

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh ujian skripsi
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

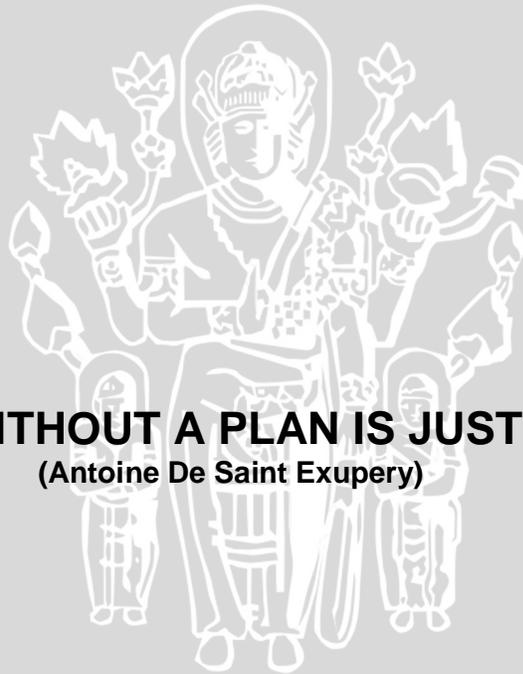
**DIAN APRILIA ANGGRAENI
NIM. 0310323031-32**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
MALANG
2007**

MOTTO

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



A GOAL WITHOUT A PLAN IS JUST A WISH
(Antoine De Saint Exupery)



RINGKASAN

Dian Aprilia Anggraeni, 2007, **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan** (Studi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang), Prof. Dr. Bambang Swasto, M.E, Drs. Heru Susilo, M.A.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” yang dilakukan terhadap karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Latar belakang dari penelitian ini adalah bagaimana karyawan dapat mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi sangat penting, karena dengan adanya kompensasi yang tepat sasaran dan sesuai harapan dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif dalam pencapaian rencana – rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan pada akhirnya akan tercapai kepuasan kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui gambaran dan signifikansi pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja. Teori yang dikemukakan meliputi pengertian kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, jenis-jenis kompensasi, pengertian kepuasan kerja, teori-teori kepuasan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta teori yang menjelaskan tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini menggunakan metode *eksplanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 46 orang karyawan tetap Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS 12.00 for Windows*.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa dengan semakin meningkatnya kompensasi finansial maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Variabel kompensasi non finansial juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa dengan meningkatnya kompensasi non finansial maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya, untuk variabel kompensasi finansial mempunyai koefisien regresi sebesar 0,251. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi non finansial sebesar 0,582. Dari hasil pengolahan data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig t sebesar 0,034 dan sig f sebesar 0,000.

Saran yang diajukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan serta lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya, karena dengan pemberian kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial secara tepat waktu serta kesejahteraan yang terjamin, maka diharapkan karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan dan menekan tingginya tingkat absensi, *turn over* karyawan, sampai maraknya aksi demonstrasi dengan menuntut keadilan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang)”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala rendah hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suhadak, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan S-1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto, M.E selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bantuan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Heru Susilo, M.A selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Bapak Agus Mirnanto selaku Pimpinan Cabang Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang.
7. Bapak Hari Susanto selaku Staf Utama Sumberdaya Manusia Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang yang banyak memberikan bantuan dan dukungan.
8. Seluruh Staf dan karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang.

9. Bapak, Ibu, Angga, Tofan yang telah memberikan banyak doa dan motivasi.
10. Semua teman-teman Bisnis'03 yang telah mengisi hari-hari penulis.
11. Seluruh Civitas akademika Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan warna dalam kehidupan perkuliahan penulis

Penulis menyadari penyusunan skripsi masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat saya harapkan. Semoga karya akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Malang, 19 November 2007

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



DAFTAR ISI

MOTTO	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian.....	4
E. Sistematika Pembahasan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Empiris	7
B. Kajian Teoritis	9
1. Pengertian Kompensasi	9
2. Tujuan Pemberian Kompensasi	11
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	12
4. Jenis-Jenis Kompensasi	15
C. Kepuasan Kerja.....	20
1. Pengertian Kepuasan Kerja	20
2. Teori-teori kepuasan.....	21
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
D. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan	23
E. Model konsepsi dan hipotesis	25
1. Model konsepsi dan hipotesis Model konsep	25
2. Model hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	27

B. Konsep, variabel dan pengukuran.....	27
1. Konsep	27
2. Definisi operasional Variabel.....	28
3. Skala Pengukuran.....	31
C. Populasi dan sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel.....	33
D. Pengumpulan Data	34
1. Lokasi Penelitian.....	34
2. Sumber Data	34
3. Teknik Pengumpulan Data	34
4. Instrumen Penelitian	35
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	35
1. Uji Validitas	35
2. Uji Reliabilitas	36
F. Analisis Data	40
1. Analisis Deskriptif	40
2. Analisis Inferensial	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	43
1. Sejarah Perusahaan	43
2. Bentuk Badan Hukum Perusahaan	45
3. Falsafah, Visi dan Misi Perusahaan.....	45
a. Falsafah	45
b. Visi.....	46
c. Misi	46
d. Wilayah kerja.....	46
e. Struktur Organisasi	47
f. Produk	50
g. Jam dan Hari Kerja	53
h. Program Pemberian Bonus.....	54
B. Gambaran Umum Responden.....	55
1. Usia	55
2. Jenis Kelamin	56
3. Tingkat Pendidikan	56
4. Masa Kerja	57
C. Analisis Data	57
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	57
2. Analisis Inferensial	62
D. Pembahasan	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	68

