

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELTA SATRIA DEWATA SINGARAJA

Saesar P. A. Ariska¹, Putu I. Rahmawati²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.
e-mail.saesarputriayu@gmail.com, putuindah.undiksha@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menunguji pengaruh (1) X_1 dan kompensasi terhadap Y (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (3) kompensasi terhadap Y. Desain yang digunakan adalah penelitian adalah penelitian kuantitatif kausal. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja dan objek penelitian dalam penelitian ini berjumlah 41 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kepuasan kerja, kompensasi, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to wait for the effect of (1) job satisfaction and compensation on employee performance (2) job satisfaction on employee performance (3) compensation on employee performance. The research design used was a causal quantitative research. The subjects of this study were employees of PT. Delta Satria Dewata Singaraja and the research object in this study amounted to 41 people. Data were collected by means of questionnaires, interviews and observations. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance (2) compensation partially has a positive and significant effect on employee performance (3) job satisfaction and compensation are partially simultaneous positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *job satisfaction, compensation, employee performance.*

1. Pendahuluan

Menurut Hasibuan (2011:111) manajemen SDM merupakan pengelolaan serta pengadaan sebuah strategi yang terkoordinasi guna terjaminnya para karyawan yang dimiliki sehingga dapat dipergunakan dengan sangat baik guna menggapai target perusahaan. Terkait dengan itu sebuah perusahaan besar maupun kecil cakupan usaha dan segmentasi bisnisnya akan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki bakat, pengetahuan, keterampilan, dan komitmen untuk membangun kerja tim yang sinergis sehingga tercapai tujuan yang telah disepakati bersama. Pekerja merupakan penggerak guna berjalannya sebuah perusahaan, dimana selain itu pekerja memiliki tujuan lainnya seperti halnya mendapatkan sebuah apresiasi berupa penghargaan yang sebanding dengan beban kerjanya.

Terkait dengan itu sebuah perusahaan besar maupun kecil cakupan usaha dan segmentasi bisnisnya akan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki bakat, pengetahuan, keterampilan, dan komitmen untuk membangun kerja tim yang sinergis sehingga tercapai tujuan yang telah disepakati bersama. Pekerja merupakan tumpuan dan penggerak dalam menjalankan sebuah organisasi, selain itu pekerja juga memiliki sebuah capaian saat bekerja yaitu guna terpenuhinya suatu hal penting dalam kehidupannya yang makin membesar, disamping itu mereka sangatlah berharap besar untuk memperoleh sebuah bonus atau balasan yang sebanding dengan yang mereka berikan terhadap perusahaannya.

Setiap pekerja berharap mendapat perasaan terpuaskan diperusahaan ia bekerja. Umumnya kepuasan kerja adalah sesuatu yang sifatnya personal dimana biasanya tiap personal mempunyai beragam tingkatan kepuasan, sesuai dengan pribadi personal tersebut. Sutrisno (2012) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan dalam bekerja. karyawan memperoleh sebuah kesenangan saat bekerja pada saat ia mendapatkan kecocokan pada pekerjaannya, ketika karyawan merasa puas maka ia akan bekerja secara maksimal. Ketika karyawan melakukan pekerjaan secara maksimal, maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang maksimal pula kepada para pekerja. Kompensasi adalah segala hal didapatkan melalui pencapaian kerasnya melalui kantor terhadap para pekerja yang telah menjalankan pekerjaannya. Kompensasi yang didapatkan pekerja merupakan keseluruhan yang diterimanya atas segala pencapaian terkait beban pekerjaannya. Kompensasi yang diterimanya dapat berwujud maupun tidak, dimana diperhitungkan dan diberikan oleh perusahaan. Kompensasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang dipergunakan untuk manajemen para pekerja dengan baik dan menyesuaikan kebutuhan perusahaan dan para pekerja itu sendiri.

Kinerja merupakan sebuah pencapaian yang didapatkan oleh pribadi pada saat menjalankan beban pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang ditujukan kepadanya sesuai arahan perusahaan.

Hal ini tidak sejalan dengan pendapat dari Wibowo (2014:70) yang dimana kinerja umumnya menjadi kunci dalam sebuah pelaksanaan dan buah kerja dari seseorang. Semakin baik dan tinggi kinerja seorang karyawan, maka akan memberikan keberhasilan pada tujuan perusahaan yang nantinya akan menghasilkan profit yang tinggi. Sebaliknya, semakin buruk dan rendah seorang karyawan maka akan mengurangi keberhasilan yang nantinya akan menghasilkan profit yang rendah.

Berangkat dari penjabaran diatas maka diperlukannya sebuah penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Satria Dewata Singaraja”**.

