyawan divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA yang berlokasi di Jl. Raya Boulevard Barat Kelapa Gading Square Blok B 41 Jakarta.
- Kuisisioner (Angket), menyebarkan seperangkat pertanyaan yang telah dipersiapkan penulis kepada responden secara langsung untuk diisi dengan

sebenarnya. Dalam menyusun angket, peneliti menggunakan skala untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan penelitian. Skala yang digunakan adalah skala likert, menurut Supranto (1997) skala likert merupakan skala yang paling sering digunakan untuk mengukur variabel-variabel objek penelitian yang sifatnya kuantitatif. Skala ini menggunakan 5 buah kategori, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Adapun bobot penilaiannya :

- Sangat setuju/puas : Diberi skor 5
 - Setuju/puas : Diberi skor 4
 - Netral : Diberi skor 3
 - Tidak setuju/Tidak puas : Diberi skor 2
 - Sangat tidak setuju/Sangat tidak puas : Diberi skor 1
- Tinjauan kepustakaan, mengumpulkan kajian teori-teori pendukung yang terkait dengan masalah penelitian ini dari buku-buku, jurnal penelitian terdahulu dan sumber pustaka lainnya.

3.6 Teknik Pengujian Hipotesis

Tahap berikutnya adalah tabulasi data dan pengujian data tersebut. Pengujian atas data tersebut dilakukan dengan menggunakan beberapa uji.

3.6.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. (Gozali, 2001). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variable-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai tolerance serta nilai variance Inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (Karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedstisitas. Model regresi yang baik

adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Imam Gozali, 2001). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah \hat{Y} yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah distudentized, dengan dasar analisis bahwa jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Gozali, 2001).

3.7.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Gozali, 2001).

3.8 Uji Hipotesis

Metode pengolahan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dengan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), yaitu metode pengolahan data melalui proses komputer yang mampu menghasilkan perhitungan statistik yang cepat dan akurat

3.8.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan seberapa besar pengaruh gaji, bonus prestasi, upah lembur, asuransi kesehatan, promosi jabatan, lingkungan kerja dan rekan kerja, dengan rumus Sudjana (1997) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

b₀ = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₁ = Kompensasi finansial

X₂ = Kompensasi nonfinansial

3.8.2 Uji F

Uji-F untuk menguji apakah variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai F hitung lebih besar dari pada nilai Ftabel maka Ho ditolak. Selain itu juga dapat dilihat dari signifikansi level yang dihitung lebih rendah dari pada signifikansi level yang ditetapkan (0,05), maka Ha gagal diterima.

Hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel

Hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat signifikansi 0,05
- 2) Derajat kebebasan untuk df pembilang : $k-1$
- 3) Derajat kebebasan untuk df pembagi : $n - k$
- 4) Uji satu sisi.

Kesimpulan pengujian :

- a) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 tidak dapat ditolak
- b) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

3.8.3 Uji T

Untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen (kompensasi financial kompensasi nonfinansial) secara individu terhadap variabel terikat (kepuasan kerja), apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak, jika t_{hitung} (uji-t) lebih besar dari pada nilai t_{tabel} , maka koefisien regresi adalah signifikan. Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\beta}{SE(\beta)}$$

Dimana :

β : koefisien regresi variabel independen

Se (β) : standar error variabel independen

Hipotesis uji t adalah sebagai berikut :

- H_0 : $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$: Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- H_a : $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $+t_{\text{hitung}} > +t_{\text{tabel}}$: Ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Tingkat signifikansi 0,05
- 2) Derajat kebebasan df : $n - k$
- 3) Uji dua sisi
- 4) Kesimpulan pengujian :
 - a. Apabila $-T_{\text{tabel}} \leq T_{\text{hitung}} \leq T_{\text{tabel}}$, maka H_0 tidak dapat ditolak.
 - b. Apabila $-T_{\text{hitung}} < -T_{\text{tabel}}$ atau $+T_{\text{hitung}} > +T_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

3.8.4. Koefisien Determinasi (*adjusted R square*)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen. Rumus yang digunakan (Algifari,1997) adalah sebagai berikut :



BAB 4

ANALISIS dan PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA adalah perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) dengan komposisi pemegang saham pihak Indonesia 25% dan pihak Jepang 75% yang didirikan pada tanggal 19-Juni-2003.

PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA yang berlokasi di Jl. Raya Boulevard Barat Kelapa Gading Square Blok B 41 Jakarta. PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA bergerak dibidang engineering (rekayasa rancang bangun), Procurement (pengadaan material) dan Fabrication (Pabrikasi) untuk Pressure Vessel (Column & Drum), Filter & Snubber, Special Equipment (Hopper Dryer, Prilling Tower and Reactor), Duct and Stack incl. Damper, Platform and Ladder for Equipment, Fired Heater, Flare Stack, Suction Pot & Head Plate for Cryogenic Pump.

Berdasarkan equipment tersebut diatas akan digunakan untuk keperluan Refinery Plant, LNG Plant, Chemical Plant, serta Power Plant.

Modal dasar perseroan adalah Rp.4.099.000.000 atau setara dengan US\$.500,000 dengan modal yang ditempatkan dan disetor sebesar Rp.1.024.750.000,-

Dari yang disetor tersebut omset penjualan ditahun 2004 sebesar Rp.12.890.938.505, ditahun 2005 sebesar Rp.16.990.204.063, ditahun 2006 sebesar Rp.33.648.946.073, tahun 2007 sebesar Rp.78.363.499.220, tahun 2008 sebesar Rp.32.558.545.323 dan tahun 2009 sebesar Rp.25.424.232.675. Pada tahun 2008 dan 2009 terjadi penurunan omset dikarenakan terjadinya krisis ekonomi dunia.

Market orientasi PT. Hanazono adalah 70% ekspor dan 30% domestic yang khususnya untuk project plant atau order made bukan mass product.

4.1.1 Visi dan Misi

4.1.1.1 Visi dari PT. HANAZONO Engineering Indonesia

Sebagai Perusahaan Engineering, PT. HANAZONO memiliki visi :

“Menjadi perusahaan peralatan pabrik yang berkualitas dengan teknik tinggi, dan bersama sama mempromosikan industri pembangunan di Indonesia”.