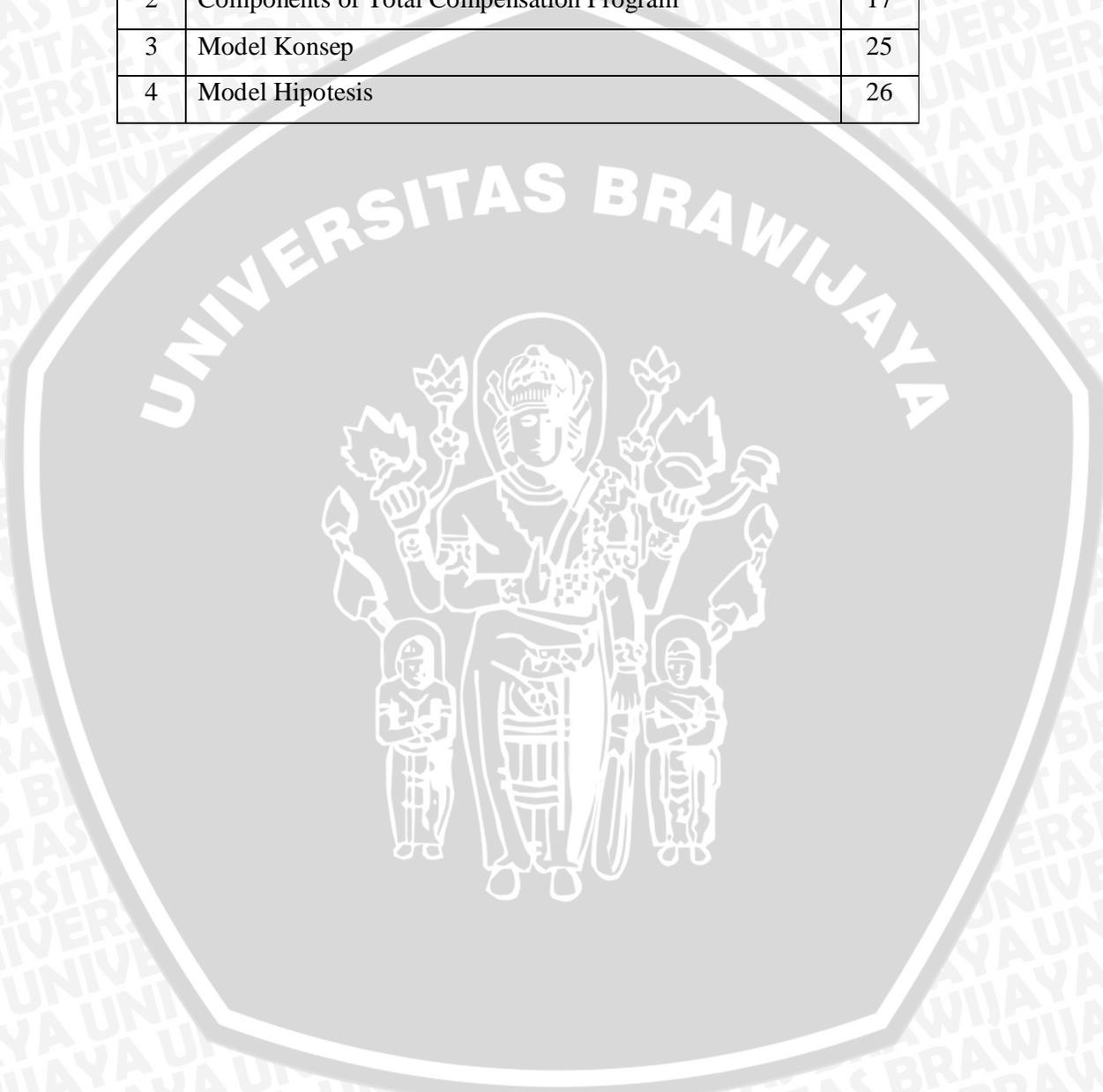
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Hal
1	Ringkasan judul, variabel dan hasil penelitian	8
2	Konsep, variabel, indikator, item	29
3	Penentuan Skor Jawaban Responden	31
4	Pembagian Jumlah Sampel	32
5	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X_1)	36
6	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)	37
7	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	38
8	Kantor Rayon Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang	45
9	Jam dan Hari Kerja Karyawan	52
10	Responden Berdasarkan Usia	54
11	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
12	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
13	Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
14	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X_1)	57
15	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)	58
16	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	59
17	Hasil Uji t Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial	62
18	Hasil Uji F	62
19	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63

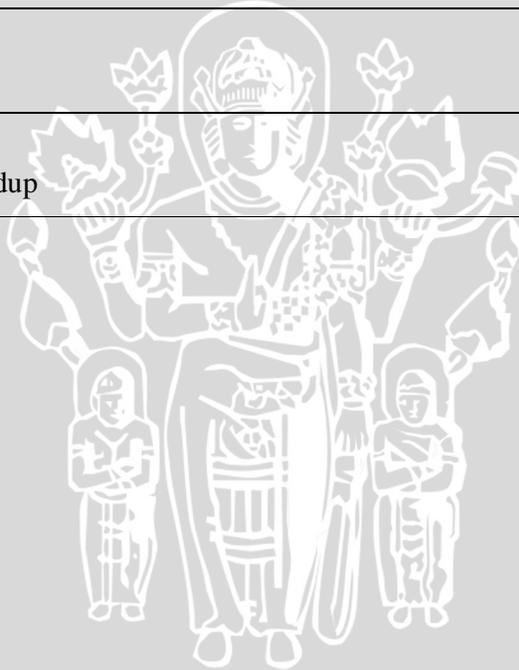
DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
1	Komponen-Komponen Keseluruhan Program Kompensasi	16
2	Components of Total Compensation Program	17
3	Model Konsep	25
4	Model Hipotesis	26



DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan
1	Lampiran 1 Struktur Organisasi Kantor Cabang Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang
2	Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
3	Lampiran 3 Statistik Deskriptif
4	Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas
5	Lampiran 5 Regression
6	Lampiran 6 Riwayat Hidup



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan aktivitas yang diperlukan dalam semua organisasi. Di setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan negara dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal ini masalah sumberdaya manusia merupakan hal yang sangat menentukan bagi berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai bila para karyawannya tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dengan pelaksanaan pemberian beberapa program sistem imbalan yang sesuai yang berhubungan dengan karyawan atau ketenagakerjaan, maka tidak menutup kemungkinan hal tersebut akan mendapat respon yang positif dari seluruh karyawan. Salah satu program yang mampu meningkatkan motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberlakuan program kompensasi.

