

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menempuh  
Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya**

**Disusun oleh:  
YULI MAF'ULA  
0110320127-32**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2006**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
(Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)  
Malang, *Regional Office*)

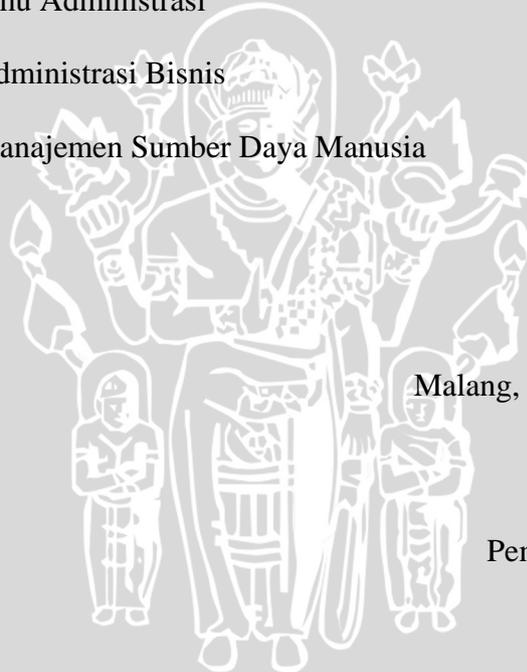
Disusun Oleh : Yuli Maf'ula

N I M : 0110320127-32

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Malang, 8 November 2006

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. Wasis A. Latief, MP**

NIP. 130 682 588

**Drs. Djudi Mukzam, Msi**

NIP. 130 890 051

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA, PADA:

Hari : Sabtu

Tanggal : 23 Desember 2006

Jam : 09.00

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

**DAN DINYATAKAN LULUS**

MAJELIS PENGUJI

**Drs. Wasis A. Latief, MP**

Ketua

**Drs. Djudi Mukzam, Msi**

Anggota

**Drs. Abd. Rachman Soendjoto**

Anggota

**Drs. Heru Susilo, MA**

Anggota

## KATA PENGANTAR

Dengan nama Alloh Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Penulis panjatkan segala puji syukur kehadirat-Nya, atas segala rahmat yang telah dilimpahkan kepada Penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan syarat kelulusan bagi mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Di dalam penulisan ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurangan sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, laporan akhir ini tidak akan terselesaikan, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Suhadak, M.Ec. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Wasis A. Latief, MP, Dr. M. Djudi Mukzam, M.Si selaku Dosen bimbingan yang telah banyak berkorban waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta nasehat kepada penulis.
3. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ilmu Administrasi, khususnya Jurusan Administrasi Bisnis Program Reguler yang telah memberikan bekal ilmu.
4. Bapak Imam Hidayat, SH, AAI-J selaku kepala seksi SDM yang telah sabar melayani wawancara penulis dan semua karyawan PT Asuransi Jiwasraya pada khususnya yang telah banyak membantu dalam proses pengambilan data.

5. Bapak dan Ibuku tercinta yang dengan penuh kasih sayang selalu membimbing dan mendorong dalam segala hal.
6. Suamiku, terima kasih atas segala motivasi yang kau berikan sehingga aku dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Temanku Regina yang selama ini membantuku memberi dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini, makasih banyak ya.
8. Temanku Linda makasih atas bantuannya telah memberikan fasilitas dalam menyelesaikan skripsiku, semoga tuhan membalas kebaikanmu

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan laporan ini.

Akhirnya penulis berharap dengan selesainya laporan ini, nantinya akan memberikan manfaat dan masukan bagi semua pihak.

Malang, November 2006

Penulis

## ABSTRAKSI

**Yuli Maf'ula; 0110320127 – 32; Jurusan : Administrasi Bisnis; Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*); 74 hal; Dosen Pembimbing : Drs. Wasis A. Latief, MP; Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si**

---

Tuntutan akan sumber daya manusia yang handal merupakan suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi bagi setiap organisasi demi menghadapi persaingan bisnis yang semakin tajam dan kompleks. Terlebih pada dunia Asuransi Jiwa yang mengalami banyak kendala. Oleh karena itu guna mempertahankan karyawan yang ada pada saat ini, apalagi yang berkualitas dan untuk menarik karyawan baru yang potensial, maka perlu dilakukan manajemen kompensasi yang tepat. Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh kompensasi yang terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kapuasan kerja karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *eksplanatory* yang menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang yaitu sebanyak 30 orang, sedangkan untuk instrumen penelitiannya digunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) Variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), sedangkan R Square sebesar 0,687 % yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi mampu memberikan kontribusi terhadap variabel terikat sebesar 68,7 % dan sisanya sebesar 31,3 % dipengaruhi variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti dan diketahui pula bahwa variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) dengan Beta sebesar 0,652 dan Sig t = 0,000

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), baik secara simultan maupun parsial. Saran yang dapat diajukan bagi perusahaan dalam rangka pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawannya diharapkan organisasi atau perusahaan di masa yang akan datang dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi langsung atau tidak langsung kepada karyawan karena hal tersebut merupakan penunjang kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR ISI

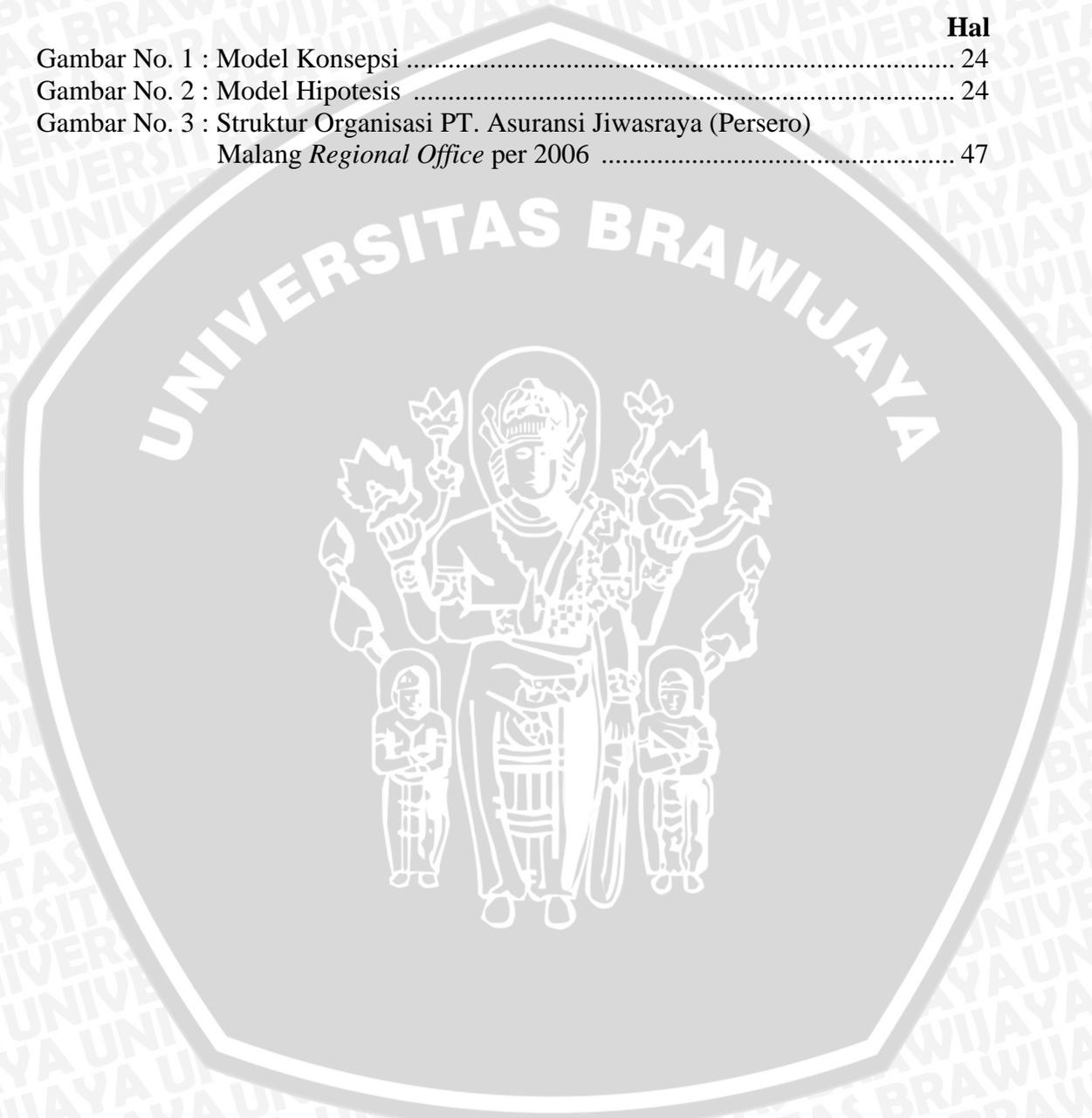
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>Hal i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>

	<b>Hal</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Kontribusi Penelitian .....	4
E. Sistematika Pembahasan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Kompensasi .....	7
1. Pengertian Kompensasi .....	7
2. Tujuan Kompensasi .....	8
3. Bentuk-bentuk Kompensasi .....	10
B. Kepuasan Kerja .....	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
2. Teori Kepuasan Kerja .....	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	20
C. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja .....	23
D. Model Konsepsi dan Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Konsep, Variabel dan Pengukuran .....	27
1. Konsep dan Variabel .....	27
2. Skala Pengukuran .....	31
C. Populasi .....	31
D. Pengumpulan Data .....	32
1. Lokasi Penelitian .....	32

2. Sumber Data .....	32
3. Metode Pengumpulan Data .....	32
E. Instruman Penelitian .....	34
F. Validitas dan Reliabilitas .....	34
1. Validitas .....	34
2. Reliabilitas .....	36
G. Analisis Data .....	37
1. Analisis Deskriptif .....	38
2. Analisis Korelasi dan Regresi Linier Berganda .....	38
3. Analisis Regresi Parsial .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	41
1. Sejarah Singkat PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) .....	41
2. Personalia .....	43
3. Struktur Organisasi .....	46
4. Pemasaran Perusahaan .....	52
B. Gambaran Umum Responden .....	56
1. Jenis Kelamin Responden .....	56
2. Usia Responden .....	57
3. Tingkat Pendidikan .....	58
4. Masa Kerja Responden .....	58
C. Analisis dan Interpretasi .....	59
1. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas .....	59
2. Analisis Deskriptif .....	62
3. Analisis Korelasi dan Regresi Linier Berganda .....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal</b>
Gambar No. 1 : Model Konsepsi .....	24
Gambar No. 2 : Model Hipotesis .....	24
Gambar No. 3 : Struktur Organisasi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang <i>Regional Office</i> per 2006 .....	47

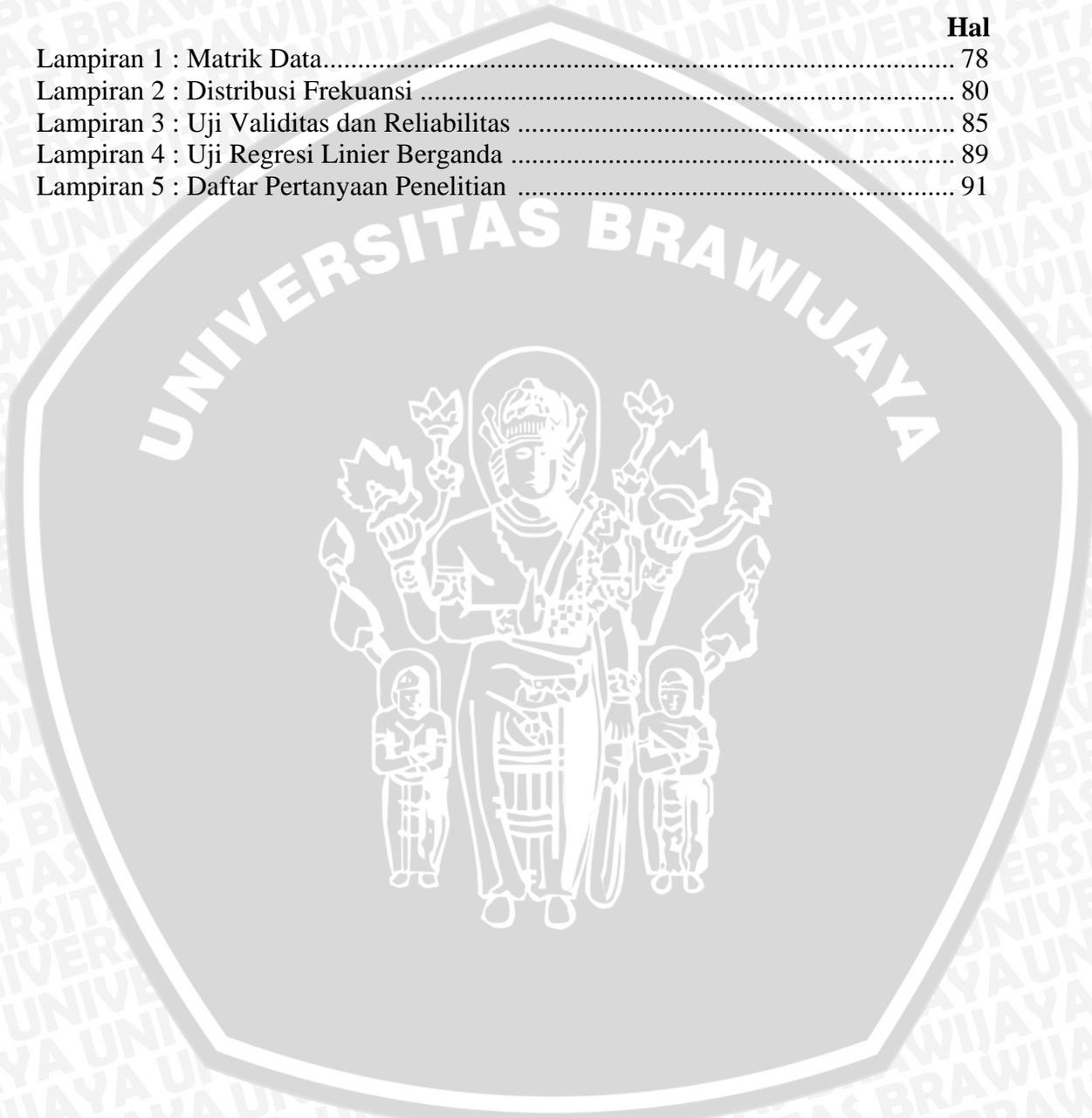


## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel No. 1 : Konsep, Variabel, Indikator dan Item .....	30
Tabel No. 2 : Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas .....	37
Tabel No. 3 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Klasifikasi Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang <i>Regional Office</i> Tahun 2006 .....	44
Tabel No. 4 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang <i>Regional Office</i> Tahun 2006 .....	44
Tabel No. 5 : Jam Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang <i>Regional Office</i> Tahun 2006 .....	46
Tabel No. 6 : Macam-macam Asuransi Perorangan .....	54
Tabel No. 7 : Macam-macam Asuransi Kumpulan .....	55
Tabel No. 8 : Distribusi Jenis Kelamin Responden .....	56
Tabel No. 9 : Distribusi Usia Responden .....	57
Tabel No. 10 : Distribusi Tingkat Pendidikan Responden .....	58
Tabel No. 11 : Distribusi Masa Kerja Responden .....	59
Tabel No. 12 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ ) .....	60
Tabel No. 13 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ ) .....	61
Tabel No. 14 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	62
Tabel No. 15 : Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ ) .....	63
Tabel No. 16 : Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ ) ....	65
Tabel No. 17 : Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	68
Tabel No. 18 : Rekapitulasi Hasil Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda Antara Variabel-variabel dalam Konsep Kompensasi dengan Variabel-variabel dalam Konsep Kepuasan Kerja Karyawan .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Hal</b>
Lampiran 1 : Matrik Data.....	78
Lampiran 2 : Distribusi Frekuensi .....	80
Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas .....	85
Lampiran 4 : Uji Regresi Linier Berganda .....	89
Lampiran 5 : Daftar Pertanyaan Penelitian .....	91



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap organisasi / perusahaan selalu mempunyai maksud dan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Salah satu cara untuk mewujudkan maksud dan tujuannya, yaitu dengan cara memaksimalkan sumberdaya yang dimilikinya, sumberdaya tersebut baik berupa manusia, uang, mesin, material (bahan), dan informasi, yang kesemuanya itu perlu dikelola dengan baik sehingga dapat membantu / mempermudah organisasi / perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini, peranan manajemen mempunyai arti yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas usaha dalam perusahaan. Salah satu upaya dalam mencapai produktivitas kerja adalah dengan mengelola sumberdaya manusia agar dapat menghasilkan tingkat sumberdaya yang berkualitas, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi.