Penelitian ini bertujuan guna mendapatkan sebuah hasil yang eksplanatif yang teruji mengenai pengaruh .1) X_1 dan X_2 terhadap Y pada PT Delta Satria Dewata Singaraja. 2) X_1 terhadap Y pada PT Delta Satria Dewata Singaraja. 3) X_2 terhadap Y pada PT Delta Satria Dewata Singaraja. Adapun hasil dari penelitian diyakinkan untuk mampu membuahkan sebuah dampak terhadap penerapan ilmu ekonomi. Secara praktis hasil pada penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan sumber informasi untuk ditentukannya strategi, kebijakan seperti apa yang harus ditempuh perusahaan dalam memahami X_1 dan X_2 terhadap Y.

2. Metode

Metode penelitian ini merupakan jenis kuantitatif kausal yaitu menguji hubungan sebab-akibat antara faktor tertentu yang menjadi penyebab dari segala yang diselidiki. Subjek pada penelitian ini adalah PT Delta Satria Dewata Singaraja. Sedangkan objek penelitian merupakan X_1 dan X_2 . Populasinya adalah karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja dengan jumlah 41. Metode perolehan datanya mempergunakan kuesioner dan observasi. Untuk mengumpulkan data sebelumnya diharuskan untuk melakukan pengujian tingkat validitas dan reliabilitasnya dengan metode analisis regresi linear berganda guna memperoleh jawaban terkait hubungan antar variabel.

3. Hasil Dan Pembahasan

Dalam penelitian tersebut digunakan model analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut.

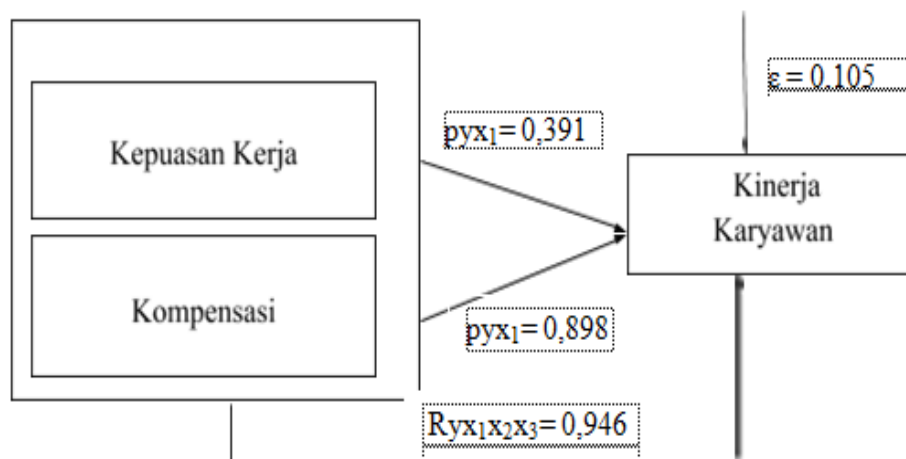
Tabel 1
Hasil Analisis Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y

Parameter	Nilai	P-	Alpha
-----------	-------	----	-------

		Value	(α)
$R_{yx_1x_2x_3}$	0,946	0,000	0,05
$R^2_{yx_1x_2}$	0,895	0,000	0,05
E	0,105	-	-
py_{x_1}	0,391	0,013	0,05
$p^2_{yx_1}$	0,153	0,013	-
py_{x_2}	0,898	0,000	0,05
$p^2_{yx_2}$	0,806	0,000	-
A	-3,412	0,210	0,05
β_1	0,235	0,013	0,05
β_2	0,972	0,000	0,05

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 1, maka diperolehlah sebuah struktur pengaruh yang tampak pada gambar 1.



Gambar 1. Struktur pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Digambarkan dengan jelasnya bahwasanya; (1) $R_{yx_1x_2x_3}$ menunjukkan adanya dampaknya secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y sejumlah 0,946 (94,6%), $R^2_{yx_1x_2x_3}$ menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama antara x_1 dan x_2 terhadap Y sejumlah 0,946 (94,6%). (2) ε menunjukkan bahwa pengaruh variabel lain sebesar 0,105 (10,5%). (3) py_{x_1} menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari X_1 terhadap Y sejumlah 0,391 (39,1%), $p^2_{yx_1}$ menunjukkan bahwa besar sumbangan pengaruh dari X_1 terhadap Y sejumlah 0,391 (39,1%). (4) py_{x_2} menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari X_2 terhadap Y sejumlah 0,898 (89,8%), $p^2_{yx_2}$ menunjukkan bahwa besar sumbangan pengaruh dari X_2 terhadap Y sejumlah 0,898 (89,8%).