4.1.1.2 Misi dari PT. HANAZONO Engineering Indonesia

Misi yang diemban adalah :

“Memberikan serta menyediakan kualitas tinggi yang kompetitif dan peralatan pabrik dan bahan untuk pelanggan domestik dan pelanggan Internasional”.

4.1.2 Keunggulan Perusahaan

- Memiliki pengalaman yang baik terhadap perusahaan di dalam Negeri ataupun Internasional
- Memiliki reputasi dan citra yang baik
- Personil yang professional
- Mutu pelayanan sesuai standar dan dapat dipercaya

4.1.3 Strategi Perusahaan

- H : *Human Community*
- A : *Associated to be success*
- N : *Nearly for all*
- A : *Atvantage for all partner*
- Z : *Zero lost target*
- O : *Organizer well*
- N : *Network in business development*

- O : *Offering customer satisfactory*

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi, maka dikembangkanlah nilai budaya perusahaan yang menjadi perilaku dasar seluruh pegawai PT. HANAZONO yang meliputi :

- Integritas : Mengedepankan kejujuran, dapat dipercaya dan tidak berpihak
- Inovatif : Secara berkesinambungan melakukan perbaikan dan pembaharuan yang memberikan manfaat bagi para pihak yang berkepentingan.
- Teamwork : Mengutamakan kerja sama dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan seta para pihak yang berkepentingan lainnya.
- Kompetensi : Mendasarkan setiap secara Profesional dengan hasil yang bermutu sesuai dengan tuntutan pasar.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

4.1.4.1 Dewan Komisaris dan Direksi

Susunan dewan komisaris dan dewan direksi PT. HANAZONO Engineering Indonesia sebagai berikut :

Dewan Komisaris :

- Komisaris Utama : Kazuyuki Morio

Dewan Direksi :

- Direktur Utama : Takayuki Murasato
- Direktur : Agus Pranata
- Direktur Teknik : Toto Suharto

4.1.4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. HANAZONO Engineering Indonesia dapat dilihat pada lampiran dan berikut ini adalah struktur organisasi PT. HANAZONO Engineering Indonesia. (Terlampir)

4.1.5 Gambaran Umum Kegiatan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA

1. Bagian Kepegawaian

Bagian HRD dipimpin oleh Manajer HRD

Tanggung jawab manajer HRD adalah :

1. Menyelenggaranya kegiatan kepersonaliaan dan umum.
2. Meningkatkan dan mengembangkan potensi bawahannya.

Manajer HRD membawahi langsung :

- Nama jabatan : Staff HRD

Tanggung jawab staff HRD adalah membuat laporan tentang pendataan absensi karyawan selama sebulan untuk perhitungan penerimaan gaji.

2. Bagian Administrasi dan Keuangan

Bagian administrasi dan keuangan dipimpin oleh Manajer Administrasi dan Keuangan.

Tanggung jawab manajer administrasi dan keuangan adalah :

1. Menyelenggaranya kegiatan proses pelaporan akuntansi atas transaksi keuangan secara tertib, sesuai peraturan dan prosedur perusahaan.
2. Menyelenggaranya kegiatan proses administrasi keuangan dan pendanaan perusahaan sesuai peraturan dan prosedur perusahaan, seta terlaksananya

pengadaan dana untuk operasional atas transaksi keuangan divisi secara tertib, sesuai peraturan dan prosedur perusahaan.

3. Melaksanakan proses pendataan.
4. Meningkatkan dan mengembangkan potensi bawahannya.

Manajer administrasi dan keuangan membawahi langsung :

- Nama jabatan : Staff Akuntansi

Tanggung jawab jabatan staff akuntansi adalah menyusun dan mengelola data akuntansi dari proyek-proyek dan untuk disajikan dalam bentuk laporan.

- Nama jabatan : Staff Keuangan

Tanggung jawab staff keuangan adalah :

1. Melakukan pengurusan surat-surat jaminan.
2. Menyiapkan bukti-bukti yang akan dibayar.
3. Menyiapkan laporan bulanan.
4. Melakukan penagihan termin karya dibantu oleh proyek terkait.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam sub bab ini mengacu pada upaya untuk menganalisa hasil kuesioner sistem kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap 43 orang karyawan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA yang berlokasi di Jl. Raya Boulevard Barat Kelapa Gading Square Blok B 41 Jakarta.

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA yang berlokasi di Jl. Raya Boulevard Barat Kelapa Gading Square Blok B 41 Jakarta.

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan sarana berupa angket yang berisikan daftar pernyataan dengan bentuk jawaban skala Likert yaitu skala satu sampai dengan lima, dimana satu adalah sangat tidak setuju/puas dan lima adalah sangat setuju/puas. Responden dapat memilih sesuai keinginannya.

Berdasarkan seluruh angket yang dibagikan, ternyata seluruhnya dijawab secara lengkap. Sehingga diharapkan dari jawaban atas pernyataan yang diberikan tersebut dapat diperoleh gambaran yang sesungguhnya mengenai keadaan yang dialami oleh responden sesuai dengan fakta yang ada.

Analisis karakteristik responden dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik data individu masing-masing responden yang meliputi antara lain : jenis kelamin, status, usia, pendidikan terakhir, jumlah tanggungan anak, dan lama bekerja.

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	36	83.7	83.7	83.7
	Wanita	7	16.3	16.3	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari total 43 orang responden, responden yang memiliki jenis kelamin pria berjumlah sebanyak 36 orang atau setara dengan 83.7%, sedangkan selebihnya sebanyak 7 orang atau setara dengan 16.3% responden

adalah berjenis kelamin wanita. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan dengan responden berjenis kelamin wanita.

