


## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI CABANG KOTAMOBAGU

Sitty Sherihulla Mokoagow  
STIE Widya Darma Kotamobagu  
Email: [sittymokoagow26@gmail.com](mailto:sittymokoagow26@gmail.com)

Article Info	ABSTRACT
<b>Article history:</b> Received Aug 05, 2022 Revised Aug 06, 2022 Accepted Aug 08, 2022	Jumlah data yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 92 orang karyawan sebagai responden. Untuk menemukan jawaban atas masalah yang dihadapi maka teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana, korelasi dan uji hipotesis t. Hasil penelitian diperoleh ada pengaruh yang searah antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Ini ditunjukkan oleh nilai b positif sebesar 0,95 menyatakan bahwa apabila kompensasi naik sebesar 1 skor, maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 95 % dan nilai a juga positif sebesar 1,25 menunjukkan bahwa apabila tidak ada peningkatan kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan minimum hanya sebesar 1,25 skor. Pada korelasi diperoleh r positif 0,94 menunjukkan hubungan ini sangat signifikan atau sangat bermakna berarti ada hubungan yang sangat erat antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yaitu $r^2$ sebesar 0,88 menunjukkan bahwa total data yang diteliti yaitu variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 88 %. Variabel error atau sisa yaitu variabel yang tidak diketahui atau tidak diteliti yang masih ikut mempengaruhi data yang diteliti adalah sebesar 12 %. Berarti hubungan antara kedua variabel yang diteliti adalah lebih besar dari variabel sisa. Hasil uji hipotesis diperoleh t hit sebesar 25,528 lebih besar dari t $\alpha$ , 5 % sebesar 1,645. Sehingga $H_0$ ditolak berarti bahwa hipotesis ada hubungan yang searah antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan dapat diterima ( $H_1$ ).
<b>Keywords:</b> Kompensasi Kepuasan Kerja	<p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC BY-SA</a> license.</i></p> 

### 1. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian aktivitas mengikuti sebuah alur yang merentang mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses hubungan ketenagaan kerja. Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Kepentingan para karyawan harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi diterimanya atas balas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi merupakan alat untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya kepada orang lain. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. Sebaliknya apabila dikelola dengan baik, maka sistem kompensasi akan membantu perusahaan untuk mempertahankan pekerja, mempertahankan produktivitas, dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan dan visi yang ingin diterimanya.

Selanjutnya menyangkut kepuasan kerja karyawan apabila dilihat bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya, khususnya menyangkut penerimaan balas jasa dalam hal ini kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan setelah karyawan tersebut bekerja adalah sangat mempengaruhi tingkat kinerjanya, karena kompensasi adalah salah satu pendorong untuk lebih giat lagi

dalam melakukan pekerjaan. Apabila kompensasi yang diterimanya sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, maka karyawan tersebut akan merasa puas. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu dalam hal memberikan imbalan tidak membatasi pemberian imbalan dan insentif yang bersifat ekstrinsik seperti misalnya : upah atau gaji, dan bonus, tetapi manajemen perusahaan juga memperhatikan imbalan non finansial untuk memuaskan kebutuhan psikologis karyawan seperti tantangan pekerjaan, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, serta kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karier. Hal ini dilakukan agar supaya karyawan lebih semangat dalam bekerja, sehingga akan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya akan lebih meningkat.

## 1.2. Kompensasi

Pengelolaan kompensasi adalah fungsi penting di dalam organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggungjawab departemen sumber daya manusia. Salah satu aset paling penting dari pekerjaan di mata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya. Karyawan umumnya dibayar setara dengan kualifikasi-kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi-kualifikasi ini. Bayaran (pay) juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan sebuah pekerjaan dan tingkat terhadapnya pekerjaan dinilai oleh organisasi dan masyarakat. Paket kompensasi terdiri atas gaji dan tunjangan-tunjangan, merupakan pengeluaran pokok yang secara kritis mempengaruhi posisi kompetitif perusahaan. Tingkat-tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, status, harga diri dan perasaan-perasaan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kompensasi dapat mempunyai imbas besar terhadap rekrutmen, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran karyawan.

