

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PT. X
JAKARTA PUSAT**

**Maria Dwi Yanika Hesti Nugraha
Anggi Nadia Yolanda**

ABSTRACT

Compensation is all income in the form of money, goods directly or indirectly received by an employee in return for services rendered to the company. Job satisfaction is a positive feeling about one's work is the result of an evaluation of its characteristics. The purpose of this study was to determine how important the effect of compensation on job satisfaction of employees at PT. X in Central Jakarta which affects the performance of employees at PT. X, Central Jakarta.

This study uses quantitative research methods. Using the questionnaire method. The population in this study are all of the employees of PT. X in Central Jakarta by the number of employees 120 employees. Based on measurements using the formula Yamane then of the whole population of 120 people then the sample in this study as many as 92 people.

Based on calculations MAS, showed p -value $0.000 < 0.05$, significant meaning, while the F count $137.796 > F$ table of 3.96 , meaning that significant. This means that compensation affects the job satisfaction of employees. Based on calculations using SPSS 12 for windows (data attached), shows the value of the adjusted coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.601 means that 60.1% of dependent variables of job satisfaction is explained by the independent variable compensation and the remaining 39.9% is explained by other variables outside variables used. When viewed from the calculation then the correlation between job satisfaction variable compensation by showing figure of 0.778 . The figure shows a strong correlation and direction.

Based on the results of data analysis and discussion that has been presented, it can be concluded that there is a significant relationship between positive towards the provision of compensation to the job satisfaction of employees in PT. X Jakarta.

Keyword: *Providing Compensation, Work Satisfaction, employment*

A. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan memerlukan alat-alat yang mempermudah dalam menghasilkan sesuatu. Namun, tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting (As'Ad, 2008). Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan mutu karyawan (kepuasan kerja) haruslah ada kesejahteraan bagi karyawan. Kesejahteraan karyawan dapat terwujud seperti fasilitas, tunjangan-tunjangan, dan gaji yang sesuai. (Robbins, 2008)

Wujud dari kesejahteraan ini yang akan mempengaruhi perasaan-perasaan dari suatu individu terhadap suatu pekerjaannya yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya, hal ini turut di dukung Locke (dalam Usman, 2010) mencatat bahwa perasaan-perasaan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dari hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya (yang didapatkan).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Robbins (2008) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, upah lembur, insentif,

komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, dan liburan atas dana perusahaan. Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*insentif finansial*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang

Simamora (1997), disamping gaji, kompensasi juga meliputi cakupan tunjangan-tunjangan (*benefits*). Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Efek utama tipe tunjangan kompensasi adalah menahan karyawan di dalam organisasi atas basis jangka panjang.

Robbins (2008), bayaran dan kepuasan kerja memiliki suatu hubungan yang menarik. Individu yang miskin (misalnya, hidup dibawah garis kemiskinan), atau yang hidup di negara-negara miskin, upah sangat berhubungan dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan secara keseluruhan. Tetapi, setelah individu mencapai satu tingkat kehidupan yang nyaman, hubungan tersebut sebenarnya menghilang. Pekerjaan yang diimbangi dengan baik mempunyai tingkat kepuasan kerja rata-rata yang lebih tinggi daripada pekerjaan yang di bayar lebih sedikit.

Herzberg (dalam Munandar, 2001) memasukan faktor gaji / imbalan ke dalam faktor kelompok *hygiene*. Jika dianggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Namun jika dirasakan tinggi atau disesuaikan dengan harapan, maka istilah Herzberg adalah tenaga kerja tidak lagi tidak puas. Artinya tidak ada dampak pada motivasi kerjanya.

Kompensasi sangatlah perlu bagi karyawan karena biaya hidup sekarang semakin mahal. Misal harga sembako makin hari makin naik, apabila hanya mengandalkan gaji saja tidaklah cukup. Penggajian di PT. X dilakukan setiap tanggal satu, dilakukan oleh PT. X sendiri tanpa kerja sama dari pihak lain dalam pendistribusiannya. Jadi pegawai mengambil gaji mereka langsung ke kantor di bagian SDM. PT. X menggaji secara langsung hanya pegawai tetap saja, sedangkan pegawai kontrak penggajian melalui daspensi (mitra PT. X).