Bersumber dari sebuah hasil pengujian regresi linier berganda maka didapatkanlah nilai konstanta (α) sejumlah -3,412 nilai koefisien regresi kepuasan kerja (β_1) sebesar 0,235, nilai koefisien regresi kompensasi (β_2). Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = -3,412 + 0,235 X_1 + 0,972 X_2 + 0,105$$

Penjelasan dari hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

Konstanta sejumlah -3,412 memiliki makna bahwa jika kepuasan kerja (β_1) dan kompensasi (β_2), bernilai = 0, maka Y sejumlah -3,412. Jumlah koefisien kepuasan kerja (β_1) sejumlah 0,235 memiliki pengaruh positif terhadap Y . Pengertiannya adalah jika terdapat adanya kenaikan β_1 satu tingkat maka Y akan naik sejumlah 0,236, sehingga dampaknya nilai dari ROA akan berkurang sejumlah -3.176 dengan perkiraan variabel lainnya tidak mengalami peningkatan. Jumlah koefisien β_2 sejumlah 0,972 memiliki pengaruh positif terhadap Y . Hal

ini memiliki makna bahwa jika ada peningkatan pada β_2 satu tingkatan maka variabel Y akan naik sejumlah 0,972 sehingga nilai kinerja karyawan menjadi -2,44 dengan perkiraan bahwa variabel bebas lainnya yang tidak terkait akan tidak mengalami perubahan. Nilai *error* sejumlah 0,105 dengan asumsi masih ada variabel lainnya yang mampu berpengaruh terhadap Y selain X1 dan X2.

Hipotesis pertama pada penelitian ini merupakan ada pengaruhnya secara simultan antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Singaraja. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil $R_{yX_1X_2X_3} = 0,946$ atau 94,6% dengan jumlah *p-value* 0,000 dan $< \alpha$ 0,05 yang memiliki makna bahwa H_0 tidak diterima yang bermakna bahwa adanya sebuah hubungan secara bersama-sama dari X1 dan X2 terhadap Y.

Hipotesis selanjutnya merupakan ada pengaruh dari X₁ terhadap Y. Berangkat dari perolehan hasil pengujian terkait tabel yang menunjukkan bahwa $P_{yX_1} = 0,391$ atau 39,1% dengan *p-value* 0,013 $< \alpha$ 0,05 mengatakan bahwa H_0 tidak diterima yang bermakna adanya pengaruh positif dan signifikan dari X2 terhadap Y.

Hipotesis penelitian terakhir merupakan adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bersumber dari perolehan hasil pengujian sebelumnya yang dapat dilihat pada tabel 4.8 memperlihatkan bahwa $P_{yX_2} = 0,898$ atau 89,8% dengan *p-value* 0,000 $> \alpha$ 0,05 menunjukkan H_0 tidak diterima yang bermakna bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari X2 terhadap Y.

Hasil pada penelitian ini memperlihatkan bahwa X₁ dan X₂ mempengaruhi Y pada karyawan PT Delta Satria Dewata Singaraja. Maka dari itu hasil penelitian ini memiliki implikasi yaitu, PT Delta Satria Dewata Singaraja sangat perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan, para atasan perlu memperhatikan kepuasan kerja dan kompensasi bagi para karyawannya dengan konsekuensinya kedua variabel terkait memiliki dampak sehingga mampu mempengaruhi pekerja. Kepuasan kerja yang lemah akibat kompensasi yang rendah dalam perusahaan menyebabkan karyawan bertindak semaunya dalam bekerja.

X₁ dan X₂ diindikasikan mempunyai dampak secara simultan terhadap Y. Menurut Khandwalla dalam Wan *et. al* (2002) menyatakan bahwasanya guna menilai sebuah hasil kerja pekerja, adalah berpegang pada hasil kerja SDM dan kinerja keuangan dengan mengatikannya dengan rasa puas saat bekerja dan imbalan. Kepuasan kerja yang lemah akibat kompensasi yang rendah dalam perusahaan membuat pekerja bekerja atas keinginannya yang menimbulkan hal negatif. Sehingga kedua variabel bebas dalam penelitian ini memperlihatkan dampaknya terhadap hasil kerja para pekerja. Sehingga penjabaran tersebut diperkuat dengan temuan Winata (2016) yang mengemukakan X₁ dan X₂ memiliki dampak positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil temuan menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan dari kepuasan kerja kepada hasil kerja pekerja. Robbins (2006) mengemukakan bahwasanya perasaan terpuaskan pekerja mampu menyebabkan terpengaruhinya hasil kerja pekerja, sehingga kuatnya rasa terpuaskan pekerja akan kuat pula dampak yang ditimbulkannya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Abadiyah dan Purwanto, 2016) jika kepuasan kerja yang dimiliki pegawai meningkat, maka kinerja karyawan akan baik.