Dengan pemberian kompensasi yang tepat sasaran sesuai harapan, akan mampu mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif dalam pencapaian rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan pada akhirnya akan tercapai kepuasan kerja. As'ad (1998:104) menyatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Demikian sebaliknya apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, hal ini akan berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri dimana perusahaan akan mengalami berbagai konflik yang berkepanjangan dengan semua karyawannya seperti tingginya tingkat absensi karyawan, rendahnya semangat kerja yang diikuti semakin menurunnya produktivitas kerja karyawan, berbagai aksi demo atas ketidakadilan atas balas jasa yang diterimanya dengan menuntut penyesuaian kompensasi. Tingginya tingkat *turn over* karyawan, sampai aksi-aksi mogok bekerja.

Oleh karena itu untuk menghindari sejumlah konflik diatas, perusahaan hendaknya lebih tanggap terhadap berbagai kondisi lingkungan yang tidak menguntungkan terutama mengenai masalah ketenagakerjaan. Hal ini tidak akan terjadi dan dapat ditanggulangi dengan melaksanakan program imbalan atau kompensasi yang tepat secara berkelanjutan.

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas keadilan dan kelayakan serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Demikian halnya dengan keadaan karyawan pada *Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang* yang terdiri dari berbagai departemen yang sudah tentu tiap karyawannya memiliki tingkat kepuasan berbeda dalam bekerja. *Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang* merupakan salah satu Perusahaan Jasa Asuransi yang kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan jasa dalam bentuk program-program Asuransi Jiwa kepada masyarakat khususnya warga Malang dan sekitarnya.

Untuk karyawan tidak tetap pada *Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang*, gaji mereka sangatlah tergantung pada target perolehan nasabah, karena itu para karyawan pada *Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera*, baik karyawan tetap maupun tidak tetapnya benar-benar dituntut untuk bekerja lebih keras. Sudah tentu pemberian kompensasi yang adil dan layak akan dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan tersebut dan meningkatkan produktivitas kerja mereka yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Dari latar belakang diatas maka diadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti memandang perlu untuk mengkaji secara mendalam persoalan sumberdaya manusia dilihat dari sudut pandang kompensasi baik itu yang berbentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, sehingga akan dapat dilihat bagaimana setiap karyawan

yang bekerja di perusahaan tersebut menyikapi kompensasi yang diberikannya kepada perusahaan.

Dari latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan ?
2. Adakah pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ?
3. Adakah pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilaksanakan adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan pemberian kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta memperdalam kajian pengetahuan bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Untuk menambah wawasan dan studi lanjutan bagi para peneliti lainnya yang tertarik pada bidang yang sama.

2. Kontribusi Praktis

Sebagai bahan masukan informasi bagi Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera khususnya dan perusahaan lain pada umumnya dalam masalah yang berkaitan dengan kompensasi.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : PENDAHULUAN

merupakan penggambaran sifat umum dari penelitian yang dilakukan terdiri atas : Latar belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang kajian empiris mengenai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti serta kajian teori mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan hubungannya, serta dijelaskan pula mengenai konsep dan model dari hipotesis penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, meliputi Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Variabel dan Pengukuran, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas yaitu pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang ditampilkan meliputi penyajian data berisi tentang gambaran umum perusahaan, gambaran responden, serta gambaran distribusi item variabel penelitian. Pada bagian pembahasan akan disajikan pula tentang analisis serta interpretasi dari data yang telah diperoleh selama penelitian.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah di analisis pada bab terdahulu, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan berguna sebagai masukan bagi perusahaan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Empiris

Dalam kajian empiris di bawah ini, disajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan atau kesamaan dengan penelitian ini.

1. Penelitian yang dibuat oleh Suciaty (2005:22) mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, yaitu:

a. Variabel Bebas, terdiri dari:

- Kompensasi Finansial (X_1), indikatornya yaitu gaji, insentif, dan tunjangan
- Kompensasi Non Finansial (X_2), indikatornya yaitu lingkungan kerja dan Penghargaan

b. Variabel Terikatnya yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y), indikatornya terdiri dari achievement (prestasi), responsibilities (tanggung jawab), the work it self (pekerjaan itu sendiri), advancement (pengembangan)

Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial(X_1) dan variabel kompensasi non finansial(X_2) terhadap motivasi kerja karyawan(Y) dilihat dari hasil pengujian secara simultan yang didapatkan koefisien korelasi berganda (multiple R) sebesar 0,943 ; $p=0,000$ yang menunjukkan bahwa variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas. Jika dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,889, menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja sebesar 88,9 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain, disamping itu variabel yang paling dominant pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan(Y) adalah variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 53,7 % lebih besar dari variabel kompensasi non finansial(X_2) sebesar 42,1 %.

2. Penelitian yang dibuat oleh Rahadiana (2003:34) mengenai Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja, yaitu:

a. Variabel bebas terdiri dari:

- Kompensasi finansial langsung (X_1), indikatornya yaitu gaji dan insentif

- Kompensasi finansial tidak langsung (X_2), indikatornya yaitu tunjangan dan pelayanan kesehatan

- b. Variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan (Y), indikatornya terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, waktu hasil kerja.

Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari hasil pengujian secara simultan yang didapatkan koefisien korelasi berganda (multiple R) sebesar 0,887 ; $p= 0,000$ yang menunjukkan bahwa variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas. Jika dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,786, menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kinerja sebesar 78,6 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain, disamping itu variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2)

3. Penelitian yang dibuat oleh Apriliaastono (2005:34) mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi, yaitu:

- a. Variabel Bebas, terdiri dari:

- Kompensasi Langsung (X_1), yang indikatornya yaitu gaji/upah dan insentif
- Kompensasi Tidak langsung (X_2), yang indikatornya yaitu tunjangan hari raya dan pelayanan kesehatan

- b. Variabel Terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, indikatornya terdiri dari Kualitas kerja, Kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Hasil dari penelitian ini ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap Motivasi (Y), dilihat dari hasil pengujian secara simultan yang didapatkan koefisien korelasi berganda (Multiple R) sebesar 0,798; $p=0,000$ yang menunjukkan bahwa variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas. Jika dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,622, menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi sebesar 6,22 % selebihnya

dipengaruhi oleh faktor lain, disamping itu variabel yang paling dominant pengaruhnya terhadap motivasi adalah kompensasi tidak langsung