Kompensasi adalah sesuatu bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kerja yang mereka lakukan baik berbentuk uang atau barang (Handoko, 1996:155). Kemudian kompensasi merupakan salah satu fungsi yang cukup penting dalam manajemen sumberdaya manusia karena berfungsi sebagai alat penarik, pemelihara dan dapat pula digunakan untuk mempertahankan tenaga kerja yang telah ada. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggotanya, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh,

memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Siagian, 1995:253).

Oleh karena itu, agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat apabila selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang diantaranya adalah, pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan akan cepat terselesaikan, absensi karyawan dapat diperkecil, serta perpindahan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Suatu perusahaan yang menyadari akan pentingnya bagaimana menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, tentu akan memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja. Salah satu faktor-faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor kompensasi. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan akan terus meningkatkan kualitas diri mereka masing-masing. Hal ini didukung oleh pendapat dari Handoko (1996:155) bahwa, “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan sebaik-baiknya agar kepuasan kerja karyawan dapat dipertahankan atau bahkan dapat ditingkatkan.

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* merupakan salah satu PT. Asuransi yang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terhadap para nasabahnya dengan baik dan memuaskan. Tindakan pelayanan yang diberikan oleh

PT. Asuransi Jiwasraya tergantung pada karyawannya, apabila kepuasan kerja para karyawan dapat tercapai maka mereka akan dapat memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan pula bagi para nasabah, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan jumlah nasabah dengan menggunakan jasa yang ditawarkan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita ketahui bahwa pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti lebih dalam masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Tepat tidaknya suatu organisasi dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya harus dapat dilaksanakan dengan baik sehingga kepuasan para karyawan dapat tercapai. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja mereka akan meningkat sehingga efektivitas organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) ?
2. Bagaimana pengaruh variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) ?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

### D. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi dari penelitian ini yaitu:

1. Implikasi Teoritis

Sebagai tambahan bahan masukan bagi perusahaan atau organisasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia, khususnya yang menyangkut kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

- a. Memberikan gambaran dan masukan bagi pimpinan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero), sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, khususnya mengenai masalah yang berkaitan dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.

- b. Memberikan masukan / pandangan bagi pimpinan tentang bagaimana cara untuk memuaskan karyawan.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam sistematika pembahasan ini, akan diuraikan secara singkat tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”** sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan penjabaran pokok yang tertera pada judul laporan peneliti, dipandang sebagai bab pendahuluan yang menuturkan faktor motivasi sebagai latar belakang peneliti, membangun dan mengajukan permasalahan penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika pembahasan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan kerangka dasar teori yang berhubungan dengan judul penelitian yang nantinya digunakan untuk pembahasan masalah lebih lanjut. Kajian pustaka ini meliputi pengertian dan pembahasan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menyajikan jenis penelitian variabl dan pengukuran, populasi dan sampel serta pengumpulan data dan analisa data yang digunakan.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menyajikan hasil dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian dilapangan meliputi gambaran umum perusahaan dan hasil analisis data.

#### **BAB V PENUTUP**

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kompensasi

##### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 1996:155). Senada dengan pengertian kompensasi sebelumnya, Dessler (1997:87) menyatakan bahwa kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan pembayaran keuangan tidak langsung dalam bentuk tunjangan.

Pengertian lain diberikan oleh Hasibuan (2000:118) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Martoyo (1996:114) mendefinisikan kompensasi sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik langsung maupun tidak langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh para karyawan

atas kontribusi mereka terhadap perusahaan baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung dan dapat diberikan secara tetap.

## 2. Tujuan Kompensasi

Program kompensasi yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki tujuan yang sangat penting dalam memelihara sumberdaya manusia dari suatu organisasi.

Pada dasarnya tujuan pemberian kompensasi adalah :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan.
- b. Untuk mendorong terciptanya produktivitas kerja.
- c. Untuk meningkatkan pengembangan karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai (Martoyo, 1996:117).

Menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (1996-140), secara khusus tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi hal-hal berikut:

- a. Adanya tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan mampu memberi daya tarik kepada para pelamar yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- b. Mempertahankan Karyawan yang Ada  
Apabila kompensasi yang diterima karyawan tidak memadai, hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan.
- c. Menjamin Keadilan  
Kompensasi yang ada diharapkan mampu menciptakan keadilan internal yang mengaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama.
- d. Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan  
Pembayaran hendaknya dapat merangsang karyawan untuk berperilaku positif di dalam perusahaan.
- e. Mengendalikan Biaya  
Hal ini bertujuan untuk memberikan standar pembayaran terhadap para karyawan.
- f. Mengikuti Aturan Hukum  
Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

- g. Memfasilitasi Pengertian  
Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi dan para karyawan.
- h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi  
Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder.

Hasibuan (2000:119) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi adalah:

- 1) Adanya tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan mampu memberi daya tarik kepada para pelamar yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- 2) Adanya tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan mampu memberi daya tarik kepada para pelamar yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- 3) Memberikan Ikatan Kerjasama.  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 4) Menciptakan Kepuasan Kerja.  
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja jabatannya. Kebutuhan pertama adalah kebutuhan fisik, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya. Kebutuhan kedua adalah kebutuhan status sosial, karena manusia hidup tidak sendiri dan tergantung satu sama lain, maka dapat ditunjukkan dari berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain. Kebutuhan ketiga adalah kebutuhan egoistik, hal ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.
- 5) Berfungsi Sebagai Pengadaan Karyawan Yang Efektif.  
Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 6) Memberikan Motivasi.  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 7) Menjaga Stabilitas Karyawan.  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn – over* relatif kecil.
- 8) Meningkatkan Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

9) Meredusir Pengaruh Serikat Buruh.

Dengan program kompensasi yang baik. Pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

10) Meredusir Pengaruh Pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Pendapat lain dinyatakan oleh Simamora (1997:548) bahwa kompensasi bertujuan untuk:

1) Memikat Karyawan-karyawan.

Pelamar – pelamar kerja yang memperoleh lebih dari satu tawaran kerja tentu saja membandingkan tawaran – tawaran monotor. Karena lebih mudah membandingkan jumlah rupiah, pelamar kerja sering menaruh bobot lebih pada gaji yang sedang ditawarkan dibandingkan faktor-faktor kompensasi lainnya seperti tunjangan-tunjangan dan imbalan-imbalan intrinsik.

2) Menahan Karyawan – karyawan yang Kompeten.

Dalam upaya menahan karyawan – karyawan yang kompeten, manajer SDM haruslah memastikan bahwa terdapat kewajaran kompensasi di dalam organisasi.

Kesimpulan dari tujuan pemberian kompensasi adalah adanya suatu ketentuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara diadakan evaluasi pekerjaan setiap karyawan, sehingga akan mendapatkan keadilan dalam pemberian kompensasi.

### 3. Bentuk – bentuk Kompensasi

Dessler (1997:65) membagi kompensasi menjadi dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial (sering disebut kompensasi langsung), dan non finansial yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja. Senada dengan pendapat sebelumnya, Martoyo (1996:114) juga menyatakan bahwa kompensasi berwujud kompensasi

finansial yaitu berupa uang, dan kompensasi non finansial yang tidak langsung berupa uang.

Menurut Mangkuprawira (1996:380), kompensasi terdiri atas:

- 1) Kompensasi Langsung  
Merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan langsung terkait dengan prestasi kerja. Kompensasi langsung ini meliputi: gaji, upah, insentif materi (bonus, komisi), insentif non materi (piagam, sertifikat, liburan), dan pembagian keuntungan.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung  
Pemberian kompensasi tidak langsung ini pada umumnya tidak berupa uang, diharapkan dapat mengikat karyawan yang ada. Seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (1996:126), bahwa kompensasi pelengkap merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi yang berupa penyediaan paket “*benefits*” dan program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Kompensasi tidak langsung ini meliputi:
  - a. Tunjangan (asuransi, istirahat, keamanan, pengaturan kerja).
  - b. Pelayanan (program pendidikan, program keuangan dan program sosial).

Mathis dan Jackson dalam Nub (2002:15) membagi kompensasi dalam dua bentuk, yaitu:

- 1). Kompensasi langsung. Terdiri dari dua macam, yaitu:
  - a. Bayaran pokok (*base pay*), yaitu kompensasi pokok yang diterima oleh karyawan, seperti gaji dan upah. Upah merupakan pembayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah jam kerja. Sedangkan gaji merupakan pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu tidak berdasarkan pada waktu kerja.
  - b. Pembayaran tambahan (*variable pay*), yaitu kompensasi yang dihubungkan dengan prestasi kerja individual, kelompok, dan secara organisasional seperti bonus, insentif, dan pembagian saham.
- 2). Kompensasi tidak langsung. Terdiri dari tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi, seperti asuransi, kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun.

Senada dengan pendapat di atas, Ruky dalam Nub (2002:15) menyatakan bahwa kompensasi dibagi atas dua kelompok besar, yaitu:

- a. Kompensasi Langsung (*direct compensation*), terdiri dari: gaji / upah, tunjangan tunai sebagai suplemen gaji, bonus yang dikaitkan dengan kinerja perusahaan, dan insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan.
- b. Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation*), terdiri dari: Tunjangan Hari Raya (THR), fasilitas transportasi, pemeliharaan kesehatan, upah / gaji yang diterima selama cuti, asuransi hari tua / pensiun, jamsostek yang dibayar perusahaan, dan lain-lain.

Dari bentuk-bentuk kompensasi yang telah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bentuk kompensasi terbagi dua yaitu (1) kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah dan bonus, (2) kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan-tunjangan, baik tunjangan kesehatan, pensiun ataupun asuransi. Adanya berbagai macam bentuk kompensasi yang diberikan organisasi / perusahaan kepada para karyawannya diharapkan dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan, karena hal ini berpengaruh terhadap perilaku di dalam organisasi, seperti tingkat disiplin dan semangat kerja yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, loyalitas terhadap organisasi dan lain-lain.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Salah satu sasaran penting dalam sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih

lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.

Handoko (1996:193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pendapat lain dikemukakan oleh Martoyo (1996:132) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan Gibson (1996:150) juga mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti masa penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Dari ketiga definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat relatif dimana antara orang yang satu dengan orang yang lain tingkat kepuasannya atas pekerjaan berbeda-beda dalam setiap kondisi dari waktu ke waktu. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang

sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Banyak anggapan bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, tetapi anggapan tersebut tidak selalu benar atau tidak cukup kuat dan berarti. Hal ini dapat dibuktikan bahwa ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap hanya sebagai karyawan rata-rata. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (1996:195), bahwa kepuasan kerja itu sendiri, bukan merupakan suatu motivator kuat, tetapi perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Kepuasan kerja mempunyai fungsi penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan pada umumnya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

## **2. Teori Kepuasan Kerja**

Sebelum dijabarkan lebih jauh tentang berbagai Teori Kepuasan Kerja, ada baiknya diperhatikan beberapa teori pendahulu yang mempunyai pengaruh atas kelahiran teori-teori kepuasan kerja, antara lain:

### **a Hirarki Kebutuhan Maslow**

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly (1996:189), Maslow membagi kebutuhan manusia atas:

- a. Fisiologis : Makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
- b. Keamanan dan keselamatan : Kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- c. Rasa memiliki sosial, dan kasih sayang : Kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- d. Penghargaan (*esteem*) : Kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Aktualisasi diri : Kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori Maslow mengungkapkan kebutuhan manusia mulai dari kebutuhan yang berdasar atau primer, yaitu kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan sekunder yaitu keamanan dan keselamatan, rasa memiliki atau sosial dan kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri. Dimana setiap manusia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut agar timbul kepuasan dalam dirinya.

Pada mulanya perilaku seseorang ditujukan untuk memuaskan kebutuhan yang paling rendah atau primer yaitu fisiologis. Kebutuhan fisiologis ini mendorong dan mengarahkan perilaku pada kelangsungan hidup manusia. Perilaku tidak akan berubah atau berhenti sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Setelah kebutuhan yang paling rendah terpuaskan maka kebutuhan manusia akan bergerak pada kebutuhan yang lebih tinggi. Pada saat ini kebutuhan yang telah terpenuhi akan berhenti memotivasi perilaku seseorang. Misalnya, seorang karyawan pada mulanya mengharapkan untuk mendapatkan gaji yang wajar dan cukup sehingga dapat membeli dan memenuhi kebutuhan makan, pakaian, dan tempat tinggal. Untuk itu

perilakunya akan diarahkan pada usaha-usaha untuk mendapatkan gaji tersebut. Namun setelah semua itu berhasil dipenuhi, kebutuhannya akan semakin bertambah dan bergerak ke arah yang lebih tinggi rasa aman. Karyawan tersebut tidak akan memenuhi kebutuhannya terhadap rasa aman seandainya kebutuhan fisiologisnya tidak atau belum terpenuhi. Demikian seterusnya sampai ia berhasil memenuhi kebutuhannya yang paling puncak yaitu aktualisasi diri.

#### **b Teori Erg-Adelfer**

Seperti yang disebutkan oleh Gibson, Ivancevich dan Donelly (1996:193), Adelfer setuju dengan pendapat Maslow bahwa kebutuhan individual tersusun secara hirarki. Tetapi hirarki kebutuhan yang disusun Adelfer berbeda dengan Maslow, yaitu:

- a. Eksistensi [*Exsistensi* (E)]: Kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi pekerjaan.
- b. Keterkaitan [*Relatedness* (R)]: Kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- c. Pertumbuhan [*Growth* (G)]: Kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif.

Berbeda dengan Maslow yang menyebutkan bahwa seseorang akan meningkatkan hirarki kebutuhan yang lebih tinggi hanya apabila kebutuhan tingkat rendahnya telah terpuaskan. Teori ERG menyatakan bahwa sebagai tambahan kepada proses peningkatan kepuasan yang diajukan Maslow, proses penurunan frustrasi juga terjadi. Seandainya kepuasan terhadap kebutuhan yang tinggi tidak tercapai maka frustrasi

akan muncul dan menyebabkan individu mengarahkan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah.

Beberapa teori kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh teori-teori di atas antara lain:

### 1). Teori dua faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Juga dikemukakan situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Diungkapkan bahwa dalam pekerjaannya, pekerja dipengaruhi oleh dua (2) faktor utama yakni :

- a. Faktor-faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*) atau faktor-faktor higienis, yaitu faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan secukupnya dalam diri pegawai, yang meliputi: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu pelayanan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.
- b. Faktor-faktor motivasi (*Motivational Factors*) atau satisfes, yaitu faktor-faktor / situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *Achievement* (prestasi), *Recognition* (penghargaan), *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (tanggung jawab) dan *Advancement* (pengembangan).

