

PERCEPTION OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES OF PT KUDA INTI SAMUDERA, SEMARANG

Deny Erna Astuti¹, Endah Mujiasih²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

denyernapsikologi@gmail.com

Abstrak

Persepsi terhadap kompensasi yang ada dalam organisasi menjadi faktor yang mendorong terbentuknya kecenderungan sumber daya manusia yang ada dalam bertindak. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu tindakan umum terhadap pekerjaan sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Kuda Inti Samudera pada karyawan yang memiliki karakteristik yang berusia 19 sampai 40 tahun dengan masa kerja minimal satu tahun sebanyak 79 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Proporsional Sampling*. Pengambilan data menggunakan dua buah Skala yaitu Skala Kepuasan Kerja (24 aitem; $\alpha = 0,850$) dan Skala Persepsi terhadap Kompensasi (25 aitem; $\alpha = 0,839$). Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dapat disimpulkan ada korelasi positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kuda Inti Samudera ($r = 0,594$; $p < 0,001$). Sumbangan efektif diperoleh sebesar 35,3% pada kepuasan kerja dan sebesar 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepuasan kerja, persepsi terhadap kompensasi, karyawan

Abstract

Perceptions of compensation in the organization into the factors that drive the formation tendency of human resources that exist in the act. Human resources has a very important role in the achievement of organizational goals. Job satisfaction is a common action against the employment of human resources within the organization. The purpose of this study was to determine the relationship between perception of compensation and job satisfaction on employees. This study was conducted in the PT Kuda Inti Samudera on employees aged 19 to 40 years with a minimum work experience of one year. Subjects comprised 79 employees that were collected using proportional sampling technique. Data were collected data using the Job Satisfaction Scale (24 items; $\alpha = .850$) and the Perceived Compensation Scale (25 items; $\alpha = .839$). The results of simple regression analysis showed there is a positive correlation between perceptions of compensation and job satisfaction on employees of PT Kuda Inti Samudera ($r = .594$; $p < .001$). Effective contribution of job satisfaction was obtained 35.3% from perception of compensation and 64.7% was influenced by other factors not revealed in this research.

Keywords: job satisfaction, perceptions of compensation, employee

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Para ahli perilaku organisasi berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi selain sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Oleh sebab itu, kepuasan kerja harus dirasakan oleh karyawan agar karyawan mampu bertahan dan memberikan kontribusinya pada perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rivai, 2009). Pengelola organisasi harus memiliki kemampuan dengan cepat memilih sumber daya manusia yang berkualitas dengan mengamati pengetahuan dan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mencapai kemajuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2008) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil saja, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan kuat untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, dikemukakan oleh Locke (dalam Luthans, 2006). Menurut Strauss dan Sayless (dalam Sutrisno, 2010), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi.

Kepuasan kerja masih perlu diteliti dikarenakan dampak dari kepuasan kerja itu sendiri memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan, dimana karyawan memiliki peran penting dalam memajukan perusahaan. Beberapa indikasi kepuasan kerja yaitu pergantian karyawan atau *turnover*, ketidakhadiran atau tingkat absensi, kenaikan jabatan atau promosi, gaji, dan rekan kerja. Indikasi ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008), apabila indikasi kepuasan kerja yang rendah terjadi pada karyawan, maka perusahaan harus dengan cepat menangani masalah tersebut.

Kenaikan jabatan atau promosi jabatan juga merupakan indikasi dari kepuasan kerja. Tidak hanya kenaikan jabatan, akan tetapi peran rekan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan Rivai (2009) mengatakan bahwa bagaimana dukungan dari atasannya agar ia bisa berhasil dan sejauhmana kerja sama dengan rekan-rekannya akan membantu keberhasilannya.

Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimensi kepuasan kerja menurut Hackman dan Oldham (dalam Munandar, 2008) yaitu ragam keterampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), kepentingan pekerjaan (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan itu sendiri

(*feedback from the job itself*). Schultz dan Schultz (2002) yang menyatakan bahwa adanya perubahan status pekerjaan, upah, kondisi kerja, dan tujuan yang akan dicapai dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas. Organisasi menggunakan berbagai penghargaan berupa kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi serta tujuan organisasi.