Dari uraian penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, maka dapat dibuat ringkasannya, seperti pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1
Ringkasan judul, variabel dan hasil penelitian

JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja . (Suciaty:2005)	a. Variabel bebas: Kompensasi finansial (X_1), Kompensasi non finansial (X_2) b. Variabel Terikat: Motivasi Kerja Karyawan	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), dan variabel yang paling dominan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah variabel kompensasi finansial.
2. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. (Rahadiana:2003)	a. Variabel bebas: Kompensasi finansial langsung (X_1), kompensasi finansial tidak langsung (X_2) b. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Kompensasi finansial tidak langsung.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja	a. Variabel Bebas: Kompensasi Langsung (X_1), Kompensasi Tidak Langsung (X_2) b. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan antara variabel Kompensasi Langsung (X_1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X_2) Terhadap Kinerja (Y), dan variabel yang paling dominan terhadap Kinerja karyawan adalah Kompensasi Tidak Langsung.

B. Kajian Teoritis

1. Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia yang mempunyai tingkat kompleksitas cukup tinggi adalah pemberian kompensasi karyawan. Kompleksitas ini disebabkan adanya berbagai aspek yang harus dipertimbangkan dalam penetapan ancangan pemberian kompensasi, baik dari

sudut pandang perusahaan maupun dari sudut pandang karyawan. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi merupakan faktor biaya yang dianggap dapat mengurangi laba. Sedangkan bagi karyawan, kompensasi adalah alat penjaga kelangsungan hidup yang dapat menentukan status sosial dalam masyarakatnya.

Istilah kompensasi diambil dari istilah asing yaitu *compensation* yang artinya imbalan, bayaran, atau penggantian. Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization/ ILO*) menyebut kompensasi dengan istilah *remuneration*.

Untuk menjelaskan beberapa pengertian tentang kompensasi, berikut ini kutipan dari beberapa ahli mengenai kompensasi :

- a. Flippo (1995:6) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi.”
- b. Dessler (1998:85) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka.”
- c. Handoko (2000:155) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”
- d. Ruky(2001:9) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima ayau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti)
- e. Mathis (2001:118) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.”
- f. Hasibuan (2005:118) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”
- g. Walker dalam Jurnal Sudarsono (2002:35) Mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “merupakan salah satu strategi Manajemen Sumberdaya Manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memilih perusahaan yang diinginkannya karena imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya baik berupa uang atau tidak langsung (non finansial).

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2005: 121) adalah sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
- f. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka investasi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Handoko (2000:156) tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakup yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif niscaya banyak karyawan yang baik yang akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya
Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (*under pay*) atau lebih (*over pay*) kepada para karyawan.
- f. Mematuhi peraturan-peraturan legal besar.
Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dipertimbangkan oleh pihak perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- a. Penawaran dan permintaan kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada pekerjaan, maka kompensasi relatif lebih besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- c. Serikat buruh/organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya relatif kecil.
- d. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya relatif kecil.
- e. Pemerintah dengan UU dan Keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- f. Biaya hidup (*cost living*)
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
- g. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja.
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- i. Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*)
- j. Jenis dan sifat perusahaan
Kalau jenis dan pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Para karyawan akan berprestasi atau tidak tergantung apakah ia merasakan ada tidaknya keadilan. Para karyawan menilai kompensasi yang diterima dengan

membuat perbandingan-perbandingan dengan sesama karyawan di perusahaan lain. Pada umumnya mereka mengharapkan kompensasi yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan, pendidikan dan senioritas yang mereka miliki. Oleh karena itu, suatu kebijakan kompensasi menurut Flippo (1995:114) harus memperhatikan sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan sumberdaya manusia
Beberapa jenis pekerja mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar.
2. Serikat buruh atau karyawan
Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat gaji semakin kuat serikat karyawan berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan gaji mereka.
3. Produktivitas
Organisasi yang tidak dapat membayar kalau para karyawan melebihi kontribusi mereka pada karyawan organisasi melalui produktivitas mereka.
4. Kesiediaan untuk membayar
Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bila organisasi ingin membayar kompensasi secara adil dan layak oleh karena itu organisasi juga merasa bahwa para sumberdaya manusia seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan gaji yang mereka terima. Organisasi perlu mendorong sumberdaya manusia untuk meningkatkan produktivitas mereka agar gajinya dapat dibayarkan lebih tinggi.
5. Kemampuan untuk membayar
Tanpa memperhatikan semua faktor lainnya dalam jangka panjang, realisasi pemberian gaji tergantung pada kemampuan membayar dari organisasi.
6. Berbagai kebijakan penggajian
Hampir semua organisasi mempunyai kebijakan yang mempengaruhi penggajian. Salah satu kebijakan yang umum adalah memberikan kenaikan gaji yang sama besarnya pada sumberdaya manusia baik anggota serikat maupun tidak. Organisasi mungkin juga menetapkan kenaikan gaji secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.
7. Kendala-kendala pemerintah
Tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala hal peraturan mempengaruhi penetapan gaji, misalnya peraturan upah minimal