4.2.1.2 Status Responden

Tabel 4.2 Status Responden

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	24	55.8	55.8	55.8
	Belum menikah	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari total 43 orang responden, dapat diketahui bahwa responden yang telah menikah ialah sebanyak 24 orang atau setara dengan 55.8%, sedangkan responden yang belum menikah sebesar 19 orang atau setara dengan 44.2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah menikah lebih banyak dari responden yang belum menikah dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Usia Responden

Tabel 4.3 Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	2	4.7	4.7	4.7
	20 - 35 tahun	22	51.2	51.2	55.8
	35 - 50 tahun	18	41.9	41.9	97.7
	> 50 tahun	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari total 43 orang responden, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki usia kurang dari 20 tahun adalah sebanyak 2 orang atau setara dengan 4.7%, responden berusia 20 tahun sampai 35 tahun sebanyak 22

orang atau setara dengan 51.2%, responden yang memiliki usia 35 tahun sampai 50 tahun sebanyak 18 orang atau setara dengan 41.9%, dan responden yang memiliki usia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang atau setara dengan 2.3%.

4.2.1.4 Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

		Pendidikan_terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	13	30.2	30.2	30.2
	S1	28	65.1	65.1	95.3
	S2	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari total 43 orang responden, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 13 orang atau setara dengan 30.2%, responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 28 orang atau setara dengan 65%, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang atau setara dengan 4.7%.

4.2.1.5 Jumlah Tanggungan Anak Responden

Tabel 4.5 jumlah tanggungan anak responden

		Jumlah_tanggungan_anak			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak ada	26	60.5	60.5	60.5
	1 - 3 orang	12	27.9	27.9	88.4
	4 - 6 orang	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari total 43 orang responden, dapat diketahui bahwa responden yang tidak memiliki anak ialah sebanyak 26 orang atau setara dengan 60.5%, responden yang memiliki 1 – 3 orang anak ialah sebanyak 12

orang atau setara dengan 27.9%, dan responden yang memiliki 4 – 6 orang anak adalah sebanyak 5 orang atau setara dengan 11.6%.

4.2.1.4 Lama Kerja Responden

Tabel 4.6 Lama Bekerja Responden

		Lama_bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	12	27.9	27.9	27.9
	1 - 3 tahun	17	39.5	39.5	67.4
	3 - 5 tahun	11	25.6	25.6	93.0
	> 5 tahun	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari total 43 orang responden, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 12 orang atau setara dengan 27.9%, responden yang memiliki lama bekerja 1 – 3 tahun adalah sebanyak 17 orang atau setara dengan 39.5%, responden yang memiliki lama bekerja 3 – 5 tahun sebanyak 11 orang atau setara dengan 25.6%, dan responden yang memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun adalah sebanyak 3 orang atau setara dengan 7%.

4.3 Deskripsi Masing-Masing Variabel

Deskripsi hasil penelitian pada masing-masing variabel penulis lakukan dengan tujuan agar secara jelas dapat diketahui pilihan jawaban atas pernyataan dari para responden terhadap variabel-variabel penelitian ini, yakni penilaian terhadap kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kepuasan kerja.

4.3.1 Kompensasi Finansial (X1)

Sebagai upaya untuk memperoleh pilihan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada responden, khususnya yang berkenaan dengan kompensasi finansial, kepada masing-masing responden diberikan angket yang berisikan daftar pernyataan yang meliputi antara lain : (1) Gaji, (2) Insentif unjuk kerja atau bonus prestasi, (3) Tunjangan transportasi, (4) Jaminan kesehatan, dan (5) jaminan hari tua.

4.3.2 Kompensasi Nonfinansial (X2)

Sebagai upaya untuk memperoleh pilihan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada responden, khususnya yang berkenaan dengan kompensasi nonfinansial, kepada masing-masing responden diberikan angket yang berisikan daftar pernyataan yang meliputi antara lain : (1) Promosi jabatan, (2) Lingkungan kerja, (3) Fasilitas pendukung (ATK, computer, dll), dan (4) Pendidikan dan pelatihan khusus.

4.3.3 Kepuasan Kerja (Y)

Sebagai upaya untuk memperoleh pilihan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada responden, khususnya yang berkenaan dengan kepuasan kerja, kepada masing-masing responden diberikan angket yang berisikan daftar pernyataan yang meliputi 20 aspek yang diteliti berdasarkan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) antara lain : (1) Aktifitas atau kegiatan, (2) Kebebasan atau kemandirian, (3) Variasi pekerjaan, (4) Status sosial, (5) Supervisi, (6) Kemampuan teknis supervisi, (7) Nilai moral, (8) Kepastian dan keamanan, (9) Pelayanan sosial, (10) Kekuasaan, (11) Penggunaan kemampuan, (12) Kebijakan organisasi dan prakteknya, (13) Kompensasi, (14) Kesempatan untuk maju, (15) Tanggung jawab, (16) Kreatifitas, (17) Kondisi kerja, (18) Rekan kerja, (19) Penghargaan, (20) Prestasi.

4.4 Analisis *Pre-Test*

Keterangan kode variabel :

V : Variabel kompensasi finansial (X1)

W : Variabel kompensasi nonfinansial (X2)

Y : Variabel kepuasan kerja (Y)

4.4.1 Uji Validitas

Analisis validitas data *Pre-Test* pada penelitian ini menggunakan responden awal berjumlah 30 orang responden karyawan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA sesuai dengan yang telah peneliti targetkan sebelumnya. Berikut tabel hasil pengolahan data yang diolah dengan program SPSS pada komputer :



Tabel 4.7 Pre-tes validitas

No	Kode Variabel	Hasil r Tabel	Validitas
1	kompensasi finansial (X1)		
	V1	0.806	Valid
	V2	0.841	Valid
	V3	0.748	Valid
	V4	0.817	Valid
2	kompensasi nonfinansial (X2)		
	W1	0.79	Valid
	W2	0.862	Valid
	W3	0.796	Valid
3	kepuasan kerja (y)		
	Y1	0.513	Valid
	Y2	0.798	Valid
	Y3	0.781	Valid
	Y4	0.798	Valid
	Y5	0.84	Valid
	Y6	0.711	Valid
	Y7	0.784	Valid
	Y8	0.854	Valid
	Y9	0.687	Valid
	Y10	0.553	Valid
	Y11	0.719	Valid
	Y12	0.663	Valid
	Y13	0.724	Valid
	Y14	0.787	Valid
	Y15	0.719	Valid
	Y16	0.788	Valid
	Y17	0.849	Valid
	Y18	0.547	Valid
	Y19	0.683	Valid
Y20	0.722	Valid	

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel *pre-test* diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel (0.361). jadi berdasarkan hasil

pre-test tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut valid dan dapat dilanjutkan.