Artinya kepuasan kerja juga menentukan baik buruknya hasil kerja para pekerja. Tingkat kepuasan karyawan yang buruk pada instansi membuat pekerja akan bekerja atas kemauannya sendiri. Hal ini searah dengan temuan dari Mamahit (2013). Kepuasan kerja merupakan alat penggerak perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Sehingga didapatkan sebuah simpulan yaitu rasa terpuaskan pekerja sangatlah mampu mempengaruhi secara baik hasil kerja para pekerja.

Berangkat dari hasil temuan memperlihatkan adanya sebuah dampak positif dan signifikan dari X₂ terhadap Y. Hal ini sesuai dengan Yensy (2010), menyatakan bahwasanya sebuah imbal balik diorganisasikan dengan sangat lugas dan dijalankan dalam waktu yang lama mampu menjadikannya sebagai hal yang tepat guna untuk membangkitkan hasil kerja pekerja. Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tersebut searah dengan temuan Adeoye (2014).

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat berimplikasi pada beberapa hal sebagai berikut. PT. Delta Satria Dewata Singaraja sangat perlu untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, para atasan perlu memperhatikan kepuasan kerja dan kompensasi bagi para karyawannya dengan adanya beberapa konsekuensi yang harus diperhatikan pihak perusahaan. Kepuasan kerja yang lemah akibat kompensasi yang rendah dalam perusahaan menyebabkan karyawan bertindak semaunya dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bermakna kepuasan kerja mampu menentukan besar kecilnya hasil kerja yang dihasilkan pekerja. Tingkat kepuasan karyawan rendah mampu menyebabkan pihak pekerja bekerja dengan seenaknya pada saat ia menjalankan beban kerja yang diperolehnya dari atasan. Apabila rasa terpuaskan dari pekerja maksimal, maka hasil kerja pekerja akan maksimal pula. Hasil temuan memperlihatkan bahwa X_2 mempunyai sebuah pengaruh positif serta signifikan kepada Y. Kompensasi itu memiliki peran yang penting pada pekerja, hal tersebut karena dengan adanya timbal balik yang baik mampu membantu penghasilan pekerja, selain itu mampu menjelaskan derajat kehidupan pekerja. Timbal balik dari atasan untuk pekerjaannya sangatlah memiliki dampak terhadap hasil kerja para pekerja. Perusahaan yang melihat tolak ukur kompensasi dengan melihat kehidupan pekerja, sehingga membuat kemungkinan pekerja akan bekerja dengan baik. Besar kecilnya kompensasi yang didapat pekerja berpengaruh pada hasil kerjanya.

4. Simpulan Dan Saran

Beranggapan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PT. Delta Satria Dewata Singaraja yang telah dipaparkan sebelumnya, dan didapatkanlah sebuah simpulan yaitu X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y pada PT. Delta Satria Dewata Singaraja. Dan penelitian yang kedua ditunjukkan bahwa X_1 berpengaruh (+) dan signifikan terhadap Y pada PT Delta Satria Dewata Singaraja. Dan hasil penelitian yang ketiga memperlihatkan bahwa X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja.

Dilihat hasil penelitian maka dapat disuguhkan saran untuk pimpinan PT. Delta Satria Dewata Singaraja memberikan gambaran tentang pentingnya X_1 dan kompensasi bagi karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Singaraja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperhatikan kenyamanan kerja di sekitarnya dan masing-masing karyawan.

Daftar Pustaka

- Abadiyah, dkk. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. 2(1).
- Astutik, Mardi. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. 2(1).
- Firmandari, Nuraini. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi : Studi pada bank syariah mandiri kantor cabang yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 9(1).
- Hendrianto, Jandhika. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT X. *Jurnal AGORA*. 3(2).
- Juniantara, dkk. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9).

- Krisnayanti, Putu Natali dan I Wayan Mudiarta Utama. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT. delta satria dewata denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(7).
- Lakoy, Grainer Frisky. (2013). Motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA*. 1(4).
- Mamahit, Rendry. (2013). Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di badan penanggulangan bencana provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA*. 1(4).
- Parerung, dkk. (2014). Disiplin, kompensasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi sulawesi utara". *Jurnal EMBA*. 2(4).
- Permatasari, Oktaviani. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. kepuh kencana arum Mojokerto". *Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*. 1(1).
- Respatiningsih, dkk. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai: studi empirik pada inspektorat kabupaten pemalang. *Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. 4(3).
- Sahlan, dkk. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank sulut cabang airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1).
- Winata, Edi. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada hotel inna dharma deli medan". *Jurnal Ilman*. 4(1). 1-17.