### 2). Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori keadilan dikembangkan oleh J. Stacey Adam, pengembangan dilakukan sewaktu dia bekerja sebagai psikolog riset pada general electric co yang bersifat menguji pada teori keadilan, motivasi, esensi dari teori keadilan. Menurut Byars dan Rue (1984:219), “Teori keadilan didasarkan pada keyakinan bahwa para karyawan akan mengambil tindakan apapun yang perlu dilakukan untuk menghasilkan perasaan adil yang berhubungan dengan pekerjaan mereka”. Sewaktu masuk kedalam organisasi tiap-tiap individu membawa sekumpulan input dalam pekerjaan mereka dengan harapan akan mendapatkan atau menerima *outcomes*. Yang dimaksud dengan input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Sedang *outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Input tersebut dapat terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, keahlian, dan lain-lain. Yang dapat digolongkan *outcomes* antara lain kesempatan untuk mengembangkan diri, status, gaji, pengakuan. Teori keadilan menjelaskan bahwa jika seseorang merasa tidak seimbang antara input dan *outcomes*, maka orang tersebut akan mengambil tindakan yang perlu untuk menghasilkan keseimbangan. Tindakan tersebut mereka lakukan dengan membandingkan dirinya dengan rekan kerjanya (Byars dan Rue, 1984:214).

Empat ukuran penting dalam teori ini menurut Gibson (1996:248) adalah sebagai berikut:

- a. Orang; individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak.

- b. Perbandingan dengan orang lain. Setiap individu atau kelompok yang digunakan oleh seseorang sebagai suatu pembanding masukan dan hasil.
- c. Masukan; Karakteristik individu yang dibawa seseorang ke dalam pekerjaan. Hal ini mungkin diraih (seperti: Keterampilan, pengalaman, pembelajaran) atau bawaan (umur, jenis kelamin, ras).
- d. Hasil; apa yang diterima seseorang dari pekerjaan (Seperti pengakuan, tunjangan dan gaji).

### 3). Teori kebutuhan yang dipelajari dari McClelland

Gibson, Ivancevich dan Donelly (1996:200) juga menyebutkan bahwa teori kebutuhan yang dipelajari dari David McClelland termasuk sebagai teori kepuasan. Teori ini memiliki keterkaitan yang erat dengan konsep belajar. Kebutuhan yang termasuk dalam teori ini adalah:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need of achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need of affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need of power*)

Teori ini mengatakan bahwa seseorang dengan sesuatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhan tersebut. Sementara itu kebutuhan seseorang dipelajari dari kebudayaan suatu masyarakat. Sebagai contoh, seorang pekerja dengan kebutuhan prestasi yang tinggi akan menetapkan tujuan yang menantang, bekerja keras mencapai tujuan, dan menggunakan keterampilan dan kemampuannya untuk mencapainya.

#### 4). Teori Kepuasan Kerja Cherrington

Dari berbagai teori diatas, David J. Cherrington merumuskan 4 teori tentang kepuasan kerja (Cherrington:282) antara lain:

- a. *Fullfilment Theory*, menurut teori ini kepuasan kerja merupakan fungsi dari pemenuhan kebutuhan kepuasan. Hal ini ditandai dengan tingkat kesesuaian antara kebutuhan individu dengan kebutuhan yang terpuaskan. Jika kebutuhan individu karyawan telah terpenuhi, maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya ketidakpuasan muncul sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kebutuhan penting tersebut.
- b. *Reward Theory*, teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari penghargaan yang diterima oleh seseorang. Baik jumlah penghargaan maupun waktu pemberian penghargaan menurut teori ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
- c. *Discrepancy Theory*, menurut teori ini kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengharapan para karyawan. Teori ini mengklaim kepuasan kerja sebagai hasil dari perbandingan antara apa yang diinginkan karyawan dan apa yang didapatkannya. Dinyatakan bahwa jika seorang karyawan mendapat sesuatu lebih dari apa yang diharapkannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya jika apa yang diharapkan seorang karyawan tidak terpenuhi maka dia akan mengalami ketidakpuasan.
- d. *Equity Theory*, memaparkan bagaimana seseorang karyawan membandingkan antara input yang dia sumbangkan dan output yang didapat dengan input dan output seluruh karyawan lainnya. Dengan kata lain jika seseorang merasa antara input dan output tidak seimbang maka dia akan mengambil tindakan perlu untuk menyeimbangkannya seperti dengan membandingkan dengan rekan kerja lainnya. Kepuasan kerja disini didapat ketika karyawan merasa seimbang antara input dan output yang didapatnya dibanding dengan rekan kerjanya yang lain.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan hidup. Menurut Siagian (1995:128), terdapat empat faktor kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang penuh tantangan.  
Memang tidak dapat disingkat di setiap organisasi ada yang berpandangan minimalis yaitu tingkat kepuasan yang sudah dirasakan tinggi apabila ia

telah menyelesaikan tugasnya berdasarkan standart dan mutu yang paling minimal. Akan tetapi, tipe orang yang demikian dapat dikatakan kecil jumlahnya. Sedangkan, menurut yang berpandangan maksimalis yaitu menunjukkan hasil karya yang melebihi sekedar persyaratan minimal. Karena pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

2) Sistem penghargaan yang adil.

Dalam organisasional, masalah keadilan sesungguhnya adalah masalah persepsi secara sederhana yang dinyatakan biasanya seseorang akan merasa diperlukan secara adil apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan. Dalam kehidupan berkarya, persepsi dikaitkan dengan hal yaitu :

- a. Soal pengupahan dan penggajian adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan.
- b. Sistem promosi, dalam pengelolaan sumberdaya manusia, salah satu kebutuhan nyata seseorang ialah memuaskan kebutuhan maju dalam karir.
- c. Kondisi kerja, yaitu kondisi kerja yang tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing, seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, dan lain-lain.

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Kondisi kerja yang mendukung relevan untuk menekankan bahwa meskipun benar bahwa efisiensi dan produktivitas kerja pada analisis terakhir tergantung pada unsur manusia dalam organisasi, tetap diperlukan kondisi kerja yang mendukung. Hal ini antara lain tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat dan tugas yang diselesaikan.

4) Sikap dalam organisasi.

Sikap orang lain dalam organisasi, dalam kehidupan interaksi dengan orang lain. Karena melakukan keharusan interaksi itu timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterikatan antara satu tugas dengan yang lain.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Bloom dalam As'ad

(1999:114) sebagai berikut:

- a. Faktor individu, meliputi umur, kesehatan watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan rekreasi, kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan dengan masyarakat.

- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gibson (1996:153), yaitu:

- a. Pembayaran  
Suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran.
- b. Pekerjaan  
Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberi kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi  
Adanya kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia  
Kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.
- e. Rekan sekerja  
Sampai sejauh mana rekan sekerja bisa bersahabat, kompeten dan mendukung.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2000:120), bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan yang relevan dengan penelitian ini adalah pembayaran, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja.

### C. Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2000:120) secara umum menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang timbul dari karyawan sendiri, meliputi kecakapan, ketrampilan, umur, jenis kelamin, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor-faktor eksternal antara lain jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, interaksi sosial, hubungan kerja, dan kesempatan promosi jabatan.

Umar (1998:201) menegaskan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Secara empiris, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa alasan dari sebagian responden yang tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan oleh adanya kompensasi yang tidak sesuai. Hasil-hasil *Annual Job Satisfaction Survey* yang dilakukan oleh Weldon menunjukkan bahwa level tertinggi ketidakpuasan karyawan berkisar seputar gaji, bonus dan hubungan antara pembayaran karyawan dengan hasil kerjanya.

Dari uraian-uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sangatlah erat, mengingat tingkat kepuasan kerja dapat diukur dari seberapa banyak, seberapa layak, dan seberapa besar kompensasi diberikan kepada karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi pihak manajemen untuk mengukur mekanisme pemberian kompensasi yang mampu mewujudkan rasa keadilan dan kepuasan bagi karyawan.

**D. Model Konsepsi dan Hipotesis.**

Konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat penelitian ilmu sosial. Melalui konsep, penelitian diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian (*event*) yang berkaitan satu sama lainnya (Singarimbun, 1995:32).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan suatu kerangka berfikir dalam model konsep penelitian ini sebagai berikut:

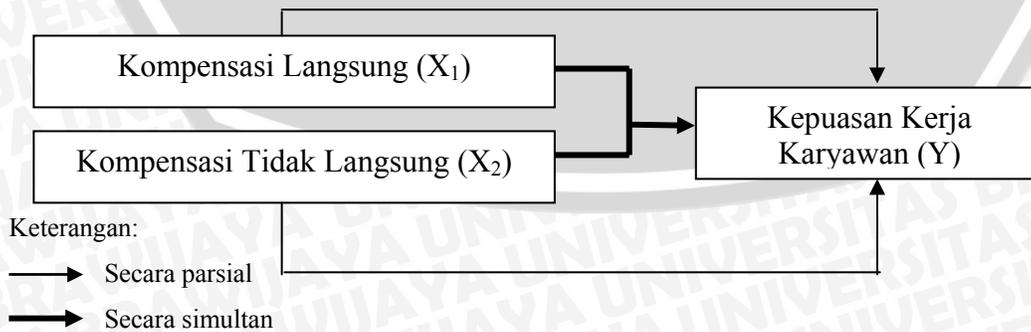
**Gambar 1  
Model Konsepsi**



Hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan, karena ia merupakan instrumen kerja dari teori, suatu rumusan berbentuk pernyataan yang menghubungkan pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih (Singarimbun, 1995:43).

Setelah terbentuk model konsep maka selanjutnya akan dibuat hipotesis yang digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2  
Model Hipotesis**



Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka hipotesis ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh antara variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).
2. Diduga ada pengaruh antara variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory (penelitian penjelasan). Menurut Soehartono (1995:33) yang dimaksud dengan penelitian *explanatory*, yaitu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji hubungan sebab akibat.

Penelitian *explanatory* juga diartikan Singarimbun dan Effendi (1995:5) sebagai suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Penelitian ini bermaksud mengukur persepsi karyawan mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh PT. Asuransi Jiwasrya Malang. Jadi penelitian ini merupakan penelitian persepsional, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian *explanatory* bermaksud untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Didalam penelitian ini akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan dan sekaligus memberikan penjelasan tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## B. Konsep, Variabel, dan Pengukuran

### 1. Konsep dan Variabel

Pengertian konsep menurut Singarimbun dan Effendi (1995 : 33) adalah:

“Konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”.

Konsep mempunyai peranan yang sangat besar dalam penelitian karena konsep yang menghubungkan teori dengan observasi, antara abstraksi dengan realitas, sehingga apa yang diharapkan dalam penelitian yang dilakukan dapat dicapai. Adapun konsep dalam penelitian ini meliputi konsep kompensasi dan konsep kepuasan kerja.

Menurut Arikunto (1998:99) yang disebut variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian atau sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2004:49).

Variabel kompensasi yang merupakan variabel bebas, meliputi kompensasi langsung dan tidak langsung, sedangkan variabel terikat adalah variabel kepuasan kerja. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ ), adalah bentuk balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, rutin atau periodik, berupa:

- 1). Gaji

Dimana gaji diukur dengan uang yang diterima setiap bulan. Variabel gaji diuraikan dalam item kecukupan dan sistem pemberian gaji.

- 2). Bonus

Yaitu bonus yang diterima dalam bentuk uang ketika karyawan berhasil menyelesaikan suatu permasalahan. Variabel bonus diuraikan dalam item jumlah dan sistem pemberian bonus.

- b. Variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ ), adalah bentuk balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan tidak secara rutin atau periodik, tetapi yang diterima apabila terjadi sesuatu pada karyawan, berupa:

- 1). Tunjangan Hari Raya (THR)

Yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan setiap satu tahun sekali, baik itu berupa uang atau barang. Variabel THR diuraikan dalam item kesesuaian dan sistem pemberian THR.

- 2). Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dengan mendirikan sebuah pelayanan kesehatan dimana sewaktu-waktu dapat dipergunakan untuk berobat karyawan. Variabel fasilitas pelayanan kesehatan diuraikan dalam item ketersediaan dan kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan.

- 3). Asuransi Hari Tua/Pensiun

Asuransi yang diberikan pada saat masih bekerja atau bisa diberikan kepada para pensiun apabila masa kerjanya sudah berakhir. Variabel asuransi hari tua diuraikan dalam item jumlah dan pelaksanaan pembayaran asuransi.

c. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), adalah cara pandang atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, berupa:

1). Kepercayaan terhadap organisasi

Kepercayaan dapat diukur dari cara seorang karyawan dalam mengemban tugas dari organisasi. Variabel kepercayaan terhadap organisasi diuraikan dalam item tingkat kepercayaan dan kepuasan hasil kerja.

2). Kepedulian terhadap kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dengan kerapian, keuletan dan hasil akhir yang dapat dicapai oleh seorang karyawan sehingga memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Variabel dari kepedulian terhadap kualitas kerja diuraikan dalam item kualitas dan mutu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3). Komitmen yang kuat terhadap organisasi

Ketersediaan para karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dengan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan. Variabel dari komitmen terhadap kualitas kerja diuraikan dalam item ketersediaan dan rasa ikut memiliki organisasi.

4). Absensi

Absensi dapat diukur dengan seberapa banyak ijin yang dibuat oleh seorang karyawan dalam satu bulan. Variabel absensi diuraikan oleh

item tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan.

5). Tingkat produktivitas

Merupakan perbandingan atau pengukuran antara hasil yang dicapai atau (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan per satuan waktu. Kemudian variabel dari produktivitas diuraikan dalam item kemampuan dan meningkatkan hasil kerja.

Berdasarkan konsep di atas, maka definisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini seperti yang terlihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Operasionalisasi Konsep, Variabel, Indikator dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi (X)	Kompensasi Langsung ( $X_1$ )	Gaji yang diterima	a. Kecukupan gaji b. Sistem pemberian gaji
		Bonus yang diterima	a. Jumlah bonus b. Sistem pemberian bonus
	Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ )	Tunjangan Hari Raya	a. Kesesuaian THR yang diterima dengan yang diharapkan b. Sistem pemberian THR
		Fasilitas Pelayanan Kesehatan	a. Ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan b. Kemudahan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan
Kepuasan (Y)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Asuransi Hari Tua	a. Jumlah Asuransi Hari Tua b. Pelaksanaan pembayaran asuransi
		Kepercayaan terhadap organisasi	a. Organisasi meningkatkan kualitas hidup b. Kepercayaan terhadap hasil kerja
		Kepedulian terhadap kualitas kerja	a. Kualitas kerja yang dihasilkan b. Mutu dalam penyelesaian pekerjaan
		Komitmen yang kuat terhadap organisasi	a. Kesediaan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh b. Rasa ikut memiliki organisasi
		Absensi	a. Tingkat kehadiran karyawan b. Ketidakhadiran karyawan karena kepentingan

		Produktivitas	a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai beban tugas b. Peningkatan hasil kerja
--	--	---------------	---

## 2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Skala Likert adalah suatu cara yang sistematis untuk memberi penilaian pada indeks.

Salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jawaban ini diberi skor 1 sampai 5 (Singarimbun dan Effendi, 1995:111).

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004:86).

### C. Populasi

Suatu penelitian memerlukan populasi dari suatu obyek untuk memperoleh suatu data. Menurut Arikunto (1998:115), populasi adalah keseluruhan obyek yang diteliti. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1995 : 152), populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.