4.4.2 Uji Reabilitas

Sebelum instrumen digunakan untuk penelitian, sebaiknya dilakukan uji reliabilitas terlebih dahulu pada saat *pre test*. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6. Jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur dinyatakan reliabel. Jika alat ukur sudah dinyatakan reliabel, maka instrumen yang telah dipilih dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data penelitian. Apabila tidak reliabel, maka alat ukur dan tingkat kesalahan pengukuran yang dipakai harus dievaluasi lagi.

Setelah kuisioner disebar serta dikumpulkan kembali, lalu data diolah dan menggunakan program SPSS. Maka didapat hasil pengolahan data seperti dibawah ini.

Tabel 4.8 Pre-test reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach (α)	Reliabilitas
1	Kompensasi Finansial	0.867	Reliabel
2	Kompensasi Nonfinansial	0.856	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.953	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah

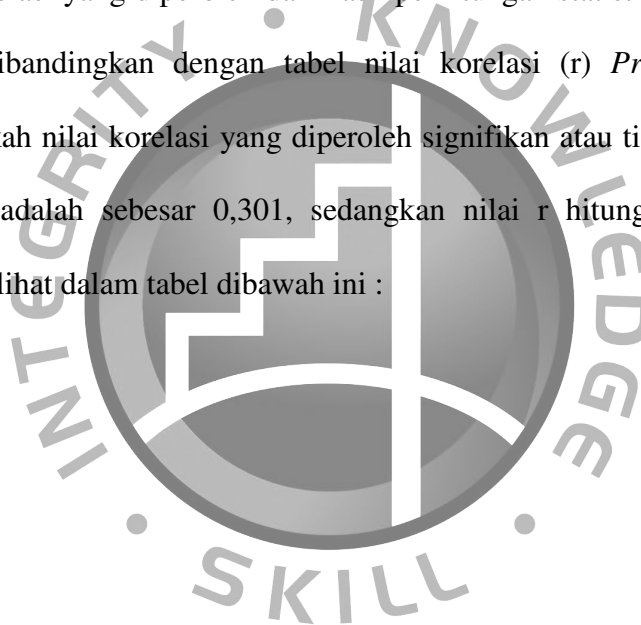
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 13, dapat diketahui *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel adalah $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur adalah reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.4 Uji Validitas, Reabilitas, dan Uji Asumsi Klasik

1. Uji Validitas

Uji Validitas dan Realibilitas ini diolah setelah peneliti melakukan menyebarkan kuisioner dan berdasarkan jawaban dari kuisioner yang telah diberikan kepada 43 orang responden karyawan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA sesuai dengan yang telah peneliti targetkan sebelumnya. Berikut tabel hasil pengolahan data yang diolah dengan program SPSS pada komputer :

Nilai korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS versi 13 lalu dibandingkan dengan tabel nilai korelasi (r) *Product Moment* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Nilai nilai r tabel yang diperoleh adalah sebesar 0,301, sedangkan nilai r hitung dari masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :



Tabel 4.9 Uji validitas

No	Kode Variabel	Hasil r Tabel	Validitas
1	kompensasi finansial (X1)		
	V1	0.727	Valid
	V2	0.837	Valid
	V3	0.776	Valid
	V4	0.825	Valid
	V5	0.746	Valid
2	kompensasi nonfinansial (X2)		
	W1	0.821	Valid
	W2	0.845	Valid
	W3	0.833	Valid
	W4	0.92	Valid
3	kepuasan kerja (y)		
	Y1	0.485	Valid
	Y2	0.722	Valid
	Y3	0.752	Valid
	Y4	0.7	Valid
	Y5	0.751	Valid
	Y6	0.679	Valid
	Y7	0.667	Valid
	Y8	0.775	Valid
	Y9	0.594	Valid
	Y10	0.537	Valid
	Y11	0.697	Valid
	Y12	0.609	Valid
	Y13	0.666	Valid
	Y14	0.721	Valid
	Y15	0.668	Valid
	Y16	0.782	Valid
	Y17	0.78	Valid
	Y18	0.413	Valid
	Y19	0.614	Valid
Y20	0.659	Valid	

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang ada didalam angket yang disebarkan kepada responden adalah valid. Dibuktikan dengan nilai r hitung

statistik yang lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hal tersebut menandakan bahwa instrumen yang digunakan adalah tepat dan layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONSEIA.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana pernyataan-pernyataan yang ada di dalam angket dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Sekaran (1992), realibilitas instrumen menggunakan batas 0,6 jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka pernyataan dinyatakan reliable. Nilai *alpha Cronbach* tiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Uji reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach (α)	Reliabilitas
1	Kompensasi Finansial	0.834	Reliabel
2	Kompensasi Nonfinansial	0.872	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.934	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sumua pernyataan yang diberikan semuanya reliabilitasl. Hal ini terbukti dengan seluruh Alpha Cronbach memiliki nilai > 0.6 hal ini menunjukan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

3. Uji Asumsi Klasik

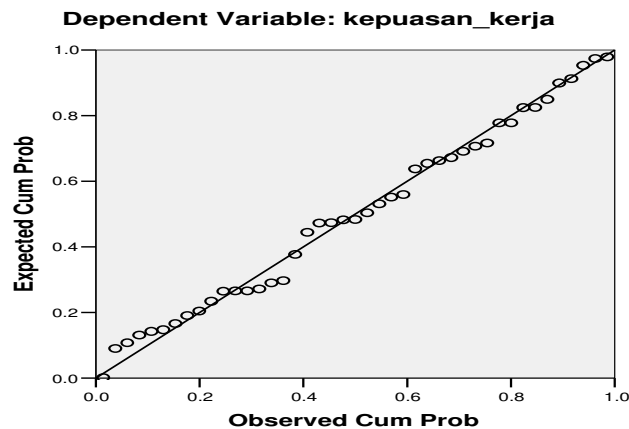
A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.1