Pegawai yang berhak mendapatkan dana pensiun dari PT. X adalah pegawai tetap. Usia pensiun adalah 56 tahun, usia pensiun dini adalah 10 tahun kerja, pegawai tersebut baru mendapatkan dana pensiunnya. Apabila pegawai tersebut meninggal dunia pada masa kerja dibawah 10 tahun maka dana pensiunnya tidak akan keluar sampai 10 tahun kerja. Anak dari pensiun, PT. X akan memberikan dana sampai anak itu menikah atau sudah kerja, pendanaan dari segi kesehatannya. Proses pensiun di PT. X yaitu setahun sebelum pensiun pegawai yang bersangkutan akan masuk cuti besar (cbs), yang dimana pada masa cuti besar (cbs) pegawai tidak bekerja lagi tapi tetap mendapatkan gaji bulanannya sampai pensiun dan di masa cuti besar pegawai tersebut diharuskan mengirim surat permohonan pensiun ke dapenpos.

Kenaikan pangkat pegawai dilakukan pada pegawai tetap setiap 4 tahun kerja. Kenaikan pangkat tersebut hanya dari golongan saja, tidak dari pekerjaannya atau jabatannya. Contoh kenaikan pangkatnya golongan 2a naik menjadi golongan 2b.

Mutasi pegawai dilakukan hanya untuk pegawai tetap saja, mutasi dilakukan bisa melalui permintaan pegawai tersebut, bisa atas permintaan atasan, bisa karena pegawai melakukan kesalahan. Mutasi dilakukan berdasarkan daftar penilaian pegawai, daftar penilaian tersebut berisi kinerja pegawai yang bersangkutan yang di nilai oleh atasan pegawai tersebut, penilaian tersebut dilakukan setiap tahun. Jadi dalam mutasi pegawai tidak didasari latar belakang pendidikan pegawai.

Hal ini sesuai dengan kebutuhan pada PT. X khususnya yang berpusat di Jakarta Pusat. PT. X adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) besar yang bergerak dalam bidang jasa, memiliki pegawai sekitar 26.000 orang yang tersebar pada 4.000 kantor pos di seluruh tanah air. Bisnis inti PT. X meliputi bidang pelayanan *mail*, *logistik* dan jasa keuangan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?

A. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X Jakarta Pusat.

D. TINJAUAN TEORI

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Rachmawati, 2008).

Menurut Werther dan Davis (dalam Malayu, 2009) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Malayu (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji/upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Menurut Radiq (1998) faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja adalah untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka, upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung turun.

- b. Organisasi buruh adalah adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan juga kuat, akan meningkatkan tingkat upah. Demikian sebaliknya.
- c. Kemampuan untuk membayar adalah meskipun serikat buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung pada kemampuan membayar perusahaan. Jika kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
- d. Produktivitas adalah prestasi biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Sayangnya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.
- e. Biaya hidup adalah di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan.
- f. Pemerintah adalah pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Devis dan Newstrom (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaan yang dipilihnya itu bersifat dinamis atau berubah-ubah. Hal ini menandakan bahwa pekerjaan yang dipilih itu ada yang memberikan kesenangan dan ada pula yang tidak menyenangkan. Pekerjaan yang menyenangkan akan menimbulkan kepuasan. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan akan menimbulkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja (dalam Yulk, 2002) adalah sikap seseorang

terhadap pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut As'ad (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

- a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
- d. Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X Jakarta Pusat

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah faktor kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap hasil pekerjaannya. Locke (dalam Usman, 2010) mencatat bahwa perasaan-perasaan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Kompensasi sangatlah perlu bagi karyawan karena biaya hidup sekarang semakin mahal. Contohnya harga sembako makin hari makin naik. Kalau hanya mengandalkan gaji tidaklah tercukupi. Di samping memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah (makanan, perumahan), uang dapat merupakan simbol dari capaian (*achievement*), keberhasilan, dan pengakuan/penghargaan. Lagi pula uang mempunyai kegunaan sekunder.

Herzberg (dalam Munandar, 2001) memasukan faktor gaji/imbalance kedalam faktor kelompok *hygiene*. Jika dianggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Namun jika dirasakan tinggi atau disesuaikan dengan harapan, maka istilah Herzberg adalah tenaga kerja tidak lagi tidak puas, artinya tidak ada dampak pada motivasi kerjanya.