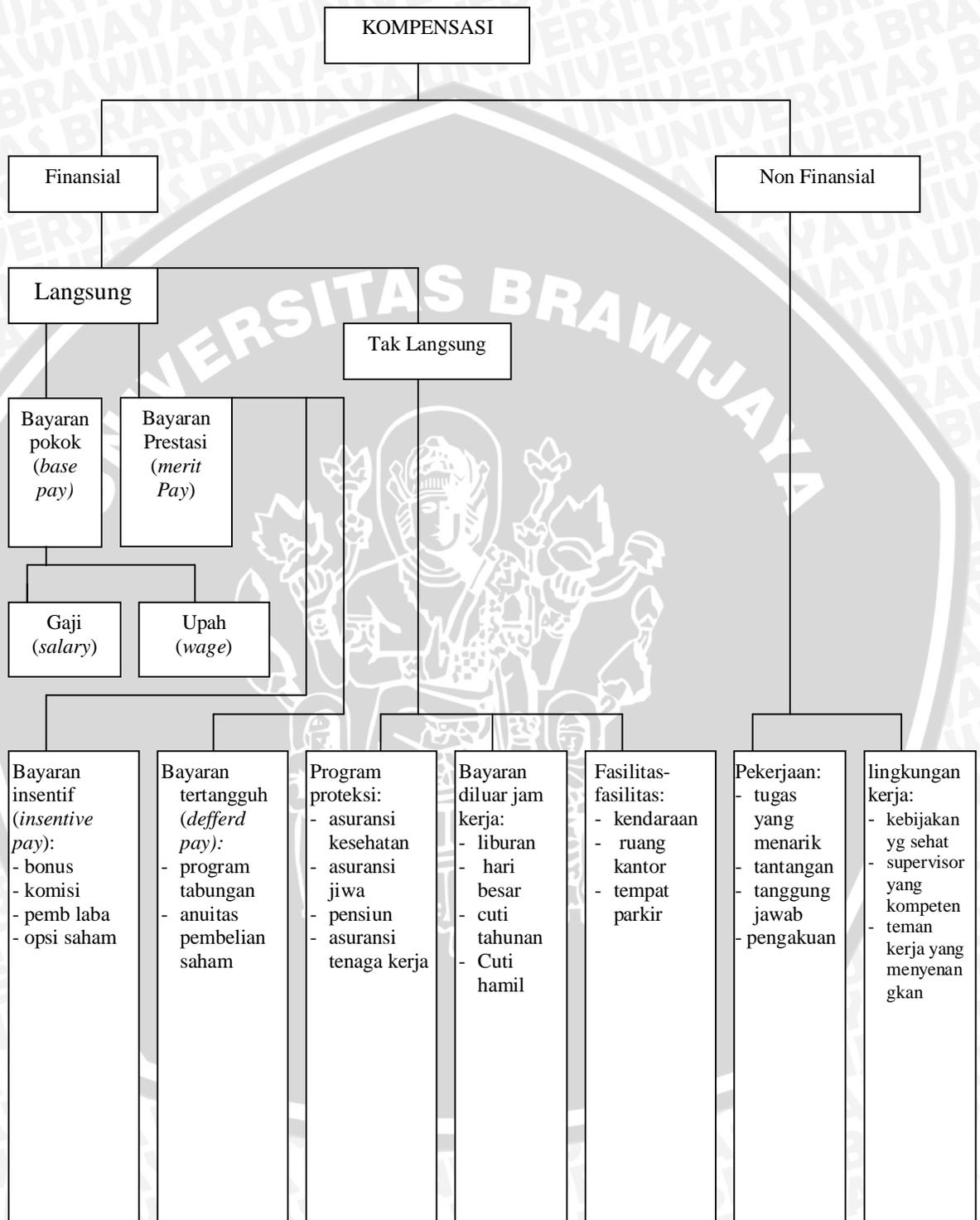
Dari berbagai pendapat yang ada dapat disimpulkan bahwa banyak sekali tujuan yang mempengaruhi kebijakan dalam pemberian kompensasi. Hal tersebut harus mendapat perhatian supaya pemberian kompensasi bisa dirasakan adil dan layak bagi karyawan sehingga nantinya bisa menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Simamora (1997:180), bahwa terminology atau pembagian dari kompensasi terbagi dalam bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct compensation*) terdiri dari bayaran (*payment*) yang diperoleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini akan dijelaskan lebih lanjut dalam gambar berikut ini:

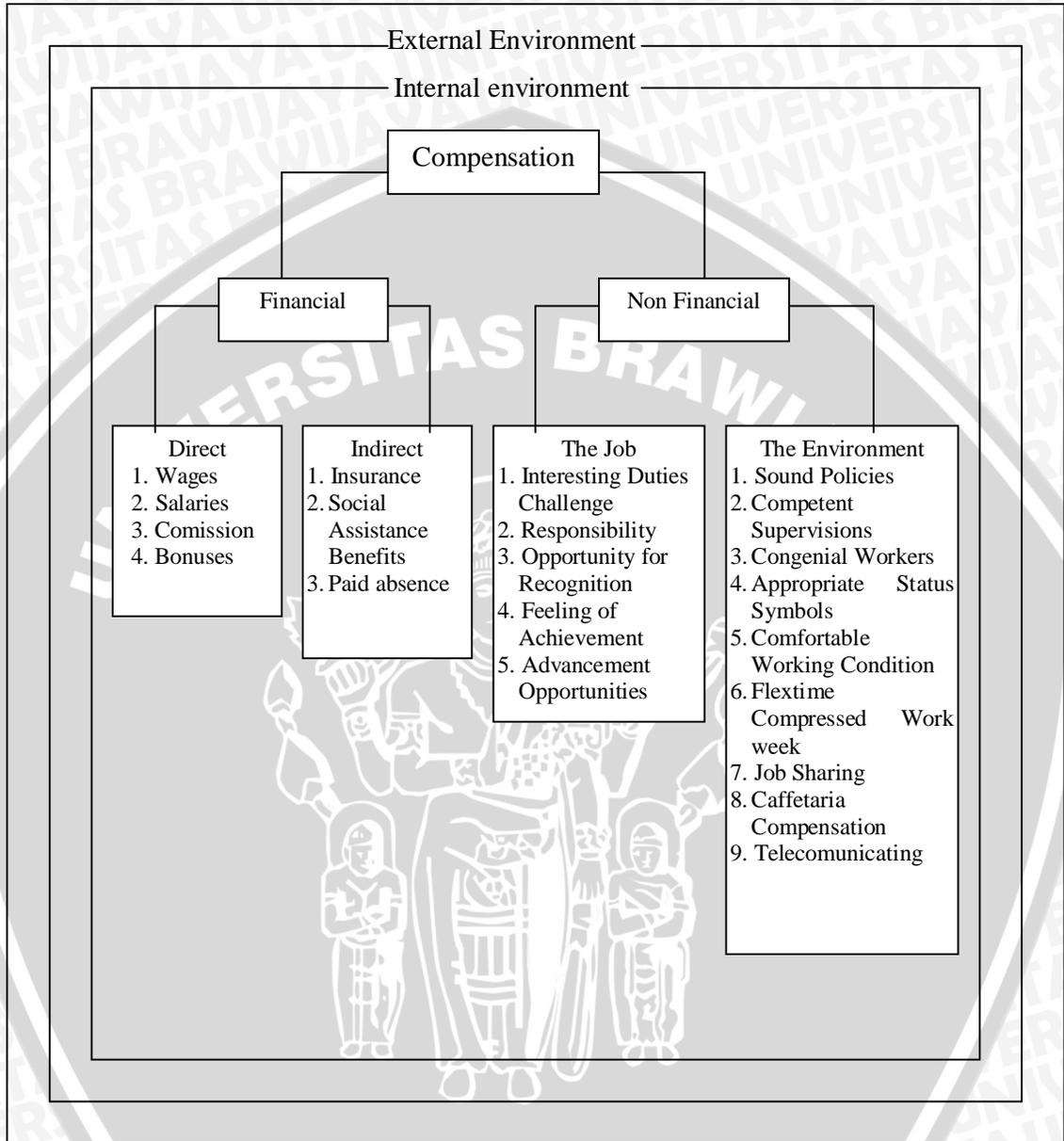


Gambar 1. Komponen-komponen keseluruhan program kompensasi



Sumber: Modifikasi Simamora (1997)

Gambar 2 Components of Total Compensation Program



Sumber : Noe dan Mondy, 1990: 433

Keterangan:

Financial Compensation / kompensasi finansial:

Direct / Langsung

1. Wages / Upah
2. Salaries / Gaji
3. Comission / Komisi
4. Bonuses / Bonus

Indirect / Tidak Langsung

1. Insurance Plans / Program Asuransi
2. Social Assistance Benefits / Tunjangan Karyawan
3. Paid Absences / Pembayaran Untuk Waktu Tidak Bekerja

Non Financial Compensation / Kompensasi Non Finansial:

The Job / Pekerjaan Itu Sendiri

1. Tugas Yang Menarik
2. Tanggung Jawab
3. Kesempatan Mendapatkan Pengakuan
4. Perasaan Dihargai
5. Kesempatan Untuk Meningkatkan Karier

Job Environment / Lingkungan Pekerjaan

1. Kebijakan-kebijakan
2. Pengawasan Yang Tepat
3. Rekan Kerja Yang Menyenangkan
4. Pemberian Simbol Status Yang Tepat
5. Kondisi Kerja Yang Nyaman
6. Waktu Kerja Yang Fleksibel
7. Pembagian Pekerjaan
8. Kompensasi Kafetaria
9. Telekomunikasi

Hasibuan (2002:117) juga membedakan bentuk kompensasi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah dan insentif dan kompensasi tidak langsung yang berupa pemberian kesejahteraan karyawan. Selanjutnya, kedua bentuk kompensasi di atas dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial

1) Gaji dan Upah

Pada umumnya gaji berarti pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan vertikal, administrative, manajerial dan professional. Sedangkan upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan (Handoko, 1996:161).

Gaji diberikan pada karyawan tetap secara periodik yang biasanya diberikan setiap bulan, sedangkan upah diberikan kepada karyawan tidak tetap per jam, per hari ataupun per setengah hari.

2) Insentif

Insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. (Martoyo, 1996:89)

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan bentuk-bentuk kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, pemberian kompensasi tidak langsung memberikan nilai penting tersendiri dikarenakan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, jaminan masa depan, dan kelangsungan hidup mereka di organisasi tempat mereka bekerja. Pembinaan keamanan dan kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi. Keadaan aman dan sehat dari seseorang karyawan tercermin dalam sikap individual dan aktifitas organisasional karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 1996:127)

Dari berbagai macam bentuk kompensasi dan diambil dari berbagai macam pendapat diatas, secara garis besar dapat diambil dua macam bentuk kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang, sedangkan kompensasi non finansial adalah bentuk kompensasi yang diterima karyawan tidak dalam bentuk uang.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia pada suatu organisasi atau perusahaan, salah satu sasaran penting 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.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dimana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko,2000:193).

Martoyo (2000:142) berpendapat 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.

Selain itu lebih lanjut Gibson (1996:150), menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Dimana hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada factor lingkungan kerja seperti gaya penyalia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Definisi-definisi diatas sangat jelas dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sangat penting bagi setiap karyawan sebagai individu, dan kepuasan pada masing-masing individu adalah sesuatu yang bersifat relative dimana antara satu orang karyawan dengan orang atau karyawan lain memiliki tingkat kepuasan atas pekerjaan yang berbeda-beda.

Apabila kepuasan terjadi dalam diri seorang karyawan, maka biasanya hal ini akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang kemudian akan diwujudkan dalam suatu sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan atasan kepadanya.

Kepuasan kerja mempunyai fungsi sebagai 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 yang positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

2. Teori-teori kepuasan

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin agar moral kerja, kecintaan, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Adapun teori tentang kepuasan kerja dinyatakan oleh Wexley dan Yulk dalam As'ad (2003:104) antara lain sebagai berikut:

a. *Discrepancy theory* (teori perbedaan)

Teori perbedaan dipelopori oleh Porter (1961) yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Teori ini dikembangkan oleh Locke (1969), menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation needs atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sehingga orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

b. *Equity theory* (teori keadilan)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, dimana teori ini terdapat tiga elemen yaitu input, outcome, comparison person.