Kompensasi menurut **Sadili Samsudin (2005:187)** adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek yaitu : 1) pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, bonus, dan komisi, dan 2) pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

**Sutrisno (2012:182)** menjelaskan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Kompensasi dimaksudkan disini adalah sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

## 1.3. Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif yang pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Kepuasan kerja menurut **Edy Sutrisno (2012:75)** adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. **Sondang P. Siagian (2012:295)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1. Data

Data artinya informasi yang didapat melalui pengukuran-pengukuran tertentu untuk digunakan sebagai landasan dalam menyusun argumentasi logis menjadi fakta. Dalam penelitian ini data yang digunakan penulis terdiri dari 2 (dua) data yaitu :

1. Data Kualitatif (Qualitative Data) yang merupakan serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian yang masih berupa fakta-fakta verbal atau berupa keterangan-keterangan saja. Yang terdiri dari : Sejarah berdirinya perusahaan dan struktur serta pembagian tugas PT.Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.
2. Data Kuantitatif (Quantitative Data) merupakan pengelompokan sedemikian rupa dan dinyatakan dalam satuan angka-angka. Dalam hal ini merupakan data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung didapat dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif. Seperti : Jumlah karyawan PT. PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu

### 3.2. Sumber Data

Sumber pengolahan data dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu :

1. Data Sekunder (Secondary Data) adalah jenis data yang diperoleh melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangan, baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Jenis data ini disebut juga data eksternal. Jenis data ini berupa laporan-laporan kegiatan baik mingguan, bulanan, triwulan maupun tahunan dari perusahaan yang bersangkutan
2. Data Primer (Primary Data) merupakan data yang diperoleh dari sumber utamanya (sumber asli) baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Jenis data ini disebut data mentah (raw data). Data primer ini merupakan data murni yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan secara langsung yang masih memerlukan pengolahan lebih lanjut barulah data tersebut memiliki arti. Data ini seperti : Data-data yang diperoleh baik dari Pimpinan Perusahaan dan karyawan perusahaan tersebut.

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi dan wawancara pendahuluan, cara ini dilakukan penulis sebelum menyusun daftar pertanyaan. Di mana penulis melakukan peninjauan langsung ke lokasi penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran singkat tentang keadaan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.
2. Daftar pertanyaan, cara ini dilakukan setelah penulis selesai melakukan peninjauan ke lokasi penelitian dan mendapatkan gambaran ringkas tentang keadaan obyek penelitian, kemudian berdasarkan hasil yang pertama penulis menyusun suatu daftar pertanyaan yang sering disebut dengan daftar kuisioner.
3. Wawancara teknis, cara ini dilakukan untuk mengetahui hal-hal penulis belum mengerti dan yang belum jelas.
4. Penelitian pustaka dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian untuk digunakan sebagai landasan teori dalam membahas masalah penelitian.

### 3.4. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampel. Pengumpulan data dengan metode sampel adalah pengumpulan data hanya sebagian dari data keseluruhan. Untuk penelitian ini pengambilan sampel dari jumlah seluruhnya karyawan 120 orang pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

s = Jumlah sampel

$\lambda^2$  = Chi Kuadrat yang harganya (nilainya) tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga Chi Kuadrat = 3,841. Harga Chi Kuadrat untuk kesalahan 1% = 6,634 dan 10% = 2,706.

N = Jumlah populasi

P = Peluang benar (0,5)

Q = Peluang salah (0,5)

d = Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi.  
Perbedaan bisa 0,01; 0,05 dan 0,10.

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu:

$$s = \frac{3,841 \times 120 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (120 - 1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$= \frac{115,23}{1,26}$$

$$= 91,598 \text{ orang atau } \mathbf{92 \text{ orang.}}$$

### 3.5. Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kompensasi (compensation) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Variabel yang diukur seperti : gaji/upah, penghargaan, fasilitas kerja, insentif/bonus, dan *Time Of Benefit* (waktu istirahat dan bekerja, cuti dan tunjangan kesehatan). Ini merupakan variabel X dan diukur dalam satuan skor.
2. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Ini merupakan variabel Y dan diukur dalam satuan skor.

Cara pengukuran variabel adalah menggunakan Skala Likert yaitu menggunakan sistem pengskoran di mana alternatif jawaban diberi skor dengan tingkatan 1 sampai dengan 5. Pemberian nilai atau skor pada jawaban atas pertanyaan seperti pada tabel sebagai berikut:

Adapun teknik yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu menyediakan daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Pertanyaan yang diajukan berjumlah 10 poin yang terdiri dari 5 poin pertanyaan untuk kompensasi dan 5 poin pertanyaan untuk kinerja karyawan. Jawaban yang disediakan adalah masing-masing terdiri atas sangat puas, puas, ragu-ragu, kurang puas, dan tidak puas.

a. Sangat puas	diberi skor	5 x 5 jawaban	= 25
b. Puas	diberi skor	4 x 5 jawaban	= 20
c. Ragu-ragu	diberi skor	3 x 5 jawaban	= 15
d. Kurang puas	diberi skor	2 x 5 jawaban	= 10
e. Tidak puas	diberi skor	1 x 5 jawaban	= 5

### 3.6. Metode Analisa

Untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini digunakan metode analisis statistik dengan pendekatan alat analisis regresi, korelasi dan uji hipotesis.

