

## **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA BURUH WANITA INDUSTRI *FILLET* IKAN DI KELURAHAN KARANGASEM UTARA, BATANG, JAWA TENGAH**

**Rizka Nur Febriana<sup>1</sup>, Anggun Resdasari Prasetyo<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

rizka1401@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah 140 buruh wanita. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala persepsi terhadap kompensasi finansial (19 aitem,  $\alpha = .888$ ), skala motivasi kerja (37 aitem,  $\alpha = .947$ ), dan skala kepuasan kerja (26 aitem,  $\alpha = .925$ ). Analisis menggunakan analisis regresi berganda dan sederhana untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil regresi berganda menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja ( $R_{yx_1x_2} = .818$ ;  $p = .000$ ). Hasil analisis regresi sederhana pertama menunjukkan terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kepuasan kerja ( $r_{xy} = .537$ ;  $p = .000$ ). Hasil analisis regresi sederhana kedua menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja ( $r_{xy} = .811$ ;  $p = .000$ ). Berdasarkan analisis regresi berganda pada tabel *T-Test* didapatkan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja dengan memberikan sumbangan efektif lebih besar terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 74,1% dibandingkan persepsi terhadap kompensasi finansial yaitu sebesar 12,6%.

**Kata kunci:** persepsi terhadap kompensasi finansial, motivasi kerja, kepuasan kerja

### **Abstract**

This study aims to determine the relationship between perceptions of financial compensation and work motivation with job satisfaction on female laborers of fishes fillet industry in North Karangasem Lower-District, Batang, Central Java. The sample in this study was 140 female workers. Sampling using convenience sampling technique. The instruments used in this study were the scale of perceptions of financial compensation (19 items,  $\alpha = .888$ ), work motivation scale (37 items,  $\alpha = .947$ ), and job satisfaction scale (26 items,  $\alpha = .925$ ). The analysis uses multiple regression analysis and is simple to determine the relationship between variables. Multiple regression results show there is a relationship between perceptions of financial compensation and work motivation with job satisfaction ( $R_{yx_1x_2} = .818$ ;  $p = .000$ ). The results of the first simple regression analysis show there is a positive relationship between perceptions of financial compensation and job satisfaction ( $r_{xy} = .537$ ;  $p = .000$ ). The results of the second simple regression analysis showed that there was a positive relationship between work motivation and job satisfaction ( $r_{xy} = .811$ ;  $p = .000$ ). Based on the multiple regression analysis on the *T-Test* table, it was found that work motivation had the most dominant influence on job satisfaction by giving a greater effective contribution to job satisfaction, which amounted to 74.1% compared to perceptions of financial compensation, which was 12.6%.

**Keywords:** perception of financial compensation, work motivation, job satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Negara Indonesia disebut sebagai negara maritim karena tiga perempat wilayah Indonesia adalah wilayah perairan, dengan jumlah pulau 17.504 pulau-pulau dan luas daratan sekitar 1,919 juta km<sup>2</sup>. Luasnya wilayah laut Indonesia menjadikan laut Indonesia memiliki sumber daya laut dan pesisir serta keanekaragaman hayati yang sangat besar (Badan Pusat Statistik, 2017). Masyarakat pesisir memanfaatkan sumberdaya pesisir khususnya sumberdaya ikan guna mendapatkan nilai ekonomis tinggi yaitu dengan cara pengolahan ikan. Salah satu pengolahan ikan adalah *fillet* ikan. *Fillet* ikan adalah suatu irisan daging ikan tanpa tulang. Daerah pesisir pantai utara (Pantura) Pulau Jawa yang melakukan industri pengolahan *fillet* ikan adalah wilayah Kabupaten Batang, khususnya daerah Kelurahan Karangasem Utara Kecamatan Batang. Berdasarkan hasil observasi, mayoritas tenaga kerja di industri *fillet* ikan merupakan wanita dan bertatus sebagai buruh.

Suatu perusahaan atau industri pasti memiliki tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan atau laba dari apa yang diusahakan. Guna mencapai tujuan tersebut, industri perlu mengoptimalkan seluruh faktor-faktor produksi yang ada di dalam industri agar mencapai hasil yang di harapkan. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang merupakan aset sebagai pelaksana dan penentu dalam terwujudnya tujuan industri. Tanpa peran aktif tenaga kerja maka akan sulit bagi industri untuk mencapai tujuannya. Hal ini sangat jelas menggambarkan betapa pentingnya peranan tenaga kerja dalam industri, oleh sebab itu kepuasan kerja harus dirasakan tenaga kerja/buruh supaya tenaga kerja/buruh mampu bertahan dan memberikan kontribusinya pada industri.