Semakin sedikit karakteristik populasi yang diidentifikasi, maka populasi akan semakin heterogen, hal ini disebabkan oleh berbagai ciri subjek yang terdapat di dalam populasi. Sebaliknya, semakin banyak ciri subjek yang disyaratkan sebagai

populasi, yaitu semakin spesifik karakteristik populasinya, maka populasi itu akan menjadi semakin homogen (Azwar, 1998:78).

Adapun populasi sekaligus sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* yang berjumlah 30 orang.

#### **D. Pengumpulan Data**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dilakukan. Penelitian ini akan mengambil lokasi di kantor pusat PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* dengan alamat Jl. Merdeka Barat No. 4-6 Malang.

##### **2. Sumber Data**

Menurut Arikunto (1998:114), sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Dari definisi tersebut, maka dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui kuesioner dan wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data yang telah ada, diterbitkan, atau digunakan oleh organisasi berupa catatan, struktur organisasi, kebijakan manajemen, dan sebagainya.

##### **3. Metode Pengumpulan Data**

- a. Kuesioner

Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan menggunakan seperangkat pertanyaan tertulis (dalam bentuk angket) yang telah disusun, kepada responden sebagai sumber dari sampel yang telah ditentukan. Tujuan utama dari pembuatan kuesioner ini adalah:

- Memperoleh informasi yang relevan untuk tujuan penelitian
- Memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas setinggi mungkin

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang dengan tujuan untuk melengkapi data-data yang tidak ada dalam dokumen.

c. Dokumentasi

Memperoleh data dengan jalan melihat dan mencatat dokumen-dokumen-dokumen, arsip yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan, yang meliputi jumlah karyawan, struktur perusahaan, masalah kesejahteraan, kepegangatan karyawan dan lain sebagainya.

d. Observasi

Yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti. Teknik ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas-aktivitas karyawan kantor pusat PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

## **E. Instrumen Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka dipergunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yaitu alat bantu yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data penelitian agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah:

### **1. Daftar kuesioner**

Daftar kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan diajukan kepada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* yang merupakan responden yang berguna untuk memperoleh data primer yang akurat.

### **2. Pedoman wawancara**

Pedoman wawancara berupa dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

### **3. Pedoman dokumentasi**

Pedoman dokumentasi berupa daftar dokumen-dokumen / bahan-bahan yang diperlukan untuk mengumpulkan informasi tambahan.

## **F. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Validitas**

Sebelum menguji tingkat korelasi, terlebih dulu diadakan pengujian tingkat validitas kuesioner. Validitas adalah ketepatan penggunaan alat ukur terhadap suatu gejala. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Singarimbun dan Effendi, 1995:124).

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan korelasi *product moment* yang dihitung dengan program SPSS Release 10.00 For Windows.

Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* ( $r$  hitung) dengan nilai kritisnya, dimana  $r$  hitung dapat diperoleh dengan rumus (Arikunto, 1998:138):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:  $r$  = Korelasi *product moment* X dan Y  
 $n$  = Banyaknya populasi / sampel  
 $X$  = Nilai variabel X  
 $Y$  = Nilai variabel Y

Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka alat tersebut dikatakan valid dan harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap korelasi mengandung tiga makna:

a. Ada tidaknya korelasi

Ada tidaknya korelasi ditunjukkan oleh besarnya angka yang terdapat dibelakang koma. Apabila angka tersebut terlalu kecil (sampel empat angka di belakang

koma), maka dapat dianggap bahwa antara variabel X dan variabel Y tidak terdapat korelasi.

b. Arah korelasi

Arah yang menunjukkan kesejajaran antara nilai variabel X dengan variabel Y.

Arah dari korelasi ini ditunjukkan oleh tanda hitung yang ada didepan indeks.

Jika tandanya plus (+), maka arah korelasinya positif, sedangkan jika minus

(-) maka arah korelasinya negatif.

c. Besarnya korelasi

Besarnya angka yang menunjukkan kuat dan tidaknya kesejajaran antara dua variabel yang diukur korelasinya dalam hal ini menentukan besarnya korelasi ini.

Kita tidak perlu memperhatikan tanda hitung yang berada di depan indeks. Oleh karena adanya makna positif dan negatif juga diartikan sebagai besaran dalam garis bilangan dengan tanda (-) dan (+) maka tidak sedikit dari kita yang terkecoh mengartikan besarnya korelasi.

## 2. Reliabilitas

Singarimbun (1995:140) memberikan definisi bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya dan diandalkan.

Selanjutnya Arikunto (1998:154) mengatakan reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Untuk menguji tingkat reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang menurut Arikunto (1998:193) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:  $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma_1^2$  = Varians total

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas digunakan perangkat lunak komputer program SPSS FOR Windows Release 11.0. Menurut Malhotra (1995:308), suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki reliabilitas sebesar 0,06 atau lebih. Pedoman untuk menentukan kriteria indeks reliabilitas disajikan pada Tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas**

No.	Interval	Kriteria
1.	<0,200	Sangat rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,800-1,00	Sangat tinggi

Sumber : Arikunto, 1998 : 260

### G. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

## 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2004:42), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel, grafik atau prosentase.

## 2. Analisis Korelasi dan Regresi Linier Berganda

### a. Analisis korelasi berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2004:149).

Berikut ini merupakan rumus untuk menghitung korelasi berganda menurut Sugiyono (2004:190), yaitu :

$$R_{y_{1,2,\dots,k}} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

Dimana :  $R_{yx1,x2}$  = Korelasi antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

$R_{yx1}$  = Korelasi *product moment* antara X1 dengan Y

$R_{yx2}$  = Korelasi *product moment* antara X2 dengan Y

$R_{x1x2}$  = Korelasi *product moment* antara X1 dengan X2

Signifikan tidaknya suatu korelasi berganda ini dapat diketahui menggunakan rumus berikut ini :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :  $F$  = F hitung yang akan dibandingkan dengan F tabel  
 $R^2$  = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan  
 $k$  = Jumlah variabel bebas  
 $n$  = Banyaknya sampel (Sugiyono, 2004 : 190)

#### b. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono (2004 : 211) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :  $Y$  = Tingkat kepuasan kerja  
 $a$  = Konstanta  
 $b_{1,2}$  = Koefisien regresi  
 $x_1$  = Variabel kompensasi langsung  
 $x_2$  = Variabel kompensasi tidak langsung

Untuk memperoleh nilai  $a, b_1, b_2$  digunakan persamaan menurut Sugiyono (2004 : 213) sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$a = Y - b_1x_1 - b_2x_2$$

Pengujian dilaksanakan pada  $\alpha = 0,05$  dengan cara menilai probabilitas dari hasil olahan SPSS 10,00 For Windows. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan alternatif yang didasarkan pada probabilitas di bawah 5% ( $P < 0,05$ ), yaitu

1. Jika probabilitas terhitung  $P < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak /  $H_a$  diterima.
2. Jika probabilitas terhitung  $P > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima /  $H_a$  ditolak.

**c. Analisis regresi parsial**

Regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu, sementara sejumlah variabel bebas lainnya dianggap konstan. Rumus yang digunakan menurut Sugiarto (1992 : 26) adalah :

$$t = \frac{b_i}{S_e(b_i)}$$

Dimana :  $b_i$  = Koefisien regresi  
 $S_e(b_i)$  = Standard error koefisien regresi

Pengujian dilakukan pada tingkat signifikan 0,05 (5%). Apabila diperoleh probabilitas t hitung ( $p \leq 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya apabila diperoleh probabilitas t hitung ( $p > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. Apabila  $H_0$  ditolak berarti variabel-variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Perusahaan

#### 1. Sejarah Singkat PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

Pada tanggal 31 Desember 1859 untuk pertama kalinya di Indonesia (Hindia Belanda pada waktu itu), didirikan sebuah perusahaan asuransi jiwa bernama NILLMIJ (*Nederland Indische Levensverzekering en Lijfrente Maatschappij*). Perusahaan ini didirikan berdasarkan Akte Notaris William Henry Herklots No. 185.

Tanggal 31 Desember 1859, NILLMIJ van 1859 tercatat dalam sejarah sebagai perusahaan asuransi jiwa yang pertama didirikan di Indonesia. Pada tahun 1957, dalam rangka Indonesianisasi perekonomian Indonesia, perusahaan-perusahaan asuransi jiwa milik Belanda yang ada dinasionalisasikan. Perusahaan-perusahaan itu adalah :

- NILLMIJ van 1859; kantor pusat Jakarta
- *De Nederlanden van 1845* Cabang Jakarta; kantor pusat di Den Haag, Belanda
- *De Olveh van 1879* Cabang Jakarta; kantor pusat di Den Haag, Belanda
- *Eerste Nederlanche Verzekeerings Mij op het Leven Tegen Invaliditeit* N.V Cabang Surabaya; kantor pusat di Den Haag, Belanda
- *Amstleven N.V (Amsterdamsche Maatschappij van Levensverkeringen)* Cabang Surabaya; kantor pusat di Amsterdam, Belanda

- *Nationale Levensverkerings Bank N.V* Cabang Jakarta; kantor pusat di Rotterdam, Belanda
- *Hollandsche Societeit van Levenverzekeringen* Cabang Jakarta; kantor pusat di Amsterdam, Belanda
- *Ons Belang* Cabang Jakarta; kantor pusat di Amersfoort, Belanda
- *N.V. Levensverzekeringen Maatschappij Hav Bank* Cabang Jakarta; kantor pusat di Schiendam, Belanda

Pada tanggal 17 Desember 1960, NILLMIJ van 1859 (melalui Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1960), dirubah namanya menjadi PT. Perusahaan Pertanggungan Djiwa Sedjahtera berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman. Kemudian pada tanggal 1 Januari 1961 didirikan Perusahaan Negara Asuransi Jiwa dengan nama PN. Asuransi Djiwa Eka Sedjahtera berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 214 Tahun 1961. Kedalam perusahaan yang baru ini dilebur kesembilan perusahaan milik Belanda tersebut di atas, dengan inti utama NILLMIJ van 1859.

Pada tanggal 1 Januari 1966 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 40 tahun 1965, didirikan Perusahaan Negara yang baru bernama PN. Asuransi Djiwasraya. Ke dalam Perusahaan Negara ini dilebur PN. Asuransi Djiwa Eka Sedjahtera.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Urusan Perasuransian No. 2/SK/66 tanggal 1 Januari 1966, PT. Pertanggungan Djiwa Dharma Nasional yang dalam keadaan pailit dan dikuasai oleh pemerintah itu kemudian diintegrasikan ke dalam PN. Asuransi Djiwasraya.

Pada tahun 1973 PN. Asuransi Jiwasraya yang merupakan peleburan dari 9 perusahaan asuransi milik Belanda, ditambah dengan sebuah Perusahaan Nasional, berubah status dari Perusahaan Negara menjadi Perseroan Terbatas (Persero) melalui tahap peralihan sejak 8 Desember 1972 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1972. Perubahan itu berlaku pada tanggal 23 Maret 1973 berdasarkan Akte Notaris Mohammad Ali No. 12 Tahun 1973.

Berdasarkan Akte Notaris Imas Fatimah, SH tanggal 12 Mei 1998 No. 10 dan tanggal 8 September 1998 No. 19, yang telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Keputusan No. C2-16563HT.01.04'98 tertanggal 2 Oktober 1998, singkatan nama perusahaan dirubah menjadi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

## **2. Personalia**

### **a. Jumlah Karyawan**

Secara keseluruhan, jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* berjumlah 30 orang yang terbagi dalam 2 golongan karyawan, yaitu karyawan staf sebanyak 25 orang dan karyawan non staf sebanyak 5 orang.

#### **1). Karyawan staf**

Adalah karyawan yang membantu Direktur atau Kepala Bagian dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan staf pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* merupakan Kepala Bagian yang membawahi tiap-tiap bagian yang terbagi menurut keahliannya.

2). Karyawan non staf, meliputi :

- a). Karyawan Tetap, yaitu semua karyawan yang selama berlakunya peraturan ini bekerja pada perusahaan dan digaji menurut peraturan gaji perusahaan.
- b). Karyawan Honorer, yaitu karyawan yang dipekerjakan menurut waktu tertentu dan dapat berhenti jika masa kontraknya telah selesai.

Secara rinci jumlah karyawan staf dan non staf dapat dibedakan dari jenis kelamin, yang dapat disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Klasifikasi Karyawan**  
**PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office**

Tahun 2006Klasifikasi	Karyawan		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Karyawan staf	6	2	8
Karyawan non staf :			
a. Karyawan tetap	14	3	17
b. Karyawan honorer	5	-	5
Jumlah	25 orang	5 orang	30 orang

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*

Sedangkan jumlah karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4

**Tabel 4**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office**  
**Tahun 2006**

Pendidikan	Karyawan		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Sarjana (S1)	9	1	10
Diploma (D3)	4	-	4
SLTA	7	4	11
SLTP	5	-	5
Jumlah	25	5	30

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*

## b. Upah dan Sistem Penggajian

Dalam suatu perusahaan, antara pimpinan dengan karyawan harus memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk proses operasional. Sedangkan pihak karyawan menerima upah dan gaji sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.

Dalam melakukan pembayaran atas gaji maupun upah, PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* membedakan upah status dari masing-masing karyawan, yaitu karyawan staf dan karyawan non staf. Oleh karena itu perusahaan melakukan pengklasifikasian karyawan menurut jenis kepandaian karyawan dalam bentuk golongan dan jabatan.

Adapun sistem upah dan gaji pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* adalah sebagai berikut :

### 1). Jenis-jenis gaji

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* membagi macam gaji dalam bentuk :

- a). Upah atau gaji, yaitu pembayaran yang merupakan hak dari karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- b). Upah lembur, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan di luar jam kerja yang ditentukan.

### 2). Elemen-elemen gaji

Gaji yang diberikan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* memiliki elemen-elemen yang meliputi : upah pokok, tunjangan-tunjangan variabel, premi-premi, santunan sosial, dan upah lembur.

Di samping elemen-elemen di atas, ada pula elemen-elemen gaji yang timbul sebagai pengurang dari nilai gaji tersebut, yaitu : Asuransi Tenaga Kerja, Asuransi Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Pemeliharaan Kesehatan.