Grafik Normal probability plot Kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan gambar grafik normal plot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai dalam penelitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel *independent* dalam model regresi. multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Begitu pula sebaliknya jika nilai VIF berada dibawah 5 maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.417	.432		3.282	.002		
finansial	.549	.092	.712	5.962	.000	.862	1.160
nonfinansial	.001	.099	.001	.011	.991	.862	1.160

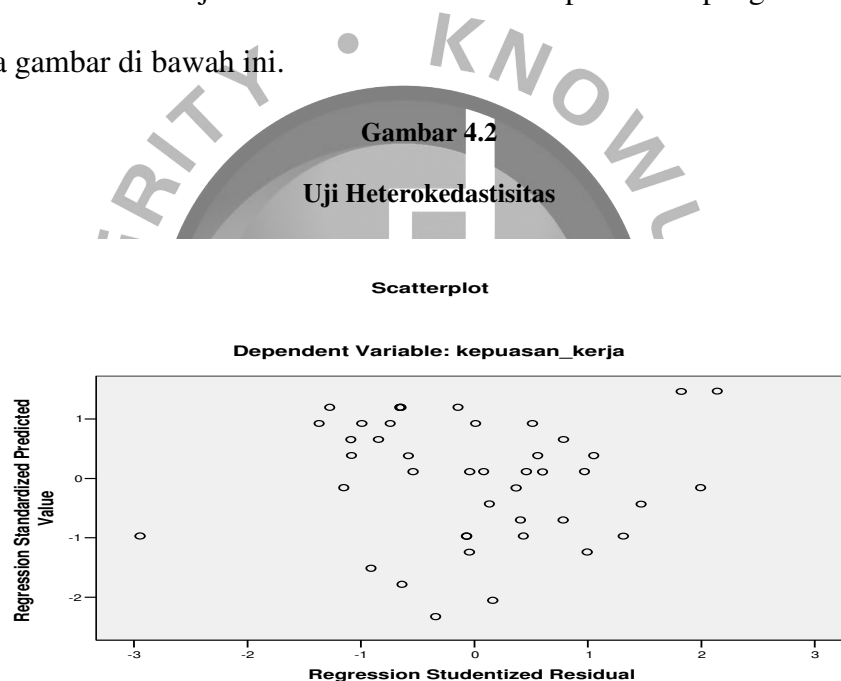
a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi tidak ada yang berada diatas 5 (≤ 5). Ini menunjukkan bahwa diantara variabel tersebut tidak memiliki persoalan multikolinearitas.

C. Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heterokedstisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika ada pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Sedangkan jika terdapat pola tertentu, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa ada pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

4.5 Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) yang merupakan variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.417	.432		3.282	.002		
	finansial	.549	.092	.712	5.962	.000	.862	1.160
	nonfinansial	.001	.099	.001	.011	.991	.862	1.160

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1.417 + 0.549 X_1 + 0.001 X_2$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi

X1 = kompensasi finansial

X2 = kompensasi nonfinansial

Penjelasan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Konstanta 1.417, artinya jika kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 1.417.
- Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 0.549, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi finansial mengalami kenaikan 1 %, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.549. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi nilai kompensasi finansial maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel kompensasi nonfinansial (X2) sebesar 0.001, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi nonfinansial mengalami kenaikan 1 %, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.001. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi nonfinansial dengan kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi nilai kompensasi finansial maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

4.6 Uji Hipotesis

Sesuai dengan tujuan penelitian ini dimana ingin mengetahui apakah pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA baik secara simultan/bersama-sama maupun secara parsial/terpisah. Maka untuk menjawab tujuan penelitian menggunakan dua teknik pengujian hipotesis yaitu Uji F dan Uji t.

4.6.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA. Untuk itu disusunlah hipotesa sebagai berikut :

Ho : Kompensasi finansial dan Kompensasi nonfinansial tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

Ha : Kompensasi finansial dan Kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.906	2	3.453	20.646	.000 ^a
	Residual	6.690	40	.167		
	Total	13.596	42			

a. Predictors: (Constant), nonfinansial, finansial

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 20.646, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima, sebaliknya jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak. Nilai F tabel dengan jumlah variable independent adalah 2 dan Df (n-k-1) adalah 40, maka didapatkan nilai F tabel sebesar 3.232. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa $20.646 > 3,232$ (Fhitung > F tabel) menunjukkan bahwa Ho ditolak. Ho ditolak memiliki arti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

4.6.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam penelitian mempunyai pengaruh secara parsial atau terpisah terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA. Untuk itu disusunlah hipotesa yang terpisah antara variabel X1 dan variabel X2 sebagai berikut :

Ho1 : Secara parsial kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

Ha1 : Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

Ho2 : Secara parsial kompensasi nonfinansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

Ha2 : Secara parsial kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

Hasil perhitungan uji t dengan alat bantu statistik SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



Tabel 4.14 Uji t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.417	.432		3.282	.002		
finansial	.549	.092	.712	5.962	.000	.862	1.160
nonfinansial	.001	.099	.001	.011	.991	.862	1.160

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung untuk variable kompensasi finansial adalah sebesar 5.962 sedangkan untuk variable kompensasi nonfinansial adalah sebesar 0.011, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika t hitung berada

diantara positif dan negatif t tabel ($-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$) maka H_0 diterima, sebaliknya jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $+t \text{ hitung} > +t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak. Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 95% (uji 2 sisi) dan Df ($n-k-1$) adalah 40, maka didapatkan nilai t tabel sebesar 2.021.

Untuk variabel kompensasi finansial, dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan bahwa $5962 > 2,021$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak. H_0 ditolak mempunyai arti bahwa secara masing-masing/parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

Sedangkan untuk variabel kompensasi nonfinansial, dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan bahwa $0.001 < 2,021$ ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$) yang menunjukkan bahwa H_0 diterima. H_0 diterima mempunyai arti bahwa secara parsial kompensasi nonfinansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

4.7 Koefisien Determinasi (*adjusted R square*)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sejauh mana variasi variabel bebas mampu menjelaskan variabel Kinerja. Nilai yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi Hasil perhitungan R^2 dapat dilihat pada tabel R^2 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Adjusted R square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.483	.40896

a. Predictors: (Constant), nonfinansial, finansial

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R yang diperoleh adalah sebesar 0,713 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja adalah positif kuat. Hal ini didukung oleh nilai R square sebesar 0,508 atau setara dengan 50.8 % yang artinya adalah kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial sebesar 50.8 % dan dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 49.2 %.