Pentingnya kepuasan kerja jelas sangat berpengaruh cukup besar, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya industri adalah rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rivai & Sagala, 2009). Individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Tenaga kerja akan merasakan kepuasan kerja apabila kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar dapat dicapai dengan memberikan kompensasi terhadap tenaga kerja dimana gaji atau upah merupakan salah satu faktor kepuasan kerja (Sutrisno, 2010).

Munandar (2014) mengatakan kompensasi yang dirasakan adil oleh tenaga kerja akan menentukan kepuasan tenaga kerja. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan kesetiaan dalam bisnis perusahaan (Rivai & Sagala, 2009). Kompensasi finansial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009) kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari tunjangan-tunjangan asuransi, dan liburan.

Kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja dapat membentuk persepsi dalam bentuk pikiran, perasaan dan perilaku. Persepsi dapat didefinisikan sebagai kegiatan menyortir, mengintrepetasikan, menganalisis, dan mengintergrasikan rangsangan yang dibawa oleh indra dan otak (Feldman, 2012). Setiap individu memiliki persepsi berbeda-beda mengenai kompensasi yang diterimanya, termasuk persepsi mengenai kompensasi finansial. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewani (2016) menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi

dengan kepuasan kerja pada karyawan di Luwes Gading, Surakarta. Semakin baik perusahaan dalam memberikan kompensasi, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan. Penelitian Setiawan dan Sariyathi (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali, yang berarti bahwa kompensasi finansial yang diberikan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Nawawi (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan. Ernest (dalam Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut pendapat Sutrisno (2010) kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan dan kepuasan ada hubungan dan kaitan yang kuat. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan tercapai, maka akan merasa puas. Menurut Mathis dan Jakson (2011) menemukan bahwa orang mencari pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja dan gagasan-gagasan mereka. Pemenuhan unsur-unsur motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan kontribusinya masing-masing, untuk itu makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka makin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap industri. Motivasi kerja yang positif dirasakan oleh karyawan erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang juga akan dirasakan oleh parakaryawan. Penelitian oleh Stringer dkk. (2011) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kurnia dkk. (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja dan prestasi kerja tenaga kerja juga akan meningkat.

Penelitian mengenai persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sudah banyak dilakukan dalam penelitian sebelumnya, namun penelitian mengenai buruh wanita khususnya pada industri yang bergerak pada bidang produksi *fillet* ikan belum pernah dilakukan sebelumnya. Selain itu, sistem kompensasi yang diberikan berdasarkan jenis *fillet* dan hasil *fillet* sehingga kompensasi yang diberikan yaitu upah serta tunjangan hari raya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah. Disamping itu, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh kompensasi finansial yang diberikan dan motivasi kerja dapat membentuk kepuasan kerja buruh wanita.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 222 buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *convenience sampling*, dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 140 buruh wanita dengan karakteristik: a. Tercatat sebagai buruh *fillet* ikan di industri *fillet* ikan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah, b. Berjenis kelamin perempuan, c. Masa kerja minimal 1 tahun, d. Usia minimal 15 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga skala.

Skala pertama yaitu skala kepuasan kerja (26 aitem,  $\alpha = .925$ ) yang disusun berdasarkan dimensi menurut Hackman dan Oldham (dalam Munandar, 2014), yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Skala kedua yaitu skala persepsi terhadap kompensasi finansial (19 aitem,  $\alpha = .888$ ) yang disusun berdasarkan penggabungan dari aspek persepsi menurut Schiffman (dalam Sukmana, 2003) dan kompensasi finansial menurut Rivai dan Sagala (2009), yaitu aspek kognisi upah dan aspek kognisi THR; dan aspek afeksi upah dan aspek afeksi THR. Skala ketiga yaitu skala motivasi kerja (37 aitem,  $\alpha = .947$ ) berdasarkan elemen menurut George dan Jones (2011) yaitu *direction of behavior*, *level of effort*, dan *level of persistence*. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 21.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi

**Tabel 1.**

Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p	Bentuk
Persepsi terhadap Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja (Residual)	.945	.334 ( $p > .05$ )	Normal

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel persepsi terhadap kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terdistribusi normal dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar .945 dan hasil signifikansi sebesar .334 ( $p > .05$ ).