### c. Jam Kerja

Jam kerja yang berlaku pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* untuk semua karyawan dalam menjalankan aktivitasnya disajikan pada Tabel 5. Tabel 5

**Jam Kerja Karyawan  
PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*  
Tahun 2006**

HARI	JAM KERJA	JAM ISTIRAHAT
Senin – Kamis	08.00 – 17.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
Jum'at	08.00 – 17.00 WIB	11.30 – 13.00 WIB

Sumber : Bagian SDM PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*

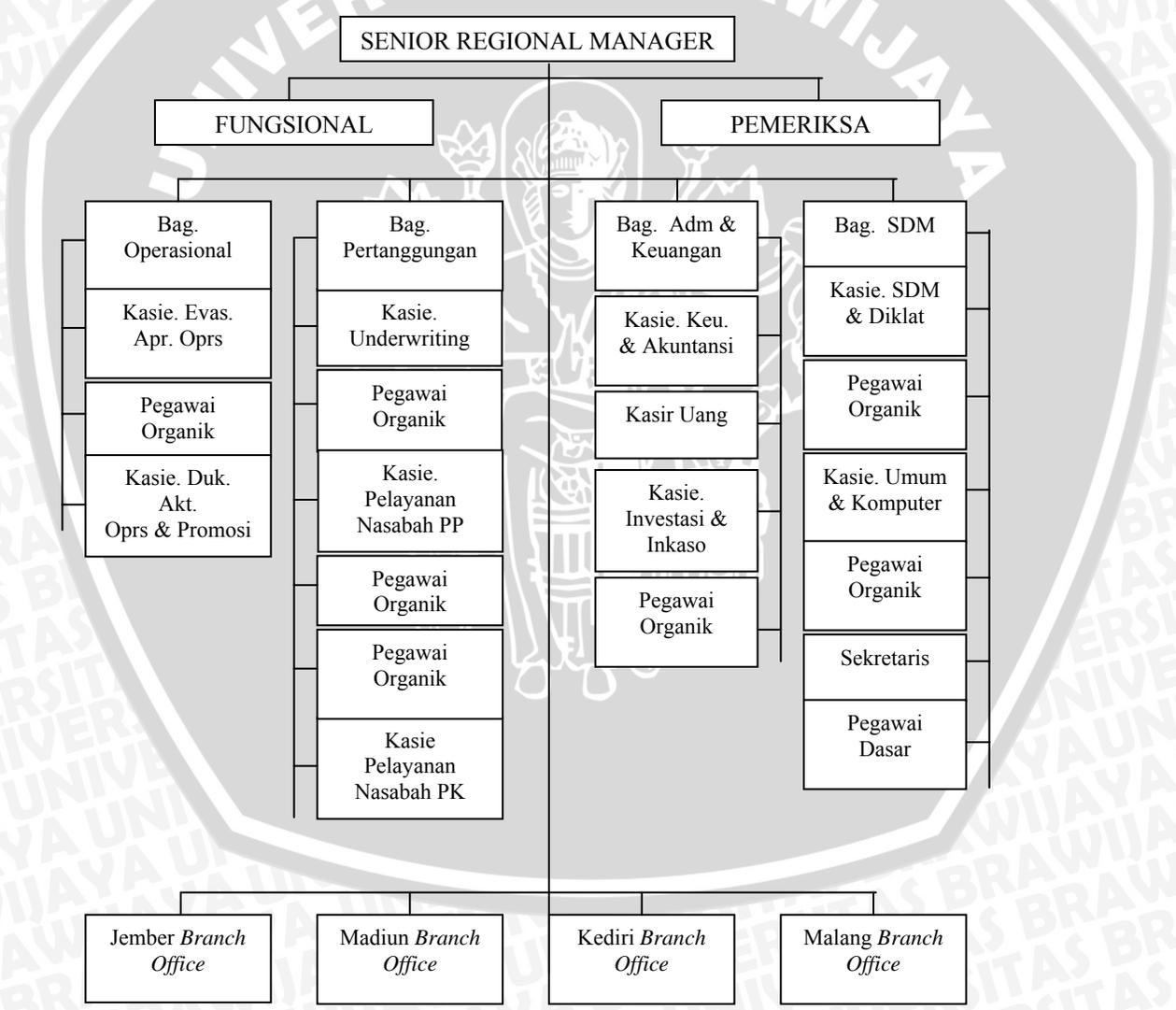
### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* berbentuk lini dan staf. Wewenang dari Kepala Cabang dilimpahkan kepada para Kepala Bagian Khusus dalam suatu bidang tertentu dan selanjutnya Kepala Cabang melimpahkan wewenangnya kepada para pejabat fungsional yang melaksanakan bidang pekerjaan dibantu oleh para staf. Pertanggungjawaban terjadi secara langsung dari bawahan masing-masing kepada atasannya, dan karyawan tidak bertanggung

jawab kepada atasan yang berada di luar departemennya karena setiap unit berdiri sendiri.

Adapun bagan organisasi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* dapat dilihat pada Gambar 3.

**Gambar 3**  
**Struktur Organisasi**  
**PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office***  
**Per 2006**



Sumber : Bagian SDM PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*

Adapun uraian mengenai tugas dan tanggung jawab pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* adalah sebagai berikut :

a. Regional Manager

- 1). Bersama-sama staf merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan.
- 2). Mengkoordinasikan terselenggaranya mobilitas penjualan untuk pencapaian target premi, polis, dan jumlah uang asuransi.
- 3). Menyelenggarakan administrasi keuangan dan inkaso serta administrasi umum cabang dan perwakilan serta mengkoordinasi terselenggaranya kelancaran mobilitas penagihan premi atas portfolio yang ada.
- 4). Menatausahakan investasi perusahaan dan menyelenggarakan administrasi baik keuangan maupun yang lainnya, yang berorientasi pada pelayanan dan laporan.
- 5). Mencari, mengadakan, dan memelihara hubungan baik dengan calon dan tertanggung / pemegang polis dan instansi-instansi yang ada hubungannya dengan asuransi dan kegiatan perusahaan.

b. Kepala Cabang

- 1). Merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan kerja yang telah digantikan untuk cabang penjualan berbagai macam asuransi dan investasi perusahaan.

- 2). Memelihara pertanggung dan menyelesaikan administrasi keuangan dan administrasi umum cabang sesuai dengan kebijakan yang telah digariskan oleh direksi.

c. Pejabat Fungsional

Merencanakan, melaksanakan, dan menghimpun informasi pasar demi terlaksananya operasional pemasaran berbagai jenis asuransi jiwa.

d. Pejabat Pemeriksa

- 1). Merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan operasional serta pemeriksaan keuangan.
- 2). Menyusun usulan program kerja pengawasan tahunan dan menetapkan materi sasaran pemeriksaan dengan menyusun audit.

e. Bagian Pertanggung

- 1). Melaksanakan *underwriting*.
- 2). Memberikan pelayanan kepada pemegang polis atas segala bentuk mutasi polis.
- 3). Merencanakan dan mengawasi pembuatan polis dan sertifikat pertanggung kumpulan.
- 4). Membuat statistik pertanggung serta membantu Kepala Cabang dalam menyusun anggaran biaya asuransi Kantor Cabang dan Perwakilan (*Branch Office*).

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Kepala Bagian Pertanggung dibantu oleh seksi-seksi :

1). Seksi *Underwriting*

Melaksanakan *underwriting* dan kegiatan-kegiatan pertanggung jawaban lainnya serta memelihara pertanggung jawaban yang ada di Kantor Cabang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2). Seksi Pelayanan Nasabah Pertanggung Jawaban Perorangan

Memberikan pelayanan secara langsung kepada nasabah atau pemegang polis perorangan.

3). Seksi Pelayanan Nasabah Pertanggung Jawaban Kumpulan

Memberikan pelayanan secara langsung kepada nasabah atau pemegang polis kumpulan.

f. Bagian Operasional

1). Mengatur dan melaksanakan operasional pemasaran dan penagihan premi serta investasi kantor.

2). Merencanakan, mencatat, dan memelihara biodata para aparat pemasaran dan penagih.

3). Melaksanakan rekrutmen data dan pembinaan agen serta promosi dan publikasi di lingkungan cabang.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Kepala Bagian Operasional dibantu oleh seksi-seksi yang terdiri dari :

1). Seksi Evaluasi Aparat Operasional

Mengatur dan melaksanakan pencatatan produksi aparat operasional di Kantor Cabang dan Perwakilan (*Branch Office*) di bawahnya serta membuat evaluasi produksi.

2). Seksi Dukungan Aktivitas Operasional dan Promosi

Melaksanakan dan mengatur kegiatan promosi berupa pemasangan iklan dan publikasi serta turut ambil bagian dalam kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan promosi penjualan dan publikasi serta kesediaan peralatan bantuan dalam proses penjualan Pertanggung Perorangan dan Pertanggung Kumpulan.

g. Bagian Administrasi dan Keuangan

- 1). Melaksanakan, mengatur, dan mengawasi pembukuan dan pencatatan atas semua transaksi keuangan, pengadministrasian laporan inkaso dan investasi.
- 2). Membantu Kepala Cabang dalam menyusun anggaran pendapatan untuk Kantor Cabang dan Perwakilan (*Branch Office*) di bawahnya.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dibantu oleh seksi-seksi :

1). Seksi Keuangan dan Akuntansi

Melaksanakan pembukuan dan pencatatan semua transaksi keuangan serta pengadministrasian transaksi-transaksi tersebut.

2). Seksi Investasi dan Inkaso

Membantu Kepala Bagian dalam melaksanakan dan merencanakan Pertanggungjawaban Kumpulan dan berusaha meningkatkan hubungan baik antar para pemegang polis Pertanggungjawaban Kumpulan.

h. Bagian Sumber Daya Manusia

- 1). Melaksanakan dan menyediakan peralatan kantor, bangunan kantor, rumah instansi, dan kendaraan bermotor.
- 2). Mengatur pelaksanaan ketentuan kepegawaian terhadap para pegawai Kantor Cabang.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dibantu oleh seksi-seksi :

1). Seksi Sumber Daya Manusia dan Diklat

Menyelenggarakan diklat pegawai dan menyusun serta memeriksa daftar pembayar gaji dan tunjangan pegawai Kantor Cabang.

2). Seksi Umum dan Komputer

Membantu pelaksanaan operasional kantor serta hal-hal yang berkaitan dengan komputer.

**4. Pemasaran Perusahaan**

a. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran yang dituju oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* adalah pada *Branch-branch Office* yang telah disebutkan pada sub bab struktur organisasi, yaitu :

- 1). Malang *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain:  
Malang, Probolinggo, Pasuruan dan Pandaan.
- 2). Jember *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain:  
Jember, Genteng, Banyuwangi, Bondowoso, Lumajang dan Situbondo.
- 3). Madiun *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain:  
Madiun, Ponorogo, Magetan dan Ngawi.
- 4). Kediri *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain:  
Kediri, Blitar, Tulungagung, Wlingi, Trenggalek dan Nganjuk.

b. Produk

Pada dasarnya, produk asuransi jiwa yang ditawarkan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* dibagi menjadi 2 golongan, yaitu :

1). Pertanggunganaan Perorangan (PP)

Dalam Pertanggunganaan Perorangan atau Asuransi Perorangan ini, satu polis diperuntukkan bagi satu atau beberapa tertanggung yang bila terjadi *claim* atau masa kontraknya berakhir, pemegang polis biasanya sebagai tertanggung. Bisa juga orang lain asalkan memiliki hubungan kepentingan asuransi (*insurance interest*) yang ditunjuk menerima uang pertanggunganaan.

2). Pertanggunganaan Kumpulan (PK)

Pengguna jenis asuransi ini umumnya adalah instansi. Dalam Pertanggunganaan Kumpulan atau Asuransi Kumpulan ini, diterbitkan satu polis untuk beberapa orang tertanggung dengan peserta minimal 15 orang dan pemegang polis adalah pimpinan dari instansi tersebut. Polis yang dipegang oleh pimpinan instansi

dinamakan polis induk kepada para tertanggung sebagai peserta. Pengurusan Pertanggung Kumpulan ini dilaksanakan antara penanggung dan pemegang polis, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan langsung antara pemegang dan peserta.

Berikut disajikan produk-produk PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*, baik dari Asuransi Perorangan maupun Asuransi Kelompok beserta manfaat dan target pasarnya, untuk asuransi perorangan disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Macam-macam Asuransi Perorangan**

No.	Nama	Manfaat	Target Pasar
1.	Beasiswa Caturkarsa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dana masuk sekolah untuk putra dan putri tertanggung</li> <li>2. Dana belajar selama kuliah</li> <li>3. Perlindungan keuangan keluarga</li> </ol>	SD,SLTP, SMU, Perguruan Tinggi
2.	Trijaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Multi dana untuk tertanggung</li> <li>2. Multi proteksi keluarga</li> <li>3. Premi berkala dapat dibayar sekaligus atau berkala</li> <li>4. Bebas premi</li> </ol>	Keluarga muda golongan menengah ke bawah
3.	Danaprima Wisuda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai dana tidak akan berkurang</li> <li>2. Dana masuk sekolah untuk putra dan putri tertanggung</li> <li>3. Dana belajar selama kuliah</li> <li>4. Perlindungan keuangan keluarga</li> <li>5. Premi gratis dan bebas premi lanjutan</li> </ol>	SD,SLTP,SMU, Perguruan Tinggi, Umum
4.	Dwi Guna Menaik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proteksi keluarga meningkat</li> <li>2. Dana tabungan naik</li> </ol>	Keluarga muda golongan menengah ke bawah
5.	Prima Idaman Eksekutif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepastian tersedianya dana pada akhir masa pertanggung yang telah berkembang secara progresif</li> <li>2. Premi dapat dibayar sekaligus atau berkala dengan harga yang sangat bersaing</li> <li>3. Dipasarkan dengan Valuta Rupiah dan US Dolar</li> </ol>	Eksekutif, masyarakat kelas Menengah ke atas, kaum profesionalis

6.	Dana Multi Proteksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Multi dana untuk bertanggung</li> <li>2. Multi proteksi keluarga</li> <li>3. Pembayaran premi yang fleksibel</li> <li>4. Dipasarkan dengan Valuta Rupiah dan US Dolar</li> </ol>	Pengusaha muda, keluarga muda golongan menengah ke atas
----	---------------------	--	---

Sumber : Bagian SDM PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*

**Tabel 7**  
**Macam-macam Asuransi Kumpulan**

No.	Nama	Manfaat	Target Pasar
1.	Siharta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai ekspirasi sekaligus jika berhenti dari kepesertaannya</li> <li>2. 100% uang asuransi ditambah nilai ekspirasi jika meninggal dunia bukan karena kecelakaan</li> <li>3. 200% uang asuransi ditambah nilai ekspirasi jika meninggal dunia karena kecelakaan</li> <li>4. 100% uang asuransi ditambah nilai ekspirasi jika menderita cacat tetap total atau kehilangan fungsi</li> </ol>	Karyawan dan masyarakat umum
2.	Asuransi Kecelakaan Diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Santunan meninggal akibat kecelakaan</li> <li>2. Santunan cacat tetap seluruhnya atau sebagian akibat kecelakaan</li> <li>3. Penggantian biaya pengobatan luka di Rumah Sakit</li> </ol>	Siswa, Mahasiswa, Guru dan masyarakat Umum
3.	Jangka Warsa dan Kecelakaan (JWKI)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Santunan meninggal dunia biasa</li> <li>2. Santunan meninggal akibat kecelakaan</li> <li>3. Santunan cacat total / sebagian akibat kecelakaan</li> <li>4. Penggantian biaya pengobatan akibat kecelakaan</li> </ol>	Karyawan dan Masyarakat Umum
4.	Jangka Warsa dan Kecelakaan Untuk Pelajat Plus Benefit Meninggal Orang Tua (JWS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jaminan meninggal dunia</li> <li>2. Jaminan meninggal karena kecelakaan</li> <li>3. Jaminan cacat total / sebagian akibat kecelakaan</li> <li>4. Jaminan pengobatan akibat kecelakaan</li> </ol>	Pelajar / Mahasiswa

		5. Uang duka jika orang tua meninggal	
5.	Asuransi Jiwa Kredit / Asuransi Rumah Ideal	Menjamin pembayaran kredit jika tertanggung meninggal di dalam masa kontrak	Pengambil kredit / pembeli rumah secara kredit

Sumber : Bagian SDM PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*

## B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, yaitu karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* sebanyak 30 orang, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik dari responden yang diteliti sebagai berikut :

### 1. Jenis Kelamin Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner, diperoleh gambaran responden pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* menurut jenis kelaminnya, seperti yang tampak pada Tabel 8.

**Tabel 8**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	F	%
1.	Laki-laki	25	83,3
2.	Perempuan	5	16,7
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer Diolah

Dari Tabel 8 tersebut dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 25 responden (83,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 5 responden (16,7%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian kelompok responden dengan jenis kelamin laki-laki merupakan kelompok terbesar, artinya bahwa untuk bagian lapangan dibutuhkan tenaga kerja yang cekatan. Kondisi ini umumnya dimiliki oleh tenaga kerja pria, sehingga manajemen perusahaan cenderung lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki.

## 2. Usia Responden

Distribusi usia responden berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* dapat dilihat pada Tabel 9.