#### 3.6.1. Metode Analisis Regresi

Analisa Regresi ini digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan metode jumlah kuadrat terkecil yang didasarkan pada suatu persamaan :

$$Y = a + bX$$

Dimana dalam penerapannya, yang dimaksud dengan :

Y = Kepuasan kerja karyawan

X = Kompensasi

a dan b = Konstanta dan koefisien Regresi

Untuk nilai a dan b dapat dihitung melalui persamaan berikut :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

dan

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

#### 3.6.2. Metode Analisa Korelasi

Metode koefisien korelasi yaitu untuk mengukur keeratan hubungan variabel kompensasi (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) digunakan rumus :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana : n = Jumlah Responden

X = Kompensasi

Y = Kepuasan kerja karyawan

Yang pada hakekatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga +1 dimana :

- a. Bila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
- b. Bila  $r = +1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
- Bila  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat negatif.

Berdasarkan nilai  $r$  diatas akan diperoleh koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan nilai  $r$ . Koefisien determinasi ini menyatakan seberapa besar variasi yang terdapat dalam variabel  $Y$  dijelaskan dalam % variabel.

### 3.6.3. Pengujian hipotesis (Uji t)

Pengujian perlu dilaksanakan untuk mengetahui apakah antara kedua variabel terdapat hubungan yang independent atau tidak. Pengujian hipotesis menggunakan rumus uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hit}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

- $r^2$  = koefisien determinasi, yaitu jumlah variabel data yang diteliti dan biasanya dihitung dengan satuan persen (%).
- 2 = nilai konstan derajat bebas regresi ( $n - 2$ ).
- 1 = nilai konstan prosentasi dari nilai 100 %.

Hubungan antara kompensasi ( $X$ ) dengan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 = 0$  (tidak ada hubungan antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$ ).
- b.  $H_1 \neq 0$  (ada hubungan antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$ ).
- c. Dengan  $\alpha = 0,05$ .
- d. Derajat kebebasan  $n - 2$ .
- e. Kriteria pengujian adalah :  
 tolak  $H_0$  :  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (\alpha/2)$   
 terima  $H_1$  :  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (\alpha/2)$

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu menyediakan daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Pertanyaan yang diberikan kepada responden berjumlah 10 poin yang terdiri dari 5 poin pertanyaan untuk variabel kompensasi dan 5 poin pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja karyawan. Jawaban yang disediakan adalah masing-masing terdiri atas sangat puas, puas, ragu-ragu, kurang puas, dan tidak puas.

### 4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan

Analisis ini dilakukan untuk mengukur berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan regresi sederhana. Berdasarkan cara mengambil data peubah kompensasi sebagai variabel bebas  $X$  dan data peubah kerja karyawan yang merupakan variabel tidak bebas  $Y$ , maka keterkaitan kedua variabel dapat dianalisis. Jawaban yang diperoleh dari responden kemudian diolah dengan menjumlahkan skor yang merupakan bobot masing-masing variabel. Kemudian jawaban responden tersebut dibuat distribusi nilai tiap-tiap frekuensi.

Berdasarkan penggunaan rumus regresi maka analisis kompensasi ( $X$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu dapat dilakukan sebagai berikut :

Jumlah setiap variabel dapat ditulis :

$$\begin{array}{ll} n &= 92 & \Sigma X &= 1.567 \\ \Sigma Y &= 1.596 & \Sigma X^2 &= 27.053 \\ \Sigma XY &= 27.527 \end{array}$$

Selanjutnya akan dianalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{(92)(27.527) - (1.567)(1.596)}{(92)(27.052) - (1.567)^2} \\
 &= \frac{2.532.484 - 2.500.932}{2.488.876 - 2.455.489} \\
 &= \frac{31.552}{33.387} = 0,95
 \end{aligned}$$

Untuk nilai X dan Y rata-rata yakni :

$$\begin{aligned}
 \bar{Y} &= \frac{\sum Y}{N} = \frac{1.596}{92} = 17,03 \\
 \bar{X} &= \frac{\sum X}{N} = \frac{1.567}{92} = 17,35
 \end{aligned}$$

Sehingga, untuk nilai a dapat dicari dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 a &= \bar{Y} - b\bar{X} \\
 a &= 17,03 - 0,95(17,35) \\
 &= 17,03 - 16,10 \\
 &= 1,25
 \end{aligned}$$

Perhitungan ini memperoleh hasil persamaan regresi sederhana dengan nilai, yaitu :

$$Y = 1,25 + 0,95x.$$

Berdasarkan perhitungan ini, ternyata ada pengaruh yang searah atas variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Nilai b yaitu positif 0,95 yang menjelaskan bahwa apabila kompensasi naik sebesar 1 skor, maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,95 atau 95 %.