Teori dua faktor dari Herzberg faktor tersebut adalah kondisi ekstrinsik (Konteks Pekerjaan) gaji/upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi dan hubungan interpersonal. Sedangkan faktor intrinsik adalah prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan (*the work*), dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Berdasarkan dari semua faktor tersebut akan membuat orang akan terasa termotivasi atau akan mencapai kepuasan kerja, namun bila kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan timbul kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Lubis (2004) apabila kompensasi ekstrinsik dan intrinsik tersedia di perusahaan secara bersama-sama dalam jumlah dan jenisnya, maka akan timbul kondisi adanya kepuasan kerja. Apabila kondisi ekstrinsik dan intrinsik tidak tersedia di perusahaan secara bersama-sama dalam jumlah dan jenisnya, maka akan timbul kondisi tidak adanya kepuasan kerja. Karyawan yang telah merasa memperoleh kompensasi intrinsik di tempat kerja, kepuasan kerjanya akan bertahan apabila diberikan lagi kompensasi ekstrinsik.

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa pengaruh imbalance ekstrinsik dengan intrinsik terhadap kepuasan kerja sama-sama cukup kuat dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. memungkinan keluar dari perusahaan. Jika sudah terpenuhi kompensasi maka karyawan akan sejahtera dan merasa puas.

E. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional dengan menggunakan rancangan cross-sectional study. Pengumpulan data menggunakan skala model likert. Alat ukur ini disusun berdasarkan pada faktor pemberian kompensasi yaitu produktivitas kerja, biaya hidup, dan serikat buruh dan faktor kepuasan kerja berdasarkan psikologik, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Respon jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat setuju (*favorable*) sampai dengan sangat tidak setuju (*unfavorable*). Uji validitas instrumen yang dilakukan dengan menggunakan uji validitas konstrak. Pada pemberian kompensasi ada sebanyak 20 item gugur dari 60 item yang di try out. Pengujian reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* menghasilkan reliabilitas 0,907 dan pada kepuasan kerja ada sebanyak 11 item gugur dari 56 item yang di try out, menghasilkan reliabilitas sebesar 0,939. Analisis data penelitian digunakan analisis regresi linier dan korelasi *Pearson Product Moment*.

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X Jakarta Pusat dengan jumlah karyawan 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional random* sampling, berjumlah 92 karyawan.

F. HASIL DAN ANALISIS

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan program SPSS 12 *for windows* (data terlampir), menunjukkan nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,601 artinya 60,1% variabel dependen kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel independen kompensasi dan sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana layak dipakai untuk

penelitian, karena sebagian variabel dependen dapat dijelaskan oleh variable-variabel independen yang digunakan dalam model.

Tabel 4.1
Hasil Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778(a)	.605	.601	9.090

a Predictors: (Constant), kompensasi

b Dependent Variable: kepuasan_kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11386.734	1	11386.734	137.796	.000(a)
	Residual	7437.125	90	82.635		
	Total	18823.859	91			

a Predictors: (Constant), kompensasi

b Dependent Variable: kepuasan_kerja

Jika dilihat dari hasil perhitungan maka korelasi antar variabel kompensasi dengan kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 0,778. Angka tersebut menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan searah. Artinya, jika variabel kompensasi besar maka variabel kepuasan kerja akan semakin besar.

Berdasarkan penelitian Lubis (2004) apabila kompensasi ekstrinsik dan intrinsik tersedia di perusahaan secara bersama-sama dalam jumlah dan jenisnya, maka akan timbul kondisi adanya kepuasan kerja. Demikian pula, data lapangan yang didapat karyawan PT. X. Apabila kondisi ekstrinsik dan intrinsik tidak tersedia di perusahaan secara bersama-sama dalam jumlah dan jenisnya, maka akan timbul kondisi tidak adanya kepuasan kerja. Karyawan yang telah merasa memperoleh kompensasi intrinsik di tempat kerja, kepuasan kerjanya akan bertahan apabila diberikan lagi kompensasi ekstrinsik. Sebaliknya jika kompensasi ekstrinsik dihentikan, maka karyawan akan merasa senang. Perusahaan menetapkan kompensasi/imbalance untuk produktivitas, maka

bagi karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, produktivitasnya tersebut mungkin akan meningkatkan pengakuan verbal atas tingkat gaji ataupun kesempatan promosi dan nantinya kompensasi/imbalan ini selanjutnya akan menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam pelaksanaan tugasnya. Pengaruh imbalan ekstrinsik dengan instrinsik terhadap kepuasan kerja sama-sama cukup kuat dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil dalam penelitian ini hamper serupa dengan hasil penelitian (Panudju, 2003) variabel-variabel Kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, secara bersama-sama/serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p=0,000$ ($p<0,05$), F hitung = 7,230 yang lebih besar dari F tabel (2,703) dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,611 atau 61,1%, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yaitu otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p=0,000$ ($p<0,05$), F hitung = 9,116 yang lebih besar dari F tabel (2,709) dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,586 atau 58,6%, menunjukkan bahwa variabel dalam karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja sangat kuat pengaruhnya. Apabila kompensasi terpenuhi maka semakin terpuaskan karyawan. Karyawan akan merasa semakin puas apabila semua kebutuhannya terpenuhi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sepadan agar kinerja dan kepuasan kerja meningkat. Dengan terpenuaskannya karyawan maka kinerja juga