Cara karyawan memandang dan menilai gaji bersifat subjektif, tergantung pemenuhan kebutuhan karyawan. Menurut Bangun (2012) keberagaman persepsi mengenai keadilan kompensasi bila tidak diatasi sesegera mungkin dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Penurunan kinerja disebabkan kurang termotivasinya karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Taciana, Rahardjo dan Riza (2013) motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi non finansial atau dengan meningkatkan kompensasi non finansial maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil penelitian Llorente dan Macias (2005) menunjukkan bahwa mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mencoba mengubahnya dan akan mencoba untuk melakukannya sebanyak yang diperlukan sampai mereka menemukan pekerjaan sesuai dengan harapan mereka. Kesalahan dalam menetapkan kompensasi dapat membuat perusahaan mengalami kerugian, karena besarnya biaya sumber daya manusia untuk kegiatan produksi dan penjualan (Bangun, 2012).

Sistem kompensasi yang baik memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2010) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Komponen kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2006) yaitu kompensasi finansial (kompensasi langsung dan tidak langsung) yang terdiri dari gaji pokok, insentif, perlindungan umum, perlindungan pribadi, bayaran tidak masuk kantor, dan tunjangan siklus hidup serta kompensasi non finansial (imbalan karier dan imbalan sosial) yang terdiri dari rasa aman, pengembangan diri, dan peluang kenaikan jabatan, simbol status, pujian dan pengakuan, serta kenyamanan tugas. Komponen kompensasi tersebut akan dikaitkan dengan aspek persepsi menurut Schiffman (dalam Sukmana, 2003) yaitu aspek kognisi dan aspek afeksi.

Menurut Sukmana (2003) persepsi melibatkan proses kognisi dan afeksi. Aspek kognisi berkaitan dengan penilaian sesuatu yang didapatkan dari proses berpikir, sedangkan aspek afeksi berkaitan dengan penilaian sesuatu yang didapatkan dari pengaruh secara eksternal (lingkungan). Menurut Ivancevich (2007) persepsi didefinisikan sebagai proses dimana seorang individu memberikan arti pada lingkungan. Persepsi yang akan diteliti yaitu persepsi terhadap kompensasi karyawan PT Kuda Inti Samudera. Persepsi terhadap kompensasi merupakan suatu penilaian terhadap keseimbangan pemberian kompensasi melalui penghargaan atau ganjaran yang diberikan perusahaan kepada pegawai karena jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Kuda Inti Samudera, Semarang.

METODE

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat respon emosional berupa perasaan positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaannya dimana terdapat harapan karyawan mengenai pekerjaan yang sudah diberikan pada perusahaan sesuai dengan penghargaan yang seharusnya diterima oleh karyawan.

Persepsi terhadap kompensasi didefinisikan sebagai penilaian secara kognisi dan afeksi terhadap sesuatu yang diterima karyawan atas kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan. Kognisi berkaitan dengan pandangan, harapan, cara berpikir, dan pengalaman masa lalu dari karyawan dalam menerima stimulus. Afeksi berkaitan dengan kesan atau perasaan karyawan dalam menafsirkan stimulus.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Kuda Inti Samudera, Semarang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proporsional sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil apabila karakteristik populasi terdiri dari kategori-kategori, kelompok, atau golongan yang setara atau sejajar yang diduga secara kuat berpengaruh pada hasil-hasil penelitian (Winarsunu, 2009). Prosedur yang ditempuh dilakukan dengan jalan mengambil individu yang terdapat dalam masing-masing kategori populasi sesuai dengan proporsi atau perimbangannya untuk dijadikan sampel penelitian.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala *Likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat respon jawaban yang terdapat pada dua buah skala, yaitu skala kepuasan kerja dan persepsi terhadap kompensasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Kuda Inti Samudera, Semarang. Hasil analisis regresi menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Kuda Inti Samudera, Semarang ($r_{xy} = 0,594$; $p < 0,001$). Artinya semakin positif persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, dan sebaliknya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kerja itu sendiri, bayaran atau gaji, kenaikan jabatan atau promosi, pengawasan, rekan kerja, *turnover*, dan tingkat absensi. Pernyataan tersebut terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool (dalam Sutrisno, 2010) bahwa faktor yang menyebabkan rasa puas pada karyawan yaitu faktor prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian.