Sedangkan nilai a yang positif yaitu sebesar 1,25 menunjukkan bahwa apabila tidak ada peningkatan kompensasi tersebut ( $X = 0$ ), maka kepuasan kerja karyawan minimum sebesar 1,25 skor

#### 4.2 Hubungan Kompensasi Dengan Kerja karyawan

Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel kompensasi (variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel Y) pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu, maka perlu dianalisis dengan analisis korelasi. Analisa korelasi atau analisa hubungan peubah kompensasi (variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel Y) pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= 92 & \sum X &= 1.567 \\
 \sum Y &= 1.596 & \sum X^2 &= 27.053 \\
 \sum XY &= 27.527 & \sum Y^2 &= 28.056
 \end{aligned}$$

Secara simultan, analisis korelasi variabel kompensasi (variabel X) dan variabel kepuasan kerja karyawan (variabel Y) dapat dilakukan sebagaimana berikut ini :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{(92)(27.527) - (1.567)(1.596)}{\sqrt{(92)(27.576) - (432)^2} \cdot \sqrt{(25)(8.414) - (454)^2}} \\
 &= \frac{31.552}{\sqrt{2.488.876 - 2.455.489} \cdot \sqrt{2.581.152 - 2.547.216}} \\
 &= \frac{31.552}{\sqrt{33.387} \cdot \sqrt{33.936}} \\
 &= \frac{31.552}{(182,72)(184,22)}
 \end{aligned}$$



$$r = \frac{31.552}{33.660,38} = 0,94$$

Hasil analisis tersebut menunjukkan nilai korelasi positif  $r = 0,94$  menyatakan hubungan ini sangat signifikan (sangat bermakna), yang berarti bahwa ada hubungan yang sangat erat antara variabel kompensasi (X) dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh yaitu  $r^2$  sebesar 0,88 yang maksudnya hubungan data yang diteliti antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan) yaitu sebesar 88 %. Keeratn hubungan ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat menentukan kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Variabel error/sisa yaitu variabel yang tidak diketahui/tidak diteliti yang ikut mempengaruhi data yang diteliti adalah sebesar 12 %. Ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel yang diteliti yaitu lebih besar dari variabel sisa.

Untuk analisis hipotesis hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu menggunakan hasil-hasil yang diperoleh dan telah diketahui sebagai berikut :

$$r = 0,94 \quad n = 92$$

$$r^2 = 0,88 \quad 1 = 100 \%$$

Dengan kriteria pengujian  $t \alpha$  sama dengan 5 %, arti  $\alpha$  adalah suatu nilai kritik atau tingkat kesalahan yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan Y :

Jika,  $t_{\text{hit}} > t \alpha$  maka tolak  $H_0$ .

Artinya, hipotesis  $H_0$  adalah tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y. Sedangkan alternatif tandingannya adalah hipotesis  $H_1$  yaitu ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Sehingga  $t$  dapat dihitung :

$$t_{\text{hit}} = \frac{0,94 \sqrt{92 - 2}}{\sqrt{1 - 0,88}}$$

$$= \frac{(0,94) (9,487)}{0,348}$$

$$= \frac{8,893}{0,348}$$

$$t_{\text{hit}} = 25,528$$

dan

$$t \alpha, 5 \% = 1,645$$

Hasil perhitungan tersebut dapat ditentukan bahwa  $t_{\text{hit}}$  sama dengan 25,528 lebih besar dari  $t \alpha, 5 \%$  sama dengan 1,645.

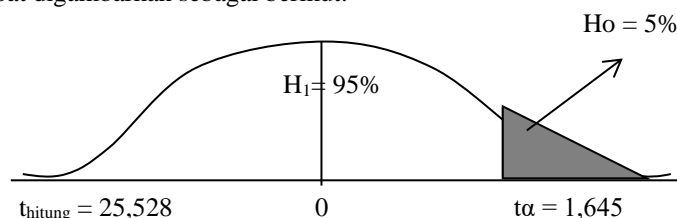
Kriteria pengujiannya yaitu :

Tolak  $H_0$  jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (\alpha/2)$  dimana hubungan X dan Y searah dan Terima  $H_0$  jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (\alpha/2)$  dimana tidak ada hubungan X dan Y yang berkisar  $t_{\text{hitung}}$  sampai sama dengan nol.