- 1) *input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, seperti misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah kerja.
- 2) *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan misalnya, upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali (*reqoqnation*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

- 3) *Comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seseorang dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, dan perasaan tersebut diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

c. *Two Factor Theory* (teori dua faktor)

Teori ini dikemukakan pertama kali oleh Herzberg (1959) dimana dalam teori ini dibagi atas dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok disatisfiers atau *hygiene factors*. Menurut Herzberg dalam Robins (1996:201), faktor Satisfiers atau motivator adalah factor-factor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pencapaian hasil, pengakuan pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan. Dengan adanya faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan *disastifiers* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, misalnya: keamanan kerja, status dan kondisi kerja. Perbaikan kondisi kerja akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinu.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan hidup menurut Siagian (1995:128), terdapat 4 faktor kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan yang penuh tantangan

Memang tidak dapat disangkal 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.

b. Sistem penghargaan yang adil

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

- 1) Soal pengupahan dan penggajian adalah imbalan yang diterima oleh seseorang atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian, keterampilan.
- 2) Sistem Promosi dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia salah satu kebutuhan nyata seseorang ialah memuaskan kebutuhan maju dalam karir.
- 3) 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.

c. 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.

d. 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.

D. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan

Umar (1998:201) menjelaskan bahwa 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. Siswanto (2002:181), menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan adalah:

a. Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan

Apabila tenaga kerja menerima upah kurang dari yang seharusnya mereka terima, mereka merasa tidak puas. Sebaliknya, apabila mereka menerima lebih dari seharusnya mereka terima mereka cenderung merasa puas.

- b. Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja lain

Jika perbandingan menyeluruh antara keadaan mereka dengan keadaan tenaga kerja lain yang sama seperti mereka menunjukkan hasil yang baik, tenaga kerja yang bersangkutan akan merasa puas. Sebaliknya, apabila perbandingan tersebut menunjukkan hasil yang kurang baik, mereka cenderung merasa tidak puas.

- c. Pandangan yang keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja lain.
- d. Besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterima untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Hariandja (2002:291) menambahkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek antara lain adalah:

1. Gaji, merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, adalah isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, adalah lingkungan fisik dan psikologis.

Robbins (2001:149) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh:

1. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
2. Ganjaran yang pantas
Setiap karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standart pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peuli pada lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memuahkan mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan sekerja yang mendukung
Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

Bagaimanapun juga semua aspek diatas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi puas atau tidaknya seseorang bekerja, tidak hanya dari faktor gaji saja, tetapi juga dari aspek lainnya seperti pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki kaitan yang sangat erat, mengingat kompensasi yang diberikan secara adil dan layak serta tepat sasaran akan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana hal tersebut akan ditunjukkan dengan sikap positif karyawan dengan meningkatnya semangat kerja dan produktivitas kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan mencapai tujuan atau sasaran sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk mengukur mekanisme pemberian kompensasi yang dapat mewujudkan rasa keadilan dan kepuasan bagi karyawannya.

E. Model konsepsi dan hipotesis

1. Model konsep

Dalam penelitian ini terdapat dua konsep yang menjadi kajian yaitu konsep kompensasi dan konsep kepuasan kerja. Menurut Singarimbun (1995:32), konsep didefinisikan sebagai suatu istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak; kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa model konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

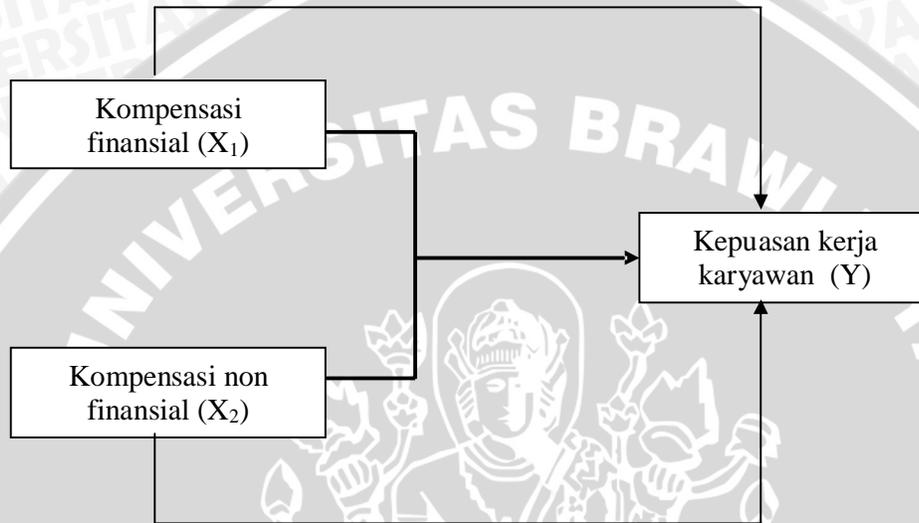
Gambar 3
Model konsep



2. Model hipotesis

Setelah terbentuk model konsepsi seperti pada gambar 3 diatas maka model hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4
Model hipotesis



Keterangan:

→ = Pengaruh Variabel X_1 dan variabel X_2 secara parsial terhadap variabel Y

→ = Pengaruh Variabel X_1 dan variabel X_2 secara simultan terhadap variabel Y

Berdasarkan acuan pengembangan model konsep yang dilanjutkan pada sebuah model hipotesis, maka hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
2. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi finansial (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
3. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi non finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, serta agar dapat menjawab rumusan masalah tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatarbelakangi oleh tujuan awal penelitian yang tujuannya adalah menjelaskan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pengujian hipotesis.

Menurut Singarimbun dalam Singarimbun & Effendi (1995:5), penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menyoroti hubungan-hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.”

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa penelitian penjelasan berguna untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian hipotesis statistik. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap variabel-variabel kepuasan kerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera

B. Konsep, variabel dan pengukuran

1. Konsep

Konsep didefinisikan sebagai istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial (Singarimbun dan Effendi, 1995:3). Melalui konsep penelitian diharapkan agar dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan istilah untuk beberapa kejadian (*event*) yang berkaitan satu dengan yang lainnya

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini terdapat dua konsep yang digunakan. Adapun konsep tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu factor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dimana kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000:193)

2. Definisi operasional Variabel

Variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara terang, dan supaya tidak menimbulkan keragu-raguan, serta dapat memperterang arti ataupun untuk membuat variabel atau konstruk tersebut dapat digunakan dan dijabarkan secara operasional.

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2003:126)

Adapun definisi operasional yang dimaksud dapat disajikan sebagai berikut:

a. Kompensasi

Dimana variabel bebasnya terdiri dari:

1) Kompensasi finansial

Yang dimaksudkan adalah bentuk kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang.