**Tabel 9**  
**Distribusi Usia Responden**

No.	Usia (tahun)	F	%
1.	30 – 35	1	3,3
2.	36 – 40	-	-
3.	41 – 45	6	20,0
4.	46 – 50	13	43,3
5.	51 – 55	10	33,3
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 9, dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden (3,3%) berusia antara 30 – 35 tahun. Responden yang berusia antara 41 – 45 tahun ada 6 orang (20,0%), 13 responden (43,3%) berusia antara 46 – 50 tahun, dan 10 responden (33,3%) berusia antara 51 – 55 tahun. Kondisi ini mengandung makna bahwa perusahaan lebih tertarik mempekerjakan karyawan pada usia produktif

atau lebih mempunyai pengalaman, sehingga jumlah karyawan pada usia tersebut lebih dominan.

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Gambaran distribusi responden menurut tingkat pendidikan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10 menunjukkan sebanyak 10 responden (33,3%) berpendidikan Sarjana (S1), 4 responden (13,3%) berpendidikan Diploma (D3), 11 responden (36,7%) berpendidikan SLTA, dan 5 responden (16,7%) berpendidikan SLTP.

**Tabel 10**  
**Distribusi Tingkat Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan	F	%
1.	Sarjana (S1)	10	33,3
2.	Diploma (D3)	4	13,3
3.	SLTA	11	36,7
4.	SLTP	5	16,7
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah

Dengan demikian kelompok responden dengan tingkat pendidikan setara SLTA merupakan kelompok yang terbesar. Namun demikian, pendidikan sarjana tetap berpengaruh karena tingkat pendidikannya lebih tinggi dari SLTA, sehingga daya pikirnya lebih berkualitas dari tingkat pendidikan yang lain. Tetapi, perusahaan tetap membutuhkan karyawan yang mempunyai daya pikir yang cukup. Oleh karena itu, pendidikan setara SLTA dianggap pada tingkat yang paling ideal, sehingga karyawan berpendidikan SLTA sebagai kelompok yang dominan.

### 4. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersaji pada Tabel 11. Dari Tabel 11 menunjukkan bahwa 2 responden (6,7%) mempunyai masa kerja antara 1 – 10 tahun, 9 responden (30,0%) bekerja antara 11 – 20 tahun, 18 responden (60,0%) bekerja antara 21 – 30 tahun, dan 1 responden (3,3%) bekerja antara 31 – 40 tahun.

**Tabel 11**  
**Distribusi Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja (tahun)	F	%
1.	1 – 10	2	6,7
2.	11 – 20	9	30,0
3.	21 – 30	18	60,0
4.	31 – 40	1	3,3
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah

Kondisi ini mengandung makna bahwa karyawan kebanyakan memiliki kegiatan pokok (kerja) di perusahaan ini saja, hanya sebagian kecil yang mungkin memiliki kerja sambilan di luar kerja perusahaan, sehingga umumnya mereka memiliki masa kerja yang cukup lama untuk bertahan di perusahaan. Dengan demikian kelompok responden dengan masa kerja antara 21 – 30 tahun lebih dominan.

### C. Analisis Data dan Interpretasi

#### 1. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas item masing-masing variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS *for Windows Release 10.00*.

a. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel kompensasi langsung ( $X_1$ )

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas item-item variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ), dapat dilihat pada Lampiran 3.1 (Uji Validitas dan Reliabilitas), yang disampaikan pada Tabel 12.

**Tabel 12**  
**Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Item Variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ )**

Variabel	Item	Validitas		Keterangan
		Koefisien korelasi	Probabilitas	
$X_1$	$X_{1.1}$	0,624	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,512	0,002	Valid
	$X_{1.3}$	0,876	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,712	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach</i> : 0,6179				Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 12 di atas, terlihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) mempunyai nilai rata-rata probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian menunjukkan bahwa item pertanyaan untuk variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) adalah valid. Hasil uji reliabilitas menerangkan pula bahwa koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,6179 yang berarti reliabel.

b. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel kompensasi tidak langsung

( $X_2$ )

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas item-item variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) dapat dilihat pada Lampiran 3.2 (Uji Validitas dan Reliabilitas), yang tampak pada Tabel 13.

**Tabel 13**  
**Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Item Variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ )**

Variabel	Item	Validitas		Keterangan
		Koefisien korelasi	Probabilitas	
$X_2$	$X_{2,1}$	0,674	0,000	Valid
	$X_{2,2}$	0,689	0,000	Valid
	$X_{2,3}$	0,520	0,002	Valid
	$X_{2,4}$	0,459	0,005	Valid
	$X_{2,5}$	0,658	0,000	Valid
	$X_{2,6}$	0,600	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach : 0,6457</i>				Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 13 di atas, terlihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) mempunyai nilai rata-rata probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian menunjukkan bahwa item pertanyaan untuk variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) adalah valid. Hasil uji reliabilitas menerangkan pula bahwa koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,6457 yang berarti reliabel.

c. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas item-item variabel kepuasan kerja karyawan (Y), dapat dilihat pada Lampiran 3.3 (Uji Validitas dan Reliabilitas), yang tampak pada Tabel 14. Dari hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 14, terlihat

bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) mempunyai nilai rata-rata probabilitas sebesar 0,004. Dengan demikian menunjukkan bahwa item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah valid. Hasil uji reliabilitas menerangkan pula bahwa koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,6453 yang berarti reliabel.

**Tabel 14**  
**Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Item Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item	Validitas		Keterangan
		Koefisien korelasi	Probabilitas	
Y	Y <sub>1</sub>	0,444	0,007	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,559	0,001	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,411	0,012	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,449	0,006	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,513	0,002	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,583	0,000	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,450	0,006	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,483	0,003	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,485	0,003	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,520	0,002	Valid
<i>Alpha Cronbach</i> : 0,6453				Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

## 2. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan disajikan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan masing-masing variabel penelitian.

### a. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Langsung (X<sub>1</sub>)

Ada 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kompensasi langsung (X<sub>1.1</sub>), selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 15. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban, kesimpulan yang dapat diambil adalah pada item kesesuaian gaji sebanyak 1 orang (3,3%) mengatakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan

kebutuhan hidup. Kemudian sebanyak 6 orang (20,0%) mengaku bahwa gaji yang diterima kurang sesuai dengan kebutuhan hidup. Selanjutnya mengatakan bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan kebutuhan hidup yaitu sebanyak 13 orang (43,3%). Selanjutnya 10 orang (33,3%) mengatakan bahwa gaji yang diterima sangat sesuai dengan kebutuhan hidup.

**Tabel 15**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ )**

No	Item	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	$X_{1,1}$	0	0,0	1	3,3	6	20,0	13	43,3	10	33,3	4,07
2.	$X_{1,2}$	0	0,0	3	10,0	4	13,3	13	43,3	10	33,3	4,00
3.	$X_{1,3}$	0	0,0	7	23,3	7	23,3	13	43,3	3	10,0	3,40
4.	$X_{1,4}$	0	0,0	8	26,7	6	20,0	13	43,3	3	10,0	3,37
MEAN											3,71	

Sumber : Data Primer Diolah

Keterangan:

- 5 : Sangat sesuai, sangat baik
- 4 : Sesuai, baik
- 3 : Kurang sesuai, kurang baik
- 2 : Tidak sesuai, tidak baik
- 1 : Sangat tidak sesuai, sangat tidak baik

Sistem pemberian gaji yang ditetapkan oleh perusahaan ( $X_{1,2}$ ) dianggap tidak baik oleh 3 orang (10,0%). Kemudian sebanyak 4 orang (13,3%) mengatakan bahwa sistem gaji yang ditetapkan oleh perusahaan kurang baik. Sedangkan 13 orang (43,3%) menjawab pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah baik. Sedangkan sisanya sebanyak 10 orang (33,3%) menganggap sudah baik sistem pemberian gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kemudian pada item jumlah bonus yang diterima ( $X_{1.3}$ ), sebanyak 7 orang (23,3%) mengatakan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan sebanyak 7 orang (23,3%) mengatakan kurang sesuai bila bonus yang diberikan dengan yang diharapkan. Kemudian, 13 orang (43,3%) menjawab jumlah bonus yang diberikan telah sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian sisanya 3 orang (10,0%) juga menganggap sangat sesuai dengan yang diharapkan.

Sebanyak 8 orang (26,7%) memberikan jawaban pada item sistem pemberian bonus yang diterima oleh perusahaan ( $X_{1.4}$ ) tidak baik. Sedangkan 6 orang (20,0%) menganggap bahwa sistem pemberian bonus yang ditetapkan perusahaan kurang baik. Kemudian 13 orang (43,3%) mengatakan sudah baik pemberian bonus yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian sisanya 3 orang (10,0%) memberikan pernyataan sangat baik terhadap sistem pemberian bonus yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari variabel kompensasi langsung diketahui nilai rata-rata (*mean*) variabel tersebut mengacu pada skala 3 dengan *mean* 3,71 dengan arti bahwa sebagian besar respon dengan menganggap bahwa kompensasi langsung yang mereka peroleh telah sesuai dengan harapan.

#### **b. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ )**

Distribusi frekuensi variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) dengan indikator penghargaan terdiri dari 6 item pertanyaan, yang lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 16.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban, kesimpulan yang dapat diambil adalah pada item jumlah THR ( $X_{2.1}$ ) sebanyak 3 orang (10,0%) menyatakan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian sebanyak 5 orang (16,7%) menganggap bahwa jumlah THR yang diterima kurang sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan 18 orang (60,0%) menyatakan bahwa THR yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya sebanyak 4 orang (13,3%) mengatakan THR yang diterima sudah sangat sesuai dengan yang diharapkan.

**Tabel 16**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ )**

No	Item	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	$X_{2.1}$	0	0,0	3	10,0	5	16,7	18	60,0	4	13,3	3,77
2.	$X_{2.2}$	0	0,0	3	10,0	7	23,3	16	53,3	4	13,3	3,70
3.	$X_{2.3}$	0	0,0	1	3,3	9	30,0	16	53,3	4	13,3	3,77
4.	$X_{2.4}$	0	0,0	2	6,7	8	26,7	16	53,3	4	13,3	3,73
5.	$X_{2.5}$	0	0,0	1	3,3	8	26,7	17	56,7	4	13,3	3,80
6.	$X_{2.6}$	0	0,0	2	6,7	7	23,3	17	56,7	4	13,3	3,77
MEAN												3,76

Sumber : Data Primer Diolah

Keterangan:

- 5 : Sangat sesuai, sangat baik, sangat mudah
- 4 : Sesuai, baik, mudah
- 3 : Kurang sesuai, kurang baik, cukup mudah
- 2 : Tidak sesuai, tidak baik, tidak mudah
- 1 : Sangat tidak sesuai, sangat tidak baik, sangat tidak mudah

Kemudian pada item sistem pemberian THR yang ditetapkan oleh perusahaan ( $X_{2.2}$ ), sebanyak 3 orang (10,0%) memberi jawaban tidak baik. Sedangkan sebanyak 7 orang (23,3%) mengatakan bahwa sistem pemberian THR yang ditetapkan perusahaan kurang baik. Kemudian sebanyak 16 orang (53,3%) menyatakan sudah

baik pemberian THR yang ditentukan perusahaan. Selanjutnya sisanya menyatakan sangat baik dengan pemberian THR yang ditentukan perusahaan yaitu sebanyak 4 orang (13,3%).

Ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan di perusahaan ( $X_{2.3}$ ) dianggap tidak baik oleh 1 orang (3,3%). Sedangkan sebanyak 9 orang (30,0%) mengatakan fasilitas pelayanan kesehatan kurang baik. Kemudian sebanyak 16 orang (63,3%) menyatakan ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan sudah baik. Selanjutnya sisanya menyatakan sudah sangat baik sebanyak 4 orang (13,3%).

Pada item kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan ( $X_{2.4}$ ), sebanyak 2 orang (6,7%) menyatakan tidak mudah. Sebanyak 8 orang (26,7%) mengatakan bahwa proses mendapatkan pelayanan kesehatan di perusahaan cukup mudah. Sedangkan 16 orang (53,3%) mengatakan mudah dalam proses mendapatkan pelayanan kesehatan. Selanjutnya sisanya 4 orang (13,3%) menganggap prosesnya sangat mudah dalam mendapatkan pelayanan kesehatan di perusahaan.

Untuk item kelima tentang jumlah asuransi hari tua yang diterima ( $X_{2.5}$ ), sebanyak 1 orang (3,3%) menyatakan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya 8 orang (26,7%) menganggap bahwa jumlah asuransi hari tua yang diterima kurang sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan 17 orang (56,7%) mengatakan bahwa jumlah asuransi hari tua yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan sisanya sebanyak 4 orang (13,3%) menyatakan sangat sesuai antara jumlah asuransi hari tua yang diterima dengan yang diharapkan.

Pada item pelaksanaan pembayaran asuransi ( $X_{2.6}$ ), sebagian besar responden yaitu sebanyak 2 orang (6,7%) menyatakan tidak sesuai. Sedangkan sebanyak 7 orang (23,3%) menyatakan bahwa pelaksanaan pembayaran asuransi kurang sesuai. Sedangkan 17 orang (56,7%) menyatakan sudah sesuai dengan pelaksanaan pembayaran asuransi. Sementara itu sebanyak 4 orang (13,3%) menyatakan sangat sesuai dengan pelaksanaan pembayaran asuransi.

Dari variabel kompensasi tidak langsung diketahui nilai rata-rata (*mean*) variabel tersebut mengacu pada skala 3 dengan *mean* 3,76 dengan arti bahwa sebagian besar responden mengatakan bahwa kompensasi tidak langsung yang mereka peroleh cukup sesuai dengan kebutuhan dan harapan.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y), ada 10 item pertanyaan dan secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 17.

Dari Tabel 17 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja karyawan untuk item tingkat kepercayaan terhadap organisasi ( $Y_1$ ) yaitu dijawab 2 orang (6,7%) dinyatakan rendah. Sebanyak 3 orang (10,0%) menyatakan sedang. Kemudian 17 orang (56,7%) menyatakan tingkat kepercayaan terhadap organisasi menjawab tinggi. Sedangkan sisanya 8 orang (26,7%) menyatakan sangat tinggi.

**Tabel 17**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

No	Item	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y <sub>1</sub>	0	0,0	2	6,7	3	10,0	17	56,7	8	26,7	4,03
2.	Y <sub>2</sub>	0	0,0	3	10,0	4	13,3	16	53,3	7	23,3	3,90
3.	Y <sub>3</sub>	0	0,0	3	10,0	2	6,7	14	46,7	11	36,7	4,10
4.	Y <sub>4</sub>	0	0,0	2	6,7	2	6,7	16	53,3	10	33,3	4,13
5.	Y <sub>5</sub>	0	0,0	2	6,7	10	33,3	14	46,7	4	13,3	3,67
6.	Y <sub>6</sub>	0	0,0	5	16,7	7	23,3	14	46,7	4	13,3	3,57
7.	Y <sub>7</sub>	0	0,0	3	10,0	9	30,0	15	50,0	3	10,0	3,60
8.	Y <sub>8</sub>	0	0,0	4	13,3	7	23,3	14	46,7	5	16,7	3,67
9.	Y <sub>9</sub>	0	0,0	1	3,3	2	6,7	14	46,7	13	43,3	4,30
10	Y <sub>10</sub>	0	0,0	1	3,3	1	3,3	15	50,0	13	43,3	4,33
MEAN											3,93	

Sumber : Data Primer Diolah

Keterangan :

- 5 : Sangat tinggi, sangat percaya, selalu, sangat kuat
- 4 : Tinggi, tidak percaya, sering, kuat
- 3 : Sedang, biasa saja, kadang-kadang, cukup
- 2 : Rendah, sedang, jarang, lemah
- 1 : Sangat rendah, sangat tidak dipercaya, tidak pernah, sangat lemah

Pada item kedua kepuasan terhadap hasil kerja (Y<sub>2</sub>) sebanyak 3 orang (10,0%) dinyatakan sedang. Kemudian sebanyak 4 orang (13,3%) dinyatakan biasa saja. Sebanyak 16 orang (53,3%) menyatakan tidak percaya. Selanjutnya sebanyak 7 orang (23,3%) menyatakan sangat percaya.