4.9 Implikas Manajerial

Setelah peneliti selesai melakukan proses pengolahan data serta analisis data, peneliti juga ingin memberikan gambaran lebih jelas akan manfaat penelitian ini ke dalam implikasi manajerialnya. Peneliti mencoba untuk memberikan analisis tambahan untuk memperkuat gambaran penelitian tersebut agar para praktisi khususnya praktisi dari PT. HANAZONO ENGINEERNG INDONESIA dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan mereka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan.

Pada analisa tambahan ini penulis akan menggunakan data pada peringkat pernyataan berdasarkan rata-rata jawaban responden tiap pernyataan sama seperti yang ada di deskripsi masing-masing variabel, namun hanya variabel kompensasi finansial yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berikut tabel hasil

pemeringkatan rata-rata tiap pernyataan seperti yang ada pada deskripsi masing-masing variabel : (tabel pernyataan kompensasi finansial, Terlampir)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden seluruhnya sudah setuju dengan masing-masing pernyataan, karena rata-rata tiap pernyataan berada diatas 3 sebagai standar penilaian minimum setuju. Rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel kompensasi finansial adalah sebesar 3,91 Walaupun umumnya responden telah setuju dengan masing-masing pernyataan, dari kelima indikator pernyataan ternyata terdapat 3 pernyataan yang nilainya berada dibawah rata-rata keseluruhan. Sedangkan dua pernyataan yaitu mengenai insentif kerja (bonus prestasi) yang diberikan telah sebanding dengan jerih payah yang lakukan untuk mencapai prestasi kerja dan tunjangan kesehatan dan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan, sudah berada diatas rata-rata keseluruhan. Artinya perusahaan hanya perlu terus menjaga agar insentif kerja (bonus prestasi) yang diberikan telah sebanding dengan jerih payah yang lakukan untuk mencapai prestasi kerja dan tunjangan kesehatan dan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan guna menjaga kepuasan kerja karyawan.

Yang perlu mendapatkan perhatian adalah ketiga indikator pernyataan yang masih berada dibawah rata-rata. Diantaranya adalah pernyataan mengenai gaji yang diterima sudah sebanding dengan upaya/jerih payah yang berikan untuk perusahaan ini yang memperoleh rata-rata 3.76, pernyataan mengenai tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan transportasi harian karyawan memperoleh rata-rata 3.83, dan pernyataan mengenai tunjangan hari tua yang diberikan perusahaan membuat terciptanya rasa nyaman bekerja hingga hari tua nanti memperoleh rata-rata 3.83.

Tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan selama ini sudah terbilang cukup membuat karyawan mampu mencukupi kebutuhan transportasi harian, namun alangkah baiknya jika ada pengkajian ulang mengenai penetapan jumlah tunjangan transportasi yang diberikan kepada seluruh karyawan. pengkajian ulang tersebut dapat dilakukan dengan cara menaikkan jumlah tunjangan transportasi bagi para karyawan. Hal ini wajar untuk dilakukan karena mengingat semakin tingginya harga minyak di Dunia yang berdampak semakin mahalnya harga bensin eceran untuk kendaraan bermotor dan ditambah dengan rencana pemerintah yang akan mencabut subsidi BBM untuk kendaraan beroda dua. Dengan begitu seluruh karyawan dapat mencukupi biaya transportasi mereka untuk setiap bulannya.

Gaji yang diberikan oleh perusahaan terbukti dapat mendorong semangat karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik, namun rata-rata dari pernyataan gaji yang diterima sudah sebanding dengan upaya/jerih payah yang diberikan untuk perusahaan masih berada dibawah rata-rata keseluruhan jawaban responden. Walaupun sudah terbilang baik, namun hal tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan gaji agar karyawan merasa upaya yang telah mereka berikan untuk memberikan prestasi kerja yang baik dihargai oleh perusahaan. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena gaji adalah komponen variabel kompensasi finansial yang sangat sensitif. Jika gaji yang diterima langsung setiap bulannya oleh karyawan sudah ternilai baik namun jika dianggap kurang sebanding dengan jerih payah yang diberikan maka akan berdampak pada kepuasan kerjanya secara langsung. Maka dari itu meskipun masih dalam kategori baik, dengan mempertimbangkan perolehan rata-rata yang paling kecil maka perusahaan diharapkan mengevaluasi kembali besaran gaji yang diberikan bahkan jika perlu menaikannya. Hal ini bertujuan untuk memelihara kepuasan kerja karyawannya.

Kompensasi nonfinansial dalam penelitian ini dinyatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hal ini berkaitan dengan teori jenjang kebutuhan manusia dari *Maslow* dimana mayoritas dari responden lebih mementingkan pemenuhan kebutuhan fisik dan biologis (*physical needs*) contohnya makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*) contohnya asuransi kesehatan, dana pensiun, gaji, tabungan. Kebutuhan mereka belum sampai pada kebutuhan akan sosial (*affiliation or acceptance needs*), kebutuhan akan penghargaan (*esteem or status needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Hal ini didukung oleh karakteristik responden yang menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan di Divisi SDM, Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA sebagai responden berusia 20 – 35 tahun, yang tergolong karyawan muda dan produktif serta mayoritas responden baru bekerja kurang dari tiga tahun di perusahaan ini. Semua ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memang lebih memprioritaskan pemenuhan kebutuhan fisik dan biologis (*physical needs*), kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*) dibandingkan pemenuhan kebutuhan lainnya. Sejalan dengan hal tersebut maka bukan berarti PT. Hanazono Engineering Indonesia tidak memperhatikan variabel yang satu ini, penulis menghimbau untuk diadakannya penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel kompensasi nonfinansial secara komprehensif sehingga dapat diketahui komponen apa saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan serta gejala apa yang timbul didalamnya. Penulis mengungkapkan demikian karena teori yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja mengatakan bahwa hubungan keduanya adalah positif, baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial.