Ini berarti  $H_0$  ditolak yang menyatakan bahwa hipotesis ada hubungan atau pengaruh yang searah antara variabel X (kompensasi) dan variabel Y (kepuasan kerja karyawan) dapat diterima ( $H_1$ ). Secara kriteria dapat ditulis :

“ $t_{\text{hit}} = 25,528 > t \alpha, 5 \% = 1,645$ , sehingga  $H_0$  ditolak.”

Keadaan hipotesis ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Daerah Penerimaan ( $H_1$ ) dan Penolakan ( $H_0$ ).

Sumber : Hasil olahan data, 2021.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa kompensasi (variabel X) dan kepuasan kerja karyawan (variabel Y) pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu memiliki hubungan yang signifikan searah. Searah artinya

apabila kompensasi mengalami kenaikan maka kepuasan kerja karyawan juga akan ikut mengalami kenaikan, demikian sebaliknya.

#### 4.3 Interpretasi Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sistem kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. Sebaliknya, apabila kompensasi dikelola dengan baik, maka sistem kompensasi akan membantu perusahaan untuk mempertahankan pekerja, mempertahankan produktivitas, dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan dan visi yang ingin diraih perusahaan. Karyawan yang bekerja pada suatu organisasi/perusahaan akan bekerja dengan penuh semangat dan merasa puas apabila hasil kerja yang dikerjakannya diberikan imbalan berupa kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Demikian pula dengan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu, dari hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang erat atau signifikan, artinya apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja dari karyawan yang bersangkutan, maka karyawan tersebut akan lebih giat bekerja secara profesional untuk membantu mencapai tujuan dan visi dari perusahaan.

#### 5. KESIMPULAN

1. Hasil persamaan regresi, sederhana menunjukkan ada pengaruh yang searah atas variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.
2. Hasil korelasi positif, menunjukkan hubungan ini sangat signifikan atau sangat bermakna, berarti ada hubungan yang sangat erat antara variabel kompensasi (X) dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Uji hipotesis diperoleh bahwa ada hubungan yang searah antara variabel kompensasi (X) dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

#### SARAN

Saran yang dapat dikemukakan berdasarkan kesimpulan adalah sebagai berikut PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu sebaiknya lebih dapat meningkatkan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Dan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu dapat menggunakan analisis regresi dan korelasi untuk mengetahui perkembangan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada masa yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirullah dan Haris Budiyo 2004, Pengantar Manajemen. Penerbit *Graha Ilmu Yogyakarta*
- [2] Anoraga Pandji 2009, Manajemen Bisnis. Penerbit *Rineka Cipta Jakarta*
- [3] George R.Terry 2000. Prinsip-Prinsip Manajemen. Penerbit *Bumi Aksara Jakarta*
- [4] Hj. Sedarmayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama Bandung
- [5] Hasan Iqbal, 2009. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Bumi Aksara Jakarta
- [6] Hanggraeni, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit *Bumi Aksara Jakarta*
- [7] Indriantoro Nur dan Bambang Supomo, 2009. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE Yogyakarta
- [8] Ike Kusdyah Rachmawati, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Yogyakarta
- [9] Meithiana Indrasari, 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penerbit *Indomedia Pustaka Yogyakarta*
- [10] Notoatmodjo, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit *Graha Ilmu Jakarta*
- [11] R.Terry George 2000. Prinsip-Prinsip Manajemen. Penerbit *Bumi Aksara Jakarta*
- [12] Sofyandi Herman 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit *Graha Ilmu Yogyakarta*
- [13] Siagian Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit *Bumi Aksara Jakarta*
- [14] Suwatno, Donni Juni Priansa. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Penerbit *Alfabeta Bandung*
- [15] Sutrisno Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit *Kencana Prenada Media Group Jakarta*
- [16] Siswanto H.B, 2010. Pengantar Manajemen. Bumi Aksara Jakarta
- [17] Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit *Graha Ilmu Yogyakarta*
- [18] Samsudin Sadili, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Pustaka Setia Bandung
- [19] Wilujeng Sri SP 2007, Pengantar Manajemen. Penerbit *Graha Ilmu Yogyakarta*
- [20] Widi Restu Kartika, 2010. Asas Metodologi Penelitian. *Graha Ilmu Yogyakarta*