Sebanyak 3 orang (10,0%) kepedulian terhadap hasil kerja (Y<sub>3</sub>) dinyatakan jarang peduli. Sedangkan 2 orang (6,7%) menyatakan kadang-kadang. Kemudian 14 orang (46,7%) menyatakan sering peduli terhadap hasil kerja. Selanjutnya 11 orang (36,7%) menyatakan selalu peduli terhadap hasil kerja.

Sementara pada item mutu dalam menyelesaikan pekerjaan ( $Y_4$ ) sebanyak 2 orang (6,7%) menyatakan jarang memperhatikan. Kemudian 2 orang (6,7%) menyatakan kadang-kadang. Selanjutnya sebanyak 16 orang (43,3%) menyatakan sering memperhatikan mutu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sisanya sebanyak 10 orang (33,3%) menyatakan selalu memperhatikan.

Sebanyak 2 orang (6,7%) menyatakan jarang bersedia melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh ( $Y_5$ ). Kemudian 10 orang (33,3%) kadang-kadang bersedia. Sedangkan 14 orang (46,7%) menjawab sering bersedia melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Selanjutnya 4 orang (13,3%) menyatakan selalu bersedia melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh.

Pada item keenam yaitu rasa ikut memiliki organisasi ( $Y_6$ ) sebanyak 5 orang (16,7%) dinyatakan lemah. Kemudian sebanyak 7 orang (23,3%) dinyatakan cukup dalam rasa ikut memiliki organisasi. Selanjutnya 14 orang (46,7%) dinyatakan kuat dalam rasa ikut memiliki organisasi. Sisanya 4 orang (13,3%) menyatakan sangat kuat dalam rasa memiliki.

Sementara item tingkat kehadiran karyawan ( $Y_7$ ) sebanyak 3 orang (10,0%) menyatakan jarang. Kemudian 9 orang (30,0%) menyatakan kadang-kadang. Sebanyak 15 orang (50,0%) dinyatakan sering. Sisanya sebanyak 3 orang (10,0%) menyatakan selalu.

Pada item kedelapan ketidakhadiran karyawan karena kepentingan ( $Y_8$ ) sebanyak 4 orang (13,3%) menyatakan jarang. Kemudian sebanyak 7 orang (23,3%)

menyatakan kadang-kadang. Sedangkan sebanyak 14 orang (46,7%) sering tidak hadir karena kepentingan. Selanjutnya sebanyak 5 orang (16,7%) menyatakan selalu.

Kemudian pada item kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban tugas ( $Y_9$ ) sebanyak 10 orang (3,3%) menyatakan jarang. Selanjutnya sebanyak 2 orang (6,7%) menyatakan kadang-kadang. Selanjutnya sebanyak 14 orang (46,7%) menyatakan sering. Sisanya 13 orang (43,3%) menyatakan selalu.

Pada item terakhir, peningkatan hasil kerja ( $Y_{10}$ ) sebanyak 1 orang (3,3%) menyatakan jarang. Kemudian sebanyak 10 orang (3,3%) menyatakan kadang-kadang. Selanjutnya sebanyak 15 orang (50,0%) menyatakan sering. Kemudian sisanya 13 orang (43,3%) menyatakan selalu.

Dari variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*) variabel tersebut mengacu pada skala 3 dengan *mean* 3,93 dengan arti bahwa sebagian besar responden menyatakan kepuasan yang cukup terhadap organisasi, kepedulian terhadap kualitas kerja, dan komitmen terhadap organisasi, absensi serta produktivitas.

### 3. Analisis Korelasi dan Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan SPSS 10.00 *For Windows* dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 atau lebih variabel bebas terhadap 1 variabel terikat.

Berdasarkan lampiran 4 tentang Uji Regresi Linier Berganda yang kemudian dapat disimpulkan dalam Tabel 18, dimana pengaruh semua variabel bebas ( $X$ )

terhadap variabel terikat (Y), dapat dilihat pada nilai  $R^2$ , yaitu sebesar 0,687. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 68,7% oleh variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ ) dan variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti, kemudian hasil ini dinyatakan signifikan dengan melihat dari nilai Uji F= 29,598 dengan sig F = 0,000 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $29,598 > 3,354$ ) atau sig F < 5% ( $0,000 < 0,05$ ).

**Tabel 18**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda**  
**Antara Variabel-variabel Dalam Konsep Kompensasi**  
**Dengan Variabel-variabel Dalam Konsep Kepuasan Kerja Karyawan**

Variabel	B	Beta	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	14,068		3,766	0,001	
Kompensasi Langsung ( $X_1$ )	1,044	0,652	5,387	0,000	Signifikan
Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ )	0,432	0,295	2,440	0,022	Signifikan
$t_{tabel}$	= 2,052				
R	= 0,829				
R Square	= 0,687				
Adjusted R Square	= 0,664				
$F_{hitung}$	= 29,598				
Sig F	= 0,000				
$F_{tabel}$	= 3,354				

Sumber : Data Primer Diolah

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat disimpulkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,068 + 1,044X_1 + 0,432X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar +1,044, artinya variabel  $X_1$  mempunyai pengaruh positif, yaitu jika nilai  $X_1$  mengalami kenaikan satu satuan, maka tingkat variabel  $Y$  di perusahaan obyek penelitian tersebut akan meningkat sebesar 1,044 satuan dengan asumsi yang lain tetap. Nilai pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,387 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,387 > 2,052$ ) atau  $sig\ t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).
- b. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar +0,432, artinya variabel  $X_2$  mempunyai pengaruh positif, yaitu jika nilai  $X_2$  mengalami kenaikan satu satuan, maka tingkat variabel  $Y$  di perusahaan obyek penelitian tersebut akan meningkat sebesar 0,432 satuan dengan asumsi yang lain tetap. Nilai pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,440 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,440 > 2,052$ ) atau  $sig\ t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dari keseluruhan penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum tingkat kompensasi yang diperoleh karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang cukup baik. Hal ini dapat kita lihat dari kompensasi langsung yang terdiri dari gaji dan bonus dijabarkan oleh item-item yang mencakup: kecukupan gaji (*mean* 4,07) berarti sebagian besar karyawan menjawab sesuai, sistem gaji menurut karyawan sudah baik (*mean* 4,00), jumlah bonus yang diterima karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan (*mean* 3,40), dan yang terakhir yaitu sistem pemberian bonus dinyatakan sudah baik (*mean* 3,37).
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari THR, pelayanan kesehatan, asuransi hari tua, dijabarkan melalui item-item yang mencakup: jumlah THR dijawab sesuai dengan yang diharapkan (*mean* 3,53), sistem pemberian THR juga sudah baik (*mean* 3,53), ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan sudah baik (*mean* 3,14), kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan dijawab oleh karyawan dengan mudah (*mean* 3,06), mengenai jumlah asuransi hari tua dijawab telah sesuai dengan yang diharapkan (*mean* 3,03), pelaksanaan pembayaran asuransi dijawab telah sesuai (*mean* 3,77).

3. Kondisi kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya Malang cukup baik. Dimana para karyawan menyatakan kepuasan terhadap organisasi, kualitas kerja, komitmen organisasi, absensi, dan produktif. Kelima hal tersebut dijabarkan oleh item-item sebagai berikut: karyawan memandang tingkat kepercayaan terhadap organisasi yaitu tinggi (*mean* 4,03), ketidakpercayaan karyawan terhadap kepuasan hasil kerja (*mean* 3,90), karyawan sering peduli terhadap kualitas kerja yang dihasilkan (*mean* 4,10), sering memperhatikan mutu dalam menyelesaikan pekerjaan (*mean* 4,13), sering bersedia melaksanakan tugas yang menantang (*mean* 3,67), karyawan mempunyai perasaan yang kuat ikut memiliki organisasi (*mean* 3,57), tingkat kehadiran karyawan kadang-kadang hadir (*mean* 3,60), sering tidak hadir karena ada kepentingan (*mean* 3,67), sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban tugas (*mean* 4,30), sering melakukan peningkatan hasil kerja (*mean* 4,33).
4. Dari hasil pengujian kedua variabel bebas tersebut diketahui bahwa yang pengaruhnya paling dominan adalah kompensasi langsung ( $X_1$ ). Variabel kompensasi langsung merupakan salah satu hal yang sangat menentukan puastidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karena kompensasi langsung dalam bentuk materi ini merupakan kebutuhan ekonomi yang sangat vital.

## B. Saran

1. Karena tingkat kompensasi yang diperoleh karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang cukup baik maka hendaknya hal ini harus terus dipertahankan. Apabila memungkinkan hendaknya tingkat kompensasi tersebut ditingkatkan sesuai dengan prestasi karyawan, masa kerja, loyalitas perusahaan, kebijakan pemerintah untuk menciptakan tantangan bagi karyawan agar terus memberi yang terbaik bagi perusahaan. Akan tetapi kunci yang menautkan gaji dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting lagi adalah persepsi keadilan.
2. Seperti telah dijabarkan sebelumnya, bahwa pengaruh kompensasi langsung lebih dominan dibanding kompensasi tidak langsung. Untuk itu hendaknya pihak personalia PT. Asuransi Jiwasraya Malang tidak mengabaikan keberadaan kompensasi tidak langsung tersebut bagi karyawan. Kompensasi tidak langsung biasanya diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Meskipun tidak ada bukti bahwa berbagai macam bentuk rencana kompensasi tambahan berfungsi untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya lebih tinggi, namun program-program penyediaan kompensasi tidak langsung menjadi semakin penting bagi organisasi.
3. Kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang dalam keadaan cukup baik dan hendaknya hal itu harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi karena berpengaruh terhadap prestasi kerja yang pada akhirnya menentukan efektif tidaknya dalam mencapai tujuan perusahaan.

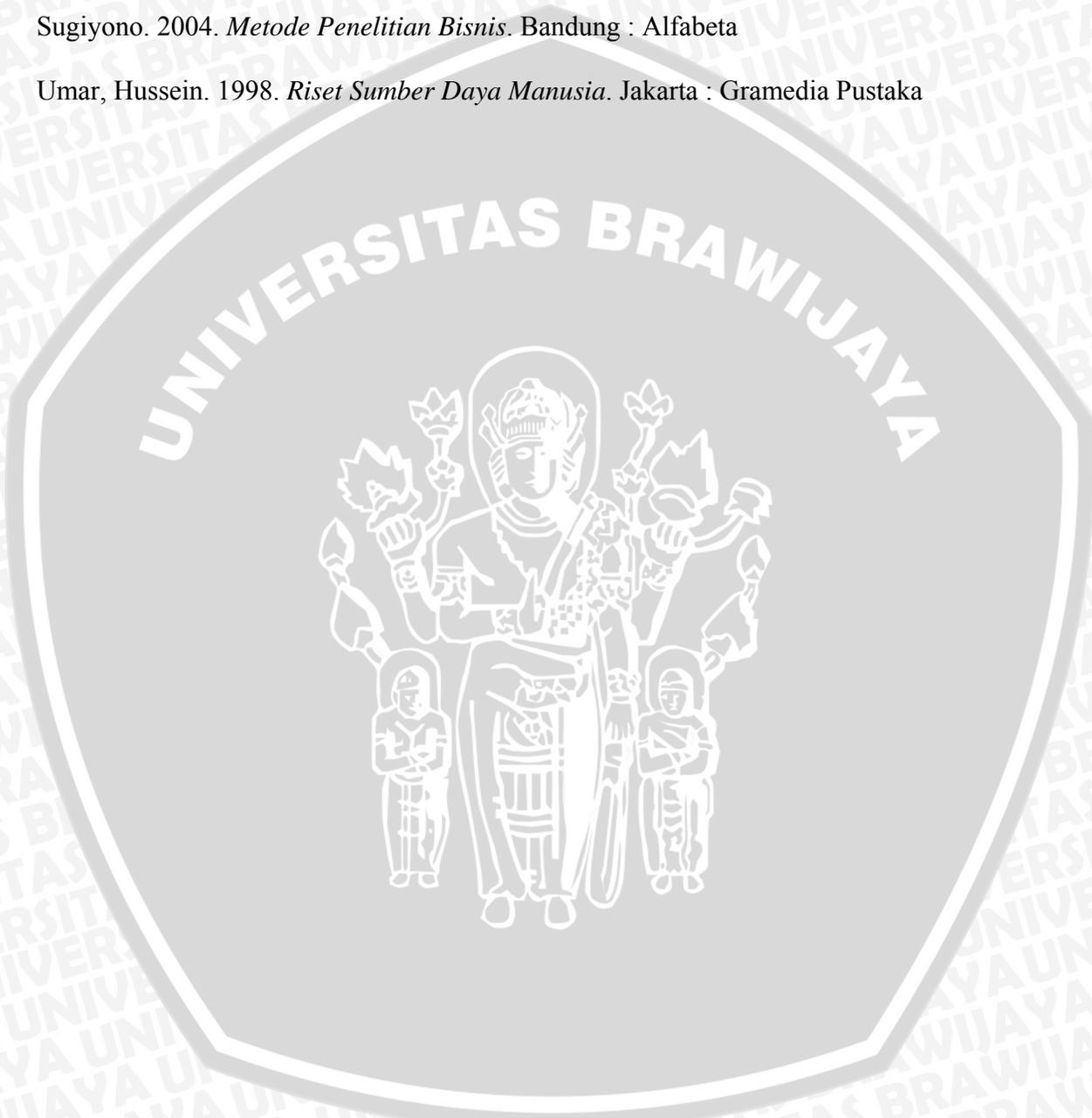
**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Asdi Mahastya
- As'ad, Mohamad. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Azwar, Saifuddin, MA. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta : PT. Prehalindo
- Gibson L, James L, John AL Ivancevich, dan James H. Donnelly Jr. 1996. *Organisasi Jilid 1, Edisi Kedelapan*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Handoko, Hani T. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Maholtra, Naresh K. 1995. *Marketing Sumberdaya Manusia Strategik, Cetakan Pertama*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafrli Tb. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. BPFE
- Nub, Daud. 2002. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Prestasi Kerja*. Tesis M.Si. Universitas Brawijaya Malang
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofyan. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES

Sugiarto. 1992. *Tahap Awal dan Aplikasi Analisis Regresi*. Yogyakarta : Andi Offset

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Umar, Hussein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka



## Lampiran 1 Matrik Data

### 1. Variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi Tak langsung ( $X_2$ )

Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	3	5	2	2	12	3	3	5	3	5	4	23
2	5	5	4	3	17	5	4	5	4	5	5	28
3	5	5	4	3	17	4	4	4	4	4	4	24
4	4	2	2	2	10	4	4	3	3	4	4	22
5	5	2	4	4	15	4	5	4	3	3	4	23
6	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
7	4	2	4	4	14	2	3	4	3	4	4	20
8	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	5	26
9	5	5	3	3	16	3	3	3	5	4	4	22
10	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	3	24
11	5	4	3	2	14	2	2	3	4	3	4	18
12	4	4	3	2	13	4	4	3	2	4	5	22
13	3	3	2	2	10	4	4	4	4	5	4	25
14	4	5	5	5	19	5	5	3	4	3	4	24
15	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
16	3	4	4	3	14	4	3	2	3	3	3	18
17	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	4	23
18	5	5	4	4	18	4	4	4	4	3	3	22
19	4	4	4	4	16	3	4	5	2	4	4	22
20	4	3	2	4	13	3	2	4	4	4	3	20
21	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	29
22	3	5	3	4	15	4	4	3	4	3	3	21
23	3	4	2	2	11	3	3	3	3	2	2	16
24	3	3	2	5	13	5	3	4	5	4	2	23
25	4	4	2	2	12	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	4	4	17	4	3	3	4	3	3	20
27	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	4	24
28	2	5	3	2	12	2	2	4	3	4	4	19
29	5	4	4	3	16	4	4	4	3	4	3	22
30	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	24
<b>RATA2</b>	4,07	4,00	3,40	3,37	<b>14,83</b>	3,77	3,70	3,77	3,73	3,80	3,77	<b>22,53</b>