**Tabel 2.**

Uji Linieritas Data Penelitian

	Nilai F	Signifikansi	p	Keterangan
Persepsi terhadap Kompensasi Finansial * Kepuasan Kerja	55.797	.000	$p < .05$	Linier
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	265.739	.000	$p < .05$	Linier

Hasil uji linieritas pada variabel persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kepuasan kerja memperoleh nilai koefisien F sebesar 55.797 dengan nilai signifikansi .000 ( $p < .05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan linier antara kedua variabel. Hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien F sebesar 265.739 dengan nilai signifikansi .000 ( $p < .05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel linier.

**Tabel 3.**

Uji Multikolinieritas Data Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VarianceInflantion Factor (VIF)</b>	<b>Keterangan</b>
Persepsi terhadap Kompensasi Finansial	.694	1.441	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	.694	1.441	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja sebesar .697 ( $> .01$ ) serta nilai VIF sebesar 1.441 ( $< 10$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa diantara variabel bebas persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.**

Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
Persepsi terhadap Kompensasi Finansial	.716	$p > .05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	.196	$p > .05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel persepsi terhadap kompensasi finansial sebesar .716 ( $p > .05$ ) dan pada variabel motivasi kerja sebesar .196 ( $p > .05$ ). Dari hasil tersebut maka didapatkan kesimpulan bahwa pada kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

**Tabel 5.**

Hasil Uji Regresi Berganda

	<b>Koefisien Korelasi (Ryx<sub>1x2</sub>)</b>	<b>Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</b>	<b>Standar Estimasi Kesalahan</b>
Kepuasan Kerja* Persepsi terhadap Kompensasi Finansial * Motivasi Kerja	.818	.669	5.348

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan pada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R_{yx_1x_2}$ ) sebesar = .818 dengan nilai signifikansi .000 ( $p < .05$ ) yang menunjukkan arah positif, yaitu semakin positif persepsi terhadap kompensasi finansial dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah. Begitu pula sebaliknya apabila semakin negatif persepsi terhadap kompensasi finansial dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja buruh wanita. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar = .669, yang memiliki arti bahwa secara bersama-sama persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 66.9% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 33.1% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap pada penelitian ini. Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas dapat membuktikan bahwa hipotesis dapat diterima.

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Regresi Sederhana 1

	<b>Koefisien Korelasi (<math>r_{xy}</math>)</b>	<b>Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</b>	<b>Standar Estimasi Kesalahan</b>
Kepuasan Kerja* Persepsi terhadap Kompensasi Finansial	.537	.288	7.819

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pertama yang telah dilakukan pada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R_{xy}$ ) sebesar = .537 dengan nilai signifikansi .000 ( $p < .05$ ) yang menunjukkan arah positif. Maka semakin positif persepsi terhadap kompensasi finansial pada buruh wanita, akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada buruh wanita. Begitu pula sebaliknya, apabila persepsi terhadap kompensasi finansial buruh negatif, maka semakin rendah pula kepuasan kerja buruh wanita. Besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar = .288 menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi finansial memiliki sumbangan efektif sebesar 28.8% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 71.2% ditentukan adanya faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima.

**Tabel 7.**  
Hasil Uji Regresi Sederhana 2

	<b>Koefisien Korelasi (<math>r_{xy}</math>)</b>	<b>Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</b>	<b>Standar Estimasi Kesalahan</b>
Kepuasan Kerja* Motivasi Kerja	.811	.658	5.417

Hasil dari analisis regresi sederhana kedua yang telah dilakukan pada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R_{xy}$ ) sebesar = .811 dengan nilai signifikansi sebesar .000 ( $p < .05$ ). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar = .658 yang artinya bahwa motivasi kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 65.8% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 34.2% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena mempersepsikan kompensasi finansial secara positif dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Setiono dan Kwanda (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan Kusumah (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ampel Jaya di Surabaya.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian, walaupun persepsi terhadap kompensasi finansial memiliki kontribusi yang lebih kecil dibandingkan motivasi kerja, namun tetap memiliki hubungan positif

dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astusti dan Mujasih (2014) bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lukiyanto (2014) memiliki kesesuaian dengan pernyataan diatas, yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semenanjung Agung. Terpuaskannya kebutuhan-kebutuhan buruh wanita melalui pemberian komensasi khususnya kompensasi finansial dapat memberikan kepuasan kerja bagi para buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja saja tidak cukup untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pada buruh wanita namun diperlukan juga pemberian kompensasi finansial yang dipersepsikan positif oleh buruh wanita.