Hasil penelitian pada subjek penelitian di PT Kuda Inti Samudera menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebanyak 5,06% karyawan berada pada kategori rendah dan sebanyak 94,94% karyawan berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa subjek penelitian di PT Kuda Inti Samudera, Semarang memiliki

kepuasan kerja yang tinggi. Pada hasil penelitian, kepuasan kerja karyawan tinggi, maka intensi *turnover* karyawan rendah. Hal ini dikarenakan karyawan merasa puas atas pemberian dari perusahaan maka akan meminimalisir jumlah karyawan yang keluar. Menurut Bangun (2012) karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan, akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan intensi *turnover*.

Perusahaan berusaha mempertahankan karyawannya melalui pemberian kompensasi sebagai penilaian kerja dimana karyawan yang sudah bekerja mencapai satu tahun, maka ditahun berikutnya gaji karyawan akan naik atau bertambah. Kesejahteraan karyawan berupa perbaikan kompensasi dengan peningkatan kenaikan gaji dilakukan terhadap karyawan agar tetap memiliki semangat kerja, sikap, dan loyalitas semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sumarni (2011) yaitu peningkatan pengelolaan karyawan akan menurunkan niat untuk keluar (*turnover*). Organisasi perlu memiliki suatu sistem pemberian ganjaran atau penghargaan yang bersifat kompetitif yang diharapkan setiap karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik melalui pelaksanaan tugas-tugas pokoknya (Nawawi, 2005).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki persepsi yang positif mengenai apa yang mereka terima sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan untuk perusahaan. Menurut Sutrisno (2010) mengungkapkan bahwa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar dapat dicapai dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan dimana gaji/upah merupakan salah satu faktor yang ada di dalam kepuasan kerja. Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui kompensasi karena dengan pemberian kompensasi ini karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya. Menurut Bangun (2012) kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

Kompensasi merupakan faktor utama yang diinginkan dan diperhitungkan oleh karyawan ketika memutuskan untuk bekerja pada suatu perusahaan karena melalui pemberian kompensasi yang layak dapat memenuhi kebutuhan hidup. Penelitian Isna (2013) mengungkapkan bahwa mempersepsikan kompensasi yang ada dalam perusahaan tergolong sesuai dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi sebanyak 5,06% karyawan berada pada kategori negatif, persepsi terhadap kompensasi sebanyak 89,88% karyawan berada pada kategori positif, dan persepsi terhadap kompensasi sebanyak 5,06% karyawan berada pada kategori sangat positif. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa subjek penelitian di PT Kuda Inti Samudera, Semarang memiliki persepsi terhadap kompensasi yang positif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 35,3% pada kepuasan kerja. Kondisi tersebut menyatakan bahwa tingkat konsistensi variabel kepuasan kerja sebesar 35,3% dapat diprediksi oleh variabel persepsi terhadap kompensasi, sisanya 64,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kompensasi maka tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi, dan sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap

kompensasi maka tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan rendah. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa persepsi terhadap kompensasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kuda Inti Samudera, Semarang ($r_{xy} = 0,594$; $p < 0,001$). Semakin positif persepsi karyawan terhadap kompensasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut, dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012) . *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isna, M. N., Rodhiyah & Nurseto, S. (2013). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian operasi terminal PT. (PERSERO) PELINDO III Terminal Petikemas Semarang). *Jurnal*.
- Ivancevich, J. M., dkk. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi*, edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*, edisi sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Llorente, R. M. & Macias, E. F.(2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal Of Socio-Economics* 34, 656-673.
- Mathis, R. & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management manajemen sumber daya manusia edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2008) . *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi, H. H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi: Konsep kontroversi aplikasi*, edisi kedelapan. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Robbins, S. P., & Judge T. A. (2008). *Perilaku organisasi*, edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2002). *Psychology & work today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sukmana, O. (2003). *Dasar-dasar psikologi lingkungan*. Malang: Bayu Media.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan. *AKMENIKA UPY*, 8.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Taciana, D. N, Rahardjo, K, & Riza, M. F. (2013). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 5(2).
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM press.