## Lanjutan lampiran 1

## 2. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
1	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	31
2	4	5	4	5	4	3	2	3	5	5	40
3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	42
4	3	3	4	4	3	3	2	3	5	4	34
5	5	4	5	3	3	2	4	4	4	5	39
6	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	41
7	2	4	5	4	3	2	4	4	4	4	36
8	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
9	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	39
10	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	44
11	4	4	4	4	2	2	4	2	5	4	35
12	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	37
13	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	37
14	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	43
15	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	45
16	4	4	5	5	2	3	3	4	5	4	39
17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	39
18	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	44
19	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	42
20	5	4	2	2	3	2	4	4	4	4	34
21	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
22	4	3	2	2	5	5	4	5	5	5	40
23	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	32
24	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	35
25	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
26	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	41
27	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	42
28	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	36
29	3	4	2	3	3	4	4	5	5	5	38
30	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	38
<b>RATA2</b>	4,03	3,90	4,10	4,13	3,67	3,57	3,60	3,67	4,30	4,33	<b>39,30</b>

**Lampiran 2 Distribusi Frekuensi**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,3	3,3	3,3
3	6	20,0	20,0	23,3
4	13	43,3	43,3	66,7
5	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10,0	10,0	10,0
3	4	13,3	13,3	23,3
4	13	43,3	43,3	66,7
5	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	23,3	23,3	23,3
3	7	23,3	23,3	46,7
4	13	43,3	43,3	90,0
5	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	26,7	26,7	26,7
3	6	20,0	20,0	46,7
4	13	43,3	43,3	90,0
5	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



**Lanjutan lampiran 2**

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10,0	10,0	10,0
3	5	16,7	16,7	26,7
4	18	60,0	60,0	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10,0	10,0	10,0
3	7	23,3	23,3	33,3
4	16	53,3	53,3	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,3	3,3	3,3
3	9	30,0	30,0	33,3
4	16	53,3	53,3	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,7	6,7	6,7
3	8	26,7	26,7	33,3
4	16	53,3	53,3	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



**Lanjutan lampiran 2**

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,3	3,3	3,3
3	8	26,7	26,7	30,0
4	17	56,7	56,7	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,7	6,7	6,7
3	7	23,3	23,3	30,0
4	17	56,7	56,7	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,7	6,7	6,7
3	3	10,0	10,0	16,7
4	17	56,7	56,7	73,3
5	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10,0	10,0	10,0
3	4	13,3	13,3	23,3
4	16	53,3	53,3	76,7
5	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



**Lanjutan lampiran 2**

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10,0	10,0	10,0
3	2	6,7	6,7	16,7
4	14	46,7	46,7	63,3
5	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,7	6,7	6,7
3	2	6,7	6,7	13,3
4	16	53,3	53,3	66,7
5	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,7	6,7	6,7
3	10	33,3	33,3	40,0
4	14	46,7	46,7	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	16,7	16,7	16,7
3	7	23,3	23,3	40,0
4	14	46,7	46,7	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



**Lanjutan lampiran 2**

**Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10,0	10,0	10,0
3	9	30,0	30,0	40,0
4	15	50,0	50,0	90,0
5	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	13,3	13,3	13,3
3	7	23,3	23,3	36,7
4	14	46,7	46,7	83,3
5	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,3	3,3	3,3
3	2	6,7	6,7	10,0
4	14	46,7	46,7	56,7
5	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Y.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,3	3,3	3,3
3	1	3,3	3,3	6,7
4	15	50,0	50,0	56,7
5	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



**Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reliabilitas**

**Correlations**

		X1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
X1	Pearson Correlation	1	,624**	,512**	,876**	,712**
	Sig. (1-tailed)	,	,000	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.1	Pearson Correlation	,624**	1	,044	,482**	,261
	Sig. (1-tailed)	,000	,	,409	,004	,082
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,512**	,044	1	,301	,036
	Sig. (1-tailed)	,002	,409	,	,053	,424
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,876**	,482**	,301	1	,591**
	Sig. (1-tailed)	,000	,004	,053	,	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,712**	,261	,036	,591**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,082	,424	,000	,
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**Reliabilitas**

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	4,0667	,8277	30,0
2.	X1.2	4,0000	,9469	30,0
3.	X1.3	3,4000	,9685	30,0
4.	X1.4	3,3667	,9994	30,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	14,8333	6,5575	2,5608	4

Reliability Coefficients 4 items  
Alpha = ,6179 Standardized item alpha = ,615

**Lanjutan lampiran 3**

**Correlations**

		X2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2	Pearson Correlation	1	,674**	,689**	,520**	,459**	,658**	,600**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,002	,005	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.1	Pearson Correlation	,674**	1	,701**	,021	,383*	,154	,075
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,456	,018	,209	,348
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,689**	,701**	1	,164	,084	,127	,314*
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,193	,329	,252	,045
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,520**	,021	,164	1	,008	,504**	,267
	Sig. (1-tailed)	,002	,456	,193		,483	,002	,077
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,459**	,383*	,084	,008	1	,148	,008
	Sig. (1-tailed)	,005	,018	,329	,483		,218	,484
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,658**	,154	,127	,504**	,148	1	,536**
	Sig. (1-tailed)	,000	,209	,252	,002	,218		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,600**	,075	,314*	,267	,008	,536**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,348	,045	,077	,484	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**Reliabilitas**

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S    -    S C A L E    ( A L P H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3,7667	,8172	30,0
2.	X2.2	3,7000	,8367	30,0
3.	X2.3	3,7667	,7279	30,0
4.	X2.4	3,7333	,7849	30,0
5.	X2.5	3,8000	,7144	30,0
6.	X2.6	3,7667	,7739	30,0

Statistics for                      N of  
Scale                      Mean      Variance      Std Dev      Variables  
   22,5333      7,8437      2,8007      6

Reliability Coefficients                      6 items  
Alpha =                      ,6457                      Standardized item alpha =                      ,6457

**Lanjutan lampiran 3**

**Correlations**

		Y	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y	Pearson Correlation	1	,444**	,559**	,411*	,449**	,513**
	Sig. (1-tailed)	,	,007	,001	,012	,006	,002
	N	30	30	30	30	30	30
Y.1	Pearson Correlation	,444**	1	,246	,134	,097	,177
	Sig. (1-tailed)	,007	,	,095	,240	,305	,175
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,559**	,246	1	,435**	,304	,049
	Sig. (1-tailed)	,001	,095	,	,008	,051	,399
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,411*	,134	,435**	1	,620**	,000
	Sig. (1-tailed)	,012	,240	,008	,	,000	,500
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,449**	,097	,304	,620**	1	,017
	Sig. (1-tailed)	,006	,305	,051	,000	,	,463
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,513**	,177	,049	,000	,017	1
	Sig. (1-tailed)	,002	,175	,399	,500	,463	,
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**Correlations**

		Y	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
Y	Pearson Correlation	1	,583**	,450**	,483**	,485**	,520**
	Sig. (1-tailed)	,	,000	,006	,003	,003	,002
	N	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,583**	1	,217	,306*	,192	,173
	Sig. (1-tailed)	,000	,	,124	,050	,155	,181
	N	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	,450**	,217	1	,184	,203	,358*
	Sig. (1-tailed)	,006	,124	,	,165	,140	,026
	N	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	,483**	,306*	,184	1	,299	,280
	Sig. (1-tailed)	,003	,050	,165	,	,054	,067
	N	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	,485**	,192	,203	,299	1	,453**
	Sig. (1-tailed)	,003	,155	,140	,054	,	,006
	N	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	,520**	,173	,358*	,280	,453**	1
	Sig. (1-tailed)	,002	,181	,026	,067	,006	,
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### Lanjutan Lampiran 3

#### Reliabilitas

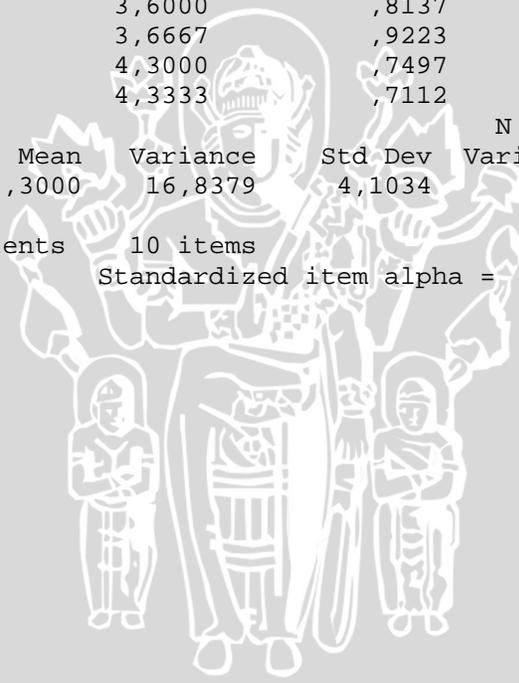
\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis  
 \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y.1	4,0333	,8087	30,0
2.	Y.2	3,9000	,8847	30,0
3.	Y.3	4,1000	,9229	30,0
4.	Y.4	4,1333	,8193	30,0
5.	Y.5	3,6667	,8023	30,0
6.	Y.6	3,5667	,9353	30,0
7.	Y.7	3,6000	,8137	30,0
8.	Y.8	3,6667	,9223	30,0
9.	Y.9	4,3000	,7497	30,0
10.	Y.10	4,3333	,7112	30,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	39,3000	16,8379	4,1034	10

Reliability Coefficients 10 items  
 Alpha = ,6453 Standardized item alpha = ,64



**Lampiran 4 Uji Regresi Linear Berganda**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	39,3000	4,10340	30
X1	14,8333	2,56076	30
X2	22,5333	2,80066	30

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,786	,592
	X1	,786	1,000	,455
	X2	,592	,455	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,	,000	,000
	X1	,000	,	,006
	X2	,000	,006	,
N	Y	30	30	30
	X1	30	30	30
	X2	30	30	30

**Variables Entered/Removed<sup>d</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	,	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 <sup>a</sup>	,687	,664	2,38012

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Lanjutan lampiran 4**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335,346	2	167,673	29,598	,000 <sup>a</sup>
	Residual	152,954	27	5,665		
	Total	488,300	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	14,068	3,735		3,766	,001			
	X1	1,044	,194	,652	5,387	,000	,786	,720	,580
	X2	,432	,177	,295	2,440	,022	,592	,425	,263

a. Dependent Variable: Y



## Lampiran 5 Daftar Pertanyaan Penelitian

### Kuesioner Penelitian

#### “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan Administrasi Bisnis, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Brawijaya Malang. Di samping itu, tujuan yang lebih penting adalah untuk menggambarkan keadaan dan kondisi pada **PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office**, khususnya dalam hal **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**.

Kami mohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara untuk mengisi pertanyaan yang telah disediakan, dan demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini, kami mohon agar diisi sesuai dengan informasi yang sebenar-benarnya. Setiap pertanyaan diharapkan dijawab secara pribadi, serta jawaban yang diberikan tidak mempengaruhi pihak manapun. Kerahasiaan jawaban terjamin sepenuhnya.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan dan kerelaan Bapak / Ibu / Saudara sebagai responden, yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kami mohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan.

Hormat Kami,  
Peneliti

Yuli Maf'ula

**Identitas Responden**

- Umur : ..... tahun  
Masa kerja : ..... tahun  
Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita  
Pendidikan : a. SD b. SLTP c. SMU d. Diploma e. Sarjana  
Status : a. Belum kawin b. Kawin c. Janda d. Duda

**Daftar Pertanyaan**

Isilah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang menurut bapak / Ibu / Saudara paling benar.

**KOMPENSASI LANGSUNG (X1)****Gaji yang Diterima**

- Apakah gaji yang diterima telah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup?
  - Sangat Sesuai
  - Sesuai
  - Kurang Sesuai
  - Tidak Sesuai
  - Sangat Tidak Sesuai
- Apakah sistem pemberian gaji yang ditentukan Perusahaan sudah baik?
  - Sangat Baik
  - Baik
  - Kurang Baik
  - Tidak Baik
  - Sangat Tidak Baik

**Bonus yang Diterima**

- Apakah jumlah bonus yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan?
  - Sangat Sesuai
  - Sesuai
  - Kurang Sesuai
  - Tidak Sesuai
  - Sangat Tidak Sesuai
- Apakah sistem pemberian bonus yang ditentukan oleh Perusahaan sudah baik?
  - Sangat Baik
  - Baik
  - Kurang Baik
  - Tidak Baik
  - Sangat Tidak Baik

**KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG (X2)****Tunjangan Hari Raya (THR)**

1. Apakah THR yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan?
  - a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kurang Sesuai
  - d. Tidak Sesuai
  - e. Sangat Tidak Sesuai
2. Apakah sistem pemberian THR yang ditentukan Perusahaan sudah baik?
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak Baik
  - e. Sangat Tidak Baik

**Fasilitas Pelayanan Kesehatan**

3. Bagaimana penyediaan fasilitas kesehatan oleh Perusahaan?
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak Baik
  - e. Sangat Tidak Baik
4. Bagaimana pemberian kemudahan dalam proses mendapatkan pelayanan kesehatan oleh Perusahaan?
  - a. Sangat Mudah
  - b. Mudah
  - c. Kurang Mudah
  - d. Tidak Mudah
  - e. Sangat Tidak Mudah

**Asuransi Hari Tua**

5. Apakah jumlah asuransi hari tua yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan?
  - a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kurang Sesuai
  - d. Tidak Sesuai
  - e. Sangat Tidak Sesuai
6. Apakah pelaksanaan pembayaran asuransi di Perusahaan ini sudah sesuai?
  - a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kurang Sesuai
  - d. Tidak Sesuai
  - e. Sangat Tidak Sesuai

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)****Kepercayaan Terhadap Organisasi**

1. Bagaimana tingkat kepercayaan dan kualitas hidup Anda terhadap organisasi tempat anda bekerja?
  - a. Sangat Tinggi
  - b. Tinggi
  - c. Sedang
  - d. Rendah
  - e. Sangat Rendah
2. Selama bekerja apakah Anda merasa puas dan percaya dengan kerja yang Anda hasilkan?
  - a. Sangat Percaya
  - b. Tidak Percaya
  - c. Biasa Saja
  - d. Sedang
  - e. Sangat Tidak Percaya

**Kepedulian Terhadap Kualitas Kerja**

3. Apakah selama ini Anda peduli akan kualitas kerja yang Anda hasilkan?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
4. Apakah selama ini Anda selalu memperhatikan mutu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis yang diberikan?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah

**Komitmen Kuat Terhadap Organisasi**

5. Apakah Anda selama ini selalu melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan berusaha mengurangi kesalahan sekecil mungkin?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
6. Menurut Anda, sejauh manakah perasaan ikut memiliki terhadap organisasi tempat anda bekerja?
  - a. Sangat Kuat
  - b. Kuat
  - c. Cukup
  - d. Lemah
  - e. Sangat Lemah