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena mempersepsikan kompensasi finansial secara positif dan memiliki motivasi kerja yang tinggi

### **Analisis Tambahan**

**Tabel 8.**

Hasil Uji One Way Anova Usia

<b>Variabel</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Rerata</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Kepuasan Kerja	Remaja	3	83.00	Tinggi	5.196
	Dewasa Muda	77	81.96	Tinggi	9.500
	Dewasa Tengah	58	82.43	Tinggi	8.883
	Dewasa Tua	2	76.50	Tinggi	19.092

Analisis tambahan yang dilakukan bertujuan untuk menguji kepuasan kerja berdasarkan usia dan lama kerja pada buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah. Berdasarkan usia yang dikategorisasikan menjadi remaja (11 – 20tahun), dewasa muda (21 – 40 tahun), dewasa tengah (40 – 65 tahun), dan dewasa tua (> 65 tahun) dari hasil uji *One Way ANOVA* mendapatkan nilai signifikansi sebesar .839 ( $p > .05$ ) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara usia terhadap kepuasan kerja. Buruh wanita yang berusia sudah tua maupun buruh wanita yang lebih muda memiliki kepuasan kerja yang sama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Boumans dkk. (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan tidak dipengaruhi oleh usia dan tidak ada kriteria usi tertentu yang menjadi faktor pembeda pada karyawan.

**Tabel 9.**

Hasil Uji One Way Anova Lama Kerja

<b>Variabel</b>	<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Rerata</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Kepuasan Kerja	1 – 3	54	83.11	Tinggi	8.652
	4 – 6	65	80.72	Tinggi	9.846
	7 – 9	14	82.50	Tinggi	8.951
	10 – 13	7	86.29	Sangat Tinggi	7.432

Berdasarkan lama kerja yang dibagi menjadi empat kelompok yaitu kelompok pertama 1 – 3 tahun, kelompok dua 4 – 6 tahun, kelompok tiga 7 – 9 tahun, dan kelompok empat 10 – 13 tahun. Hasil uji *One Way ANOVA* menunjukkan nilai signifikansi sebesar .316 ( $p > .05$ ), yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara lama kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa buruh wanita baik yang masa kerjanya lama maupun buruh wanita yang masa kerjanya lebih sedikit memiliki kepuasan kerja yang sama. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Farla (2016) yang mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah. Semakin positif persepsi terhadap kompensasi finansial dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap kompensasi finansial dan semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis lainnya juga diketahui bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kepuasan kerja. Makin positif persepsi terhadap kompensasi finansial, maka makin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Selanjutnya, ada hubungan positif antara motivasi kerjadengankepuasan kerja. Makin tinggimotivasi kerja, maka makin tinggi pula kepuasan kerja dan sebaliknya. Berdasarkan dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi paling dominan terhadap kepuasan kerja dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 74.1% sedangkan persepsi terhadap kompensasi finansial memberikan sumbangan efektif sebesar 12,6%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Astuti, D. E. & Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Kuda Inti Samudra, Semarang. *Jurnal Empati*, 4(1), 55-61.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Statistik sumber daya laut dan pesisir 2017*. Jakarta Pusat: Badan Pusat Statistik
- Boumans, N. P. G., De Jong, AD. H. J., & Janssen, S. M. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction: The influence of age on the relationship between work characteristic and workers' outcome. *The International Journal of Aging and Human Development*, 73(4), 331-350.
- Dewani, F. (2016). *Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Luwes Gading* [Skripsi tidak dipublikasikan]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Farla, W. W. K. (2016). Analisis kepuasan kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya berdasarkan karakteristik individu. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 381-394.
- Feldman, R. S. (2012). *Pengantar psikologi*. (Edisi kesepuluh). Jakarta: Salemba Humanika.
- Kartika, E. W. & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.

- Kurnia, A. M., Sunuharyo, B. S. & Utami, H. N. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. ASKES (Persero) Cabang Boyolali). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-7.
- Kusumah, M. S. A. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6(2), 149-162.
- Lukiyanto, I. (2014). Pegaaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 187-197.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi kesepuluh.). Jakarta: Salemba Empat
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Rivai, V. & Sagala, A. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. (Edisi keenam belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, I. W. O. & Sariyathi, N. K. (2013). Pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata Resort and Spa Sanur – Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 2(7), 786-801.
- Setiono, D. O. & Kwanda, N. (2016). Analisa hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Restoran Bakerzin Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), 372-385.
- Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(2), 161–179.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.