akan membaik, karyawan jarang membolos, karyawan lebih disiplin, dan karyawan akan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalaninya.

Faktor kompensasi yang paling tinggi dalam penelitian ini adalah faktor produktifitas kerja yang diantaranya kualitas kerja, disiplin kerja, semangat kerja, dan keamanan kerja. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi dari Radiq (1998) adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah.

Faktor kepuasan kerja yang tertinggi dalam penelitian ini adalah faktor fisiologik yang dimana terdapat minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Penelitian ini sesuai dengan teori dari As'ad (2004).

B. SIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. X Jakarta Pusat adalah signifikan. Hipotesis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Jakarta Pusat terbukti.

Terdapat hubungan yang signifikan kearah positif antara pemberian Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Jakarta Pusat. Berdasarkan faktor kompensasi tertinggi diantaranya produktivitas kerja. Apabila kompensasi tinggi maka produktivitas karyawan meningkat. Sedangkan faktor kepuasan kerja tertinggi adalah faktor psikologik yang dimana karyawan akan merasa puas apabila kompensasi yang didapatkan sepadan dengan pekerjaannya.

C. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diperoleh, maka disarankan kepada pemimpin perusahaan tetap memperhatikan dan tidak mengurangi kebijakan-kebijakan yang dapat mempertahankan suatu karyawan untuk tetap

setia pada perusahaan. Bagi para karyawan yang menjadi subjek penelitian, diharapkan dapat tetap mengembangkan kinerja meskipun kepuasan kerjanya terhadap perusahaan telah terbentuk dan merasa terpuaskan oleh kebijakan perusahaan dalam hal pemberian kompensasi. Bagi yang ingin melakukan penelitian yang lebih lanjut tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diharapkan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti produktivitas kerja, motivasi kerja, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dalam hal kompensasi ini lebih sensitif dari semua hal jadi lebih berhati-hati dalam pembuatan butir-butir pernyataan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad Moh., (2008) *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, ed 4. cet 10. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi., (2002) *Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktek"*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin.(2003) *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dessler, Gary.(1998) *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jilid 2, Jakarta : Prenhallindo
- Efendi,Hariandja.M.T., (2007) *manajemen sumber daya manusia : pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*, cet 4, Jakarta : PT. Grasindo
- Hasibuan Malayu, S. P., (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet 13, Jakarta : Bumi Aksara
- Kuncono. (2005) *Aplikasi Komputer Psikologi Diktat Kuliah dan Panduan (edisi ke 11)*, Universitas Persada Indonesia Y.A.I. Fakultas Psikologi.
- Kusdyah.Rachmawati Ike, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi
- Lubis, Annie.F, (2004), *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Tesis. Library Online:UI

- Mathis Robert, L., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, Jakarta
Salemba Empat
- Munandar, A. Sunyoto.,(2001), *Psikologi Industri & Organisasi*, Jakarta :
UI
- Musanef.,(1984) *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Gunung
Agung
- Nugroho, Bhuono Agung, (2005), *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik
Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Panudju, Agung, (2003), *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan
terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Palembang, Jurnal Manajemen dan
Bisnis vol 1, no.2
- Ridwan. (2009), *Pengantar Statistik Sosial Cetakan 2*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen., (2008), *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono., (2007) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sutarto,Wijono, (2010), *Psikologi Industri & Organisasi : dalam suatu
bidang gerak psikologi sumber daya manusia*, Jakarta : Prenada
Media Group.
- Umam, Khaerul., (2010) *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Usman Husaini., (2008), *manajemen : teori, praktik, dan riset pendidikan*, ed
2, cet 1, Jakarta : bumi aksara
- Uyanto, Stanislaus S, (2009), *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Graha
Ilmu:Yogyakarta.
- Widjaja,A.W., (2006), *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Rajawali
- Winarsunu, Tulus., (2009), *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan
Pendidikan*, Malang : Umm Press