Indikatornya terdiri dari:

a) Gaji

Indikator dari gaji terdiri dari dua butir pertanyaan, yang berkaitan dengan sistem pembayaran gaji, kesesuaian gaji yang diterima dengan harapan, dan pemenuhan kebutuhan pokok.

b) Insentif

Indikator dari insentif terdiri dari tiga butir pertanyaan yang berkaitan dengan pemberian bonus berdasarkan jumlah kehadiran, pemberian bonus berdasarkan prestasi kerja, dan pemberian bonus berdasarkan keuntungan perusahaan.

c) Tunjangan

Indikator dari tunjangan terdiri dari dua butir pertanyaan yang berkaitan dengan pembayaran tunjangan, dan kesesuaian pembayaran tunjangan.

2) Kompensasi Non Finansial (X_2)

Yang dimaksudkan adalah bentuk kompensasi yang diterima karyawan tidak dalam bentuk uang.

Indikatornya terdiri dari :

a) Pekerjaan itu sendiri

Indikator dari pekerjaan itu sendiri terdiri dari tiga butir pertanyaan yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan untuk meningkatkan karier dan tugas yang menarik.

b) Lingkungan kerja

Indikator dari lingkungan kerja terdiri dari tiga pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, supervisor yang berkompeten, dan rekan kerja yang menyenangkan.

b. Kepuasan Kerja

Adapun variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) yang artinya adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Untuk indikatornya diadaptasi dari pendapat Wexley dan Yukl dalam As'ad (2003:104) adalah :

1) Kepuasan terhadap pembayaran

Indikator dari kepuasan terhadap pembayaran terdiri dari tiga butir pertanyaan yang berkaitan dengan perbandingan gaji yang diterima dengan rekan sekerja, perbandingan gaji yang diterima dengan rekan kerja di perusahaan lain, dan pemberian gaji yang adil sesuai dengan harapan.

2) Kepuasan terhadap promosi

Indikator dari kepuasan terhadap promosi terdiri dari dua butir pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan perusahaan dan kesempatan dalam mendapatkan promosi.

3) Kepuasan terhadap pekerjaan

Indikator dari kepuasan terhadap pekerjaan terdiri dari tiga butir pertanyaan yang berkaitan dengan pandangan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat dan kemampuan, bagaimana pandangan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang menyenangkan serta kebijaksanaan yang diberikan oleh atasan.

4) Kepuasan terhadap supervisi

Indikator dari kepuasan terhadap supervisi terdiri dari dua butir pertanyaan yang berkaitan dengan dukungan atasan dalam bekerja dan kerjasama yang baik dengan atasan.

5) Kepuasan terhadap teman sekerja

Indikator dari kepuasan terhadap teman sekerja terdiri dari tiga butir pertanyaan yang berkaitan dengan hubungan antar teman sekerja, tentang dukungan dari teman sekerja dan tentang kerjasama dalam pekerjaan dengan rekan sekerja.

Tabel 2
Konsep, variabel, indikator, item

KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Kompensasi (X)	Kompensasi finansial	a. Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. sistem pembayaran gaji 2. kesesuaian gaji yang diterima dengan harapan 3. pemenuhan kebutuhan pokok
		b. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. pemberian bonus berdasarkan jumlah kehadiran 2. pemberian bonus berdasarkan prestasi kerja 3. pemberian bonus berdasarkan keuntungan perusahaan
		c. Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. pembayaran tunjangan 2. kesesuaian pembayaran tunjangan

KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
	Kompensasi finansial	a. Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. tanggung jawab terhadap pekerjaan 2. kesempatan untuk meningkatkan karier 3. tugas yang menarik
		b. Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. kondisi kerja yang nyaman 2. supervisor yang kompeten 3. rekan kerja yang menyenangkan
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja karyawan	a. Kepuasan terhadap pembayaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. perbandingan gaji yang diterima dengan rekan sekerja 2. perbandingan gaji yang diterima dengan rekan kerja di tempat lain 3. pemberian gaji yang adil sesuai dengan harapan
		b. Kepuasan terhadap promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan perusahaan 2. kesempatan dalam mendapatkan promosi
		c. Kepuasan terhadap pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. pandangan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat dan kemampuan 2. pandangan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang menyenangkan 3. kebijaksanaan yang diberikan oleh atasan
		d. Kepuasan terhadap supervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. dukungan atasan dalam bekerja 2. kerjasama yang baik dengan atasan
		e. Kepuasan terhadap teman sekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. hubungan antar teman sekerja 2. dukungan teman sekerja 3. kerjasama dalam pekerjaan dengan rekan sekerja

3. 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)

Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsistensi sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan, dengan menggunakan skala pengukuran seperti pada table di bawah ini :

Tabel 3
Penentuan Skor Jawaban Responden

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat sesuai, Sangat setuju, Sangat memenuhi, Sangat perlu, Sangat baik, Sangat sering, Sangat bermanfaat, Sangat bersih, Sangat nyaman, Sangat benar, Sangat rapi, Sangat tepat waktu.	5
2.	Sesuai, Setuju, Memenuhi, Perlu, Baik, Sering, Bermanfaat, Bersih, Nyaman, Benar, Rapi, Tepat waktu.	4
3.	Cukup sesuai, Cukup setuju, Cukup memenuhi, Cukup perlu, Cukup baik, Cukup sering, Cukup bermanfaat, Cukup bersih, Cukup nyaman, Cukup benar, Cukup rapi, Cukup tepat waktu.	3
4.	Kurang sesuai, Kurang setuju, Kurang memenuhi, Kurang perlu, Kurang baik, Kurang sering, Kurang bermanfaat, Kurang bersih, Kurang nyaman, Kurang benar, Kurang rapi, Kurang tepat waktu.	2
5.	Tidak sesuai, Tidak setuju, Tidak memenuhi, Tidak perlu, Tidak baik, Tidak sering, Tidak bermanfaat, Tidak bersih, Tidak nyaman, Tidak benar, Tidak rapi, Tidak tepat.	1

Setelah itu keseluruhