

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) SHIPPING**

Yuni Tiara Ratna Wulan

Asarethkha Adjane A, SE., MM

Diploma 4 Manajemen Bisnis Politeknik Pos Indonesia

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang paling mempengaruhi atau berperan penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan dirasa kurang bermanfaat bagi perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang dapat memajukan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan faktor yang harus diperhatikan perusahaan guna menstimulasi karyawan agar bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Pertamina (Persero) *Shipping*, mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) *Shipping*, mengetahui besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) *Shipping*.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pertamina (Persero) *Shipping*. Metode ini digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Sedangkan Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina (Persero) *Shipping* sebanyak 30 orang. Lalu teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, regresi linier sederhana, kemudian uji hipotesis menggunakan uji F.

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya untuk memperoleh sumber daya berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang *relative* besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Salah Satu tujuan utama seseorang menjadi pegawai suatu perusahaan adalah karena adanya kompensasi yang diharapkan. Kompensasi itu merupakan aspek yang paling berarti baik bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi instansi tersebut. Sistem pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawai bagi instansi yang bersangkutan. Kompensasi dapat bersifat finansial dan dapat juga bersifat nonfinansial. Pada umumnya istilah kompensasi sering disebut dengan istilah-istilah lain seperti gaji (*salary*), upah (*wage*), imbalan jasa (*remuneration*).

Berdasarkan studi dokumentasi di bagian *Human Resource Development* PT. Pertamina (Persero) *Shipping* (2015:56) menyatakan bahwa dalam *survey* HR rutin dilaksanakan setiap tahun, terlihat angka kepuasan pekerja di Fungsi *Shipping* mengalami peningkatan kearah yang lebih baik selama 5 tahun kebelakang. Namun, berdasarkan dari beberapa wawancara dengan karyawan di PT. Pertamina (Persero) *Shipping* pada tahun 2015 tingkat kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan akibatkan karena penyediaan fasilitas perusahaan, pemberian kesempatan mengikuti training atau seminar, dan pemberian tugas yang berat membuat karyawan jenuh.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) *Shipping*”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan PT. Pertamina (Persero) *Shipping*?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) *Shipping*?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) *Shipping*?

II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Definisi kompensasi menurut [1] menyatakan “Sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Kepuasan kerja (*job satiffaction*) pada dasarnya merupakan suatu sikap yang sering dibahas di dalam beberapa *literature* yang membahas organisasi.

Menurut [2] menarik kesimpulan bahwa “Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus dibuktikan kebenarannya didalam analisa hasil penelitian dengan permasalahan yang ditetapkan. Selanjutnya [3] mengungkapkan bahwa hipotetis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis yang dapat dinyatakan sebagai

jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “**Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**”.

III. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Penelitian ini terdiri atas variabel independen kompensasi (X), dan variabel dependen kepuasan kerja (Y)

B. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina (Persero) *Shipping* Divisi SSD (*Strategy Shipping Development*) yang berjumlah 30 orang, terdiri dari *manager*, wakil *manager*, *supervisor*, dan karyawan.

C. Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus.

D. Teknik Pengumpulan Data

Mengumpulkan data merupakan pekerjaan yang paling penting dalam suatu penelitian, agar hasil yang di proses sesuai dengan kegunaannya (harapan). Melakukan kesalahan dalam mengumpulkan data, akan sangat mempengaruhi data yang diperoleh atau yang didapat dari responden.

Oleh karena itu, untuk mengumpulkan data atau informasi atau fakta-fakta yang diperlukan dalam penelitian, digunakan beberapa cara antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk penelitian. Berupa daftar pertanyaan kepada responden dengan ketentuan pilihan jawaban yang telah tersedia.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di ambil dari sumber-sumber bacaan (referensi) bersumber di pustaka, maupun bahan-bahan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. UJI VALIDITAS

Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah apabila koefisien korelasi $r=0,3$, jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam alternatif tersebut dinyatakan “Tidak Valid”.

F. UJI RELIABILITAS

Keputusan uji R adalah bila r *alpha positif* maupun *negative* dan r *alpha* > r *table*

tersebut *reliable*. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berbeda dalam rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1 dan 0,632 reliabilitasnya semakin tinggi.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas

1. Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X)

Uji validitas Variabel Kompensasi (X) disajikan pada tabel berikut ini:

Varia bel	No Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Kompensasi (X)	1	0,361	0,598	Valid
	2	0,361	0,806	Valid
	3	0,361	0,598	Valid
	4	0,361	0,806	Valid
	5	0,361	0,473	Valid
	6	0,361	0,488	Valid
	7	0,361	0,806	Valid
	8	0,361	0,473	Valid
	9	0,361	0,806	Valid
	10	0,361	0,683	Valid
	11	0,361	0,473	Valid
	12	0,361	0,598	Valid
	13	0,361	0,806	Valid
	14	0,361	0,806	Valid
	15	0,361	0,613	Valid
	16	0,361	0,616	Valid
	17	0,361	0,428	Valid
	18	0,361	0,616	Valid

Sumber: *Olahan Sendiri, 2016*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa r hitung yang diperoleh lebih besar daripada r

tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel kompensasi PT. Pertamina (Persero) *Shipping* sudah valid.

2. Uji Validitas instrument Kepuasan kerja (Y)

Uji validitas variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel. II Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja karyawan (Y)

Variabel	No Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Kepuasan kerja Karyawan (Y)	1.	0,361	0.694	Valid
	2.	0,361	0,584	Valid
	3.	0,361	0,454	Valid
	4.	0,361	0,694	Valid
	5.	0,361	0,584	Valid
	6.	0,361	0,454	Valid
	7.	0,361	0,541	Valid

Sumber: *Olahan Sendiri, 2016*

Dilihat bahwa r hitung yang diperoleh lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina (Pesero) *Shipping* sudah valid.

B. Uji Realibilitas

1. Uji Reliabilitas Instrument Kompensasi (X)

Uji variabel kompensasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel. III Hasil Uji Reliabilitas kompensasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	18

Sumber: *Olahan Sendiri, 2016*

2. Uji Reliabilitas Instrument Kepuasan Kerja (Y)

Tabel. IV Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	7

Sumber: *Olahan Sendiri, 2016*

Tabel V Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

No	Indikator	Rata-rata Skor Total	Persentase
1	Gaji	125	83%
2	Insentif	135	90%
3	Tunjangan sosial	125	83%
4	Pembagian keuntungan	135	90%
5	Bonus	120	80%
6	Komisi	138	92%
7	Pembayaran prestasi	135	90%
8	Asuransi	120	80%
9	Pensiun	135	90%
10	Pesangon	120	80%
11	Anak sekolah	120	80%
12	Cuti hamil	125	83%
13	Cuti sakit	135	90%
14	Hari besar	135	90%
15	Peluang promosi jabatan	129	86%
16	Prestasi istimewa	126	89%
17	Berteman	129	86%
18	Lingkungan kerja	126	84%
Rata-rata (%)			86%

Sumber : *Olahan sendiri, 2016*

C. Hasil Penilaian Variabel Kompensasi (X)

Pada tabel berikut ini merupakan hasil rekapitulasi mengenai tanggapan responden terhadap kompensasi yang dilakukan di PT. Pertamina (Persero) *Shipping* secara keseluruhan yang dilihat dari indikator-indikator: gaji, insentif, tunjangan sosial, pembagian keuntungan, bonus, komisi, pembayaran prestasi, asuransi, pensiun, pesangon, anak sekolah, cuti hasil, cusi sakit, hari besar, peluang pomosi jabatan, prestasi istimewa, berteman, lingkungan kerja.

Dapat diartikan bahwa penilaian terhadap variabel kompensasi secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik dengan persentase 86%. Ini menunjukkan bahwa kompensai yang dilakukan oleh PT. Pertamina (Persero) *Shipping* "sangat baik" secara keseluruhan. Sesuai pendapat [4]

kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung yaitu berupa gaji pokok, upah, bonus, berupa perlindungan umum (Jaminan sosial, cacat), perlindungan pribadi (berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor (berupa pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acara pribadi, masa istirahat, hari libur nasional), dan tunjangan siklus siklus hidup (berupa: bantuan hukum, perawatan keluarga, perawatan anak, program kesehatan, konseling, penghasilan, dan biaya pindah).

D. Hasil Penilaian Variabel Kepuasan Kerja

Pada tabel berikut ini merupakan hasil rekapitulasi mengenai tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan di PT. Pertamina (Persero) *Shipping* secara keseluruhan yang dilihat dari indikator-indikator: kemampuan bekerja, kesempatan untuk mengemban tanggung jawab, gaji yang diterima, kesempatan dalam mengembangkan diri, kesempatan dalam menerima kenaikan jabatan, kerja sama dengan rekan kerja, penilaian kerja.

Tabel VI Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator	Rata-rata Skor Total	Presentase
1	Kemampuan bekerja	122	81%
2	Kesempatan untuk mengemban tanggung jawab	129	86%
3	Gaji yang diterima	128	85%
4	Kesempatan dalam mengembangkan diri	122	81%
5	Kesempatan menerima kenaikan jabatan	129	86%
6	Kerja sama dengan rekan kerja	128	85%

7	Penilaian kerja	129	84%
Rata-rata (%)			84%

Sumber : Olahan sendiri, 2016

E. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data menggunakan regresi linier sederhana adalah untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen (X) dengan variabel (Y). Variabel independen penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah kompensasi.

Tabel VII Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.632	.675		2.417	.022
X	.603	.157	.586	3.831	.001

a. Dependent

Variable: Y

Sumber : Olahan data peneliti, 2016

Pada tabel *coefficients* diatas, pada kolom B adalah nilai *constant* (a) adalah 1,632, sedangkan nilai *trust* adalah 0,603, sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,632 + 0,603X$$

Dimana:

X = Kompensasi

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,632, artinya jika nilai kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 1,632.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi (X) sebesar 0.603 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,603. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan

positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. semakin naik nilai kompensasi maka semakin meningkat nilai kepuasan kerja.

F. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya.

Tabel VIII Anova
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.281	1	1.281	14.679	.001 ^a
Residual	2.444	28	.087		
Total	3.725	29			

a. Predictors:
(Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel uji F test terdapat nilai F 13,679 dengan tingkat signifikan/probabilitas 0,001 < 0,05. Oleh karena itu, Ho di tolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) kompensasi (X) terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Y).

G. Koefisien Determinasi

Besarnya persentase pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IX koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.321	.29545

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel 4.39 menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,586 dan besarnya *R square* r² adalah 0,344. Koefisien determinasi dapat dijelaskan pada rumus berikut ini:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,344 \times 100\%$$

$$KD = 34,4\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 34,4%. Adapun sisanya adalah 65,6% (100%-34,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya seperti motivasi kerja, produktivitas kerja, pelatihan kerja, dan lain-lain.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) *Shipping*, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan identifikasi masalah dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan mengenai kompensasi yang diberikan oleh PT. Pertamina (Persero) *Shipping*, ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan oleh PT. Pertamina (Persero) *Shipping* "sangat baik" secara keseluruhan.
- 2) Berdasarkan identifikasi masalah mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) *Shipping*, menunjukkan pada kategori baik.
- 3) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan pengaruh yang signifikan (nyata) antara kompensasi (X) terhadap Kepuasan kerja (Y)

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyatakan hal-hal sebagai berikut dengan harapan dapat memberikan manfaat menjadi masukan bagi divisi *Human Resourch Development* pada PT. Pertamina (Persero) *Shipping*, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian kompensasi yang telah dilaksanakan pada PT. Pertamina (Persero) *Shipping* sudah dilakukan dan berlangsung dalam kategori sangat baik, namun masih perlu ditingkatkan kembali dalam pelaksanaan pemberian bonus, sistem pesangon dan tunjangan anak sekolah kepada para karyawan, agar dalam melaksanakan tugas para karyawan dapat merasakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

2. Diharapkan kepada pimpinan untuk tetap memberikan arahan dan bimbingan kepada para pegawai khususnya dalam segi kompensasi dan segi kemampuan kerja karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerjanya dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
3. Untuk mengantisipasi pengaruh yang signifikan maka perlu dilakukan penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- [1] Mangkuprawira, Sjafri. (2011). Manajemen Sumber Daya manusia strategik. bogor: Ghalia indonesia .
- [2] Sutrisno, Edi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: prenada Media (kencan) .
- [3] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta CV
- [4] Wilson, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.