BAB 5

KESIMPULAN dan SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan di divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi di divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.
2. Secara parsial kompensasi nonfinansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.
3. Secara simultan Kompensasi finansial dan Kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.

5.2 Saran

1. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar lebih baik lagi sebaiknya menitik beratkan kepada beberapa hal, diantaranya adalah sebagai berikut :
 - Perlu dilakukan pengkajian ulang mengenai besaran gaji yang diterima karyawan, berdasarkan penelitian yang dilakukan gaji yang diterima oleh karyawan menempati peringkat terbawah pada poin variabel kompensasi financial. Gaji merupakan hal yang sangat sensitif, jadi sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan gaji para karyawan agar seluruh karyawan dapat merasakan kepuasannya dalam bekerja diperusahaan.
2. Karena penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya terbatas, diharapkan dapat dijadikan acuan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah keterbatasan waktu yang singkat dalam meneliti penelitian ini dan hanya meneliti pada PT. HANAZONO ENGINEERING INDONESIA. Penulis menghimbau untuk diadakannya penelitian lanjutan untuk meneliti variabel kompensasi nonfinansial secara lebih menyeluruh sehingga dapat diketahui komponen kompensasi nonfinansial apa saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Lampiran 2

**KUESIONER BAGI KARYAWAN DIVISI
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM), Administrasi dan Keuangan PT.
HANAZONO ENGINEERING INDONESIA.**

Bapak/Ibu karyawan Divisi SDM dan Operasional yang saya hormati,
Nama saya Afdal Fitrah mahasiswa semester akhir STIE-Indonesia Banking School, saat ini saya sedang mengadakan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul “**Analisis pengaruh pemberiansistem kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi dan Keuangan PT. H ANAZONO ENGINEERING INDONESIA**”. Oleh karena itu, saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

I. Identitas Responden

Cara mengisi kuisisioner adalah dengan memberi tanda centang (✓) pada pilihan anda.

- 1) Jenis kelamin : Pria Wanita
- 2) Status : Menikah belum menikah Duda/Janda
- 3) Usia : < 20 tahun 20 – 35 tahun 35 – 50 tahun > 50 tahun
- 4) Pendidikan terakhir : MA/SMK 3 1 2
- 5) Jumlah tanggungan keluarga : tidak ada 1 – 3 orang 4 – 6 orang > 6 orang
- 6) Berapa lama anda bekerja diperusahaan ini : < 1 tahun 1 – 3 tahun 4 – 5 tahun > 5 tahun

II. Kompensasi Finansial

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable kompensasi finansial**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak puas**
- 2 = **Tidak puas**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Puas**
- 5 = **Sangat Puas**

Cara mengisi kolom pernyataan dibawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

Pernyataan	Sangat tidak setuju		Netral			Sangat setuju	
	1	2	3	4	5		
Gaji yang saya terima sudah sebanding dengan upaya/jerih payah yang saya berikan untuk perusahaan.	1	2	3	4	5		
Insentif kerja (bonus prestasi) yang diberikan telah sebanding dengan jerih payah yang saya lakukan untuk mencapai prestasi kerja.	1	2	3	4	5		
Tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan biaya transportasi harian saya.	1	2	3	4	5		
Tunjangan kesehatan dan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan saya.	1	2	3	4	5		
Tunjangan hari tua yang diberikan perusahaan membuat saya merasa nyaman bekerja hingga hari tua nanti.	1	2	3	4	5		

III. Kompensasi Nonfinansial

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable kompensasi non finansial**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak puas**
- 2 = **Tidak puas**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Puas**
- 5 = **Sangat Puas**

Pernyataan	Skala Likert				
	Sangat tidak setuju	1	2	3	Sangat setuju
Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.	1	2	3	4	5
Suasana lingkungan kerja yang kondusif memacu semangat saya untuk semakin giat bekerja.	1	2	3	4	5
Fasilitas pendukung (ATK, computer, dll) yang diberikan perusahaan menunjang kegiatan bekerja saya.	1	2	3	4	5
Pemberian pendidikan dan pelatihan khusus bagi karyawan berprestasi meningkatkan semangat kerja saya.	1	2	3	4	5

III. Kepuasan Kerja

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable kepuasan kerja**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak puas**
- 2 = **Tidak puas**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Puas**
- 5 = **Sangat Puas**

Cara mengisi kolom pernyataan dibawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

Pernyataan	Sangat tidak puas					Netral					Sangat puas				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan disepanjang waktu kerja normal.	1	2	3	4	5										
Dipercaya atasan untuk mengerjakan tugas sendiri.	1	2	3	4	5										
Dapat mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu (tidak monoton).	1	2	3	4	5										
“Diorangkan” atau dianggap berguna dalam lingkungan kerja.	1	2	3	4	5										
Kepuasan terhadap hubungan antara atasan dengan bawahan.	1	2	3	4	5										
Kemampuan atasan dalam mengambil keputusan.	1	2	3	4	5										
Kesempatan mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani.	1	2	3	4	5										
Pekerjaan saat ini memberikan kepastian kerja kepada saya.	1	2	3	4	5										
Adanya kesempatan membantu orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5										
Kesempatan memiliki wewenang untuk memerintah orang lain	1	2	3	4	5										
Kesempatan untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	1	2	3	4	5										
Kepuasan terhadap pelaksanaan kebijakan perusahaan saat ini.	1	2	3	4	5										

Kepuasan terhadap upah / gaji yang saya dapatkan serta jumlah pekerjaan yang saya kerjakan	1	2	3	4	5
Kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan	1	2	3	4	5
Kebebasan untuk menggunakan pendapat pribadi dalam pekerjaan.	1	2	3	4	5
Kesempatan untuk menggunakan metode saya sendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
Merasa puas dengan kondisi kerja saat ini.	1	2	3	4	5
Hubungan kerja sama yang baik antar rekan kerja.	1	2	3	4	5
Akan mendapatkan penghargaan atau pujian bila bekerja dengan hasil baik.	1	2	3	4	5
Saya sudah senang dengan apa yang telah saya peroleh dari pekerjaan saya selama ini.	1	2	3	4	5

Lampiran 3
Pernyataan kompensasi finansial

kompensasi finansial					total	rata2
5	5	4	5	4	23	4.6
4	4	4	4	4	20	4
4	5	5	5	5	24	4.8
5	5	4	4	3	21	4.2
4	3	4	3	3	17	3.4
4	5	4	4	4	21	4.2
4	4	5	5	5	23	4.6
4	5	3	5	5	22	4.4
3	4	4	5	3	19	3.8
5	5	5	5	4	24	4.8
5	5	5	4	5	24	4.8
3	4	3	5	5	20	4
2	3	2	2	2	11	2.2
4	4	5	5	5	23	4.6
3	3	4	3	4	17	3.4
5	5	4	4	5	23	4.6
3	3	3	2	3	14	2.8
3	4	3	3	2	15	3
4	4	5	4	4	21	4.2
4	4	4	3	3	18	3.6
2	3	4	5	2	16	3.2
3	4	3	5	4	19	3.8
2	3	3	4	4	16	3.2
5	5	5	5	5	25	5
3	3	2	2	2	12	2.4
2	3	3	2	3	13	2.6
5	5	5	5	5	25	5
3	4	4	3	2	16	3.2
4	4	4	4	4	20	4
4	5	3	4	5	21	4.2
5	5	4	5	5	24	4.8
4	4	4	3	3	18	3.6
4	5	4	4	2	19	3.8
5	3	2	2	3	15	3
3	4	4	4	5	20	4
5	5	4	5	4	23	4.6
3	4	3	4	2	16	3.2
4	4	4	4	4	20	4
3	3	2	3	5	16	3.2

5	5	5	5	4	24	4.8
3	4	5	5	5	22	4.4
3	5	4	5	5	22	4.4
4	4	4	4	4	20	4



Lampiran 4
Pernyataan kompensasi nonfinansia

kompensasi nonfinansial				Total	rata2
4	4	4	4	16	4
3	4	2	3	12	3
5	5	5	5	20	5
3	3	3	3	12	3
4	4	3	4	15	3.75
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
5	5	4	5	19	4.75
3	3	3	3	12	3
4	4	4	4	16	4
4	4	4	5	17	4.25
4	4	5	5	18	4.5
3	3	3	3	12	3
4	4	4	4	16	4
3	4	4	3	14	3.5
4	4	4	4	16	4
3	4	3	4	14	3.5
5	5	2	3	15	3.75
4	5	5	5	19	4.75
3	4	4	4	15	3.75
4	4	3	4	15	3.75
5	5	4	5	19	4.75
4	4	4	4	16	4
2	3	4	4	13	3.25
4	4	4	4	16	4
4	3	4	3	14	3.5
5	5	5	5	20	5
4	3	2	3	12	3
5	5	5	5	20	5
4	5	4	5	18	4.5
4	4	3	3	14	3.5
2	3	2	3	10	2.5
5	5	4	5	19	4.75
4	5	5	5	19	4.75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	5	3	4	16	4
5	5	5	5	20	5
3	3	4	4	14	3.5

5	5	5	5	20	5
4	5	5	5	19	4.75
4	4	5	5	18	4.5
5	4	5	5	19	4.75



Lampiran 5
Pernyataan kepuasan kerja

kepuasan kerja																				total	rata2
3	3	2	3	5	3	3	4	3	1	5	4	5	5	2	4	3	5	5	5	73	3.65
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77	3.85
3	5	3	3	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	80	4
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	70	3.5
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	69	3.45
3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	66	3.3
4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3	4	4	5	68	3.4
3	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	83	4.15
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	73	3.65
2	3	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	76	3.8
3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	71	3.55
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	68	3.4
2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	50	2.5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	83	4.15
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	72	3.6
4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	79	3.95
3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	52	2.6
4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	61	3.05
3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	79	3.95
3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	69	3.45
3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	4	3	2	40	2
3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	61	3.05
3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	3	5	63	3.15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97	4.85
4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	56	2.8
3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	52	2.6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5
3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	63	3.15
5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	80	4
3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	83	4.15
4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	76	3.8
3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	79	3.95
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	86	4.3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	69	3.45
3	3	2	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	72	3.6
4	2	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	71	3.55
4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	67	3.35
5	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	73	3.65
4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	74	3.7

3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	76	3.8
3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	70	3.5
3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	68	3.4
5	5	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	76	3.8



Lampiran 6
 pernyataan kompensasi finansial

kompensasi finansial					total	rata2
5	5	4	5	4	23	4.6
4	4	4	4	4	20	4
4	5	5	5	5	24	4.8
5	5	4	4	3	21	4.2
4	3	4	3	3	17	3.4
4	5	4	4	4	21	4.2
4	4	5	5	5	23	4.6
4	5	3	5	5	22	4.4
3	4	4	5	3	19	3.8
5	5	5	5	4	24	4.8
5	5	5	4	5	24	4.8
3	4	3	5	5	20	4
2	3	2	2	2	11	2.2
4	4	5	5	5	23	4.6
3	3	4	3	4	17	3.4
5	5	4	4	5	23	4.6
3	3	3	2	3	14	2.8
3	4	3	3	2	15	3
4	4	5	4	4	21	4.2
4	4	4	3	3	18	3.6
2	3	4	5	2	16	3.2
3	4	3	5	4	19	3.8
2	3	3	4	4	16	3.2
5	5	5	5	5	25	5
3	3	2	2	2	12	2.4
2	3	3	2	3	13	2.6
5	5	5	5	5	25	5
3	4	4	3	2	16	3.2
4	4	4	4	4	20	4
4	5	3	4	5	21	4.2
5	5	4	5	5	24	4.8
4	4	4	3	3	18	3.6
4	5	4	4	2	19	3.8
5	3	2	2	3	15	3
3	4	4	4	5	20	4
5	5	4	5	4	23	4.6
3	4	3	4	2	16	3.2
4	4	4	4	4	20	4
3	3	2	3	5	16	3.2

5	5	5	5	4	24	4.8
3	4	5	5	5	22	4.4
3	5	4	5	5	22	4.4
4	4	4	4	4	20	4
3.767442	4.139535	3.837209	4	3.837209	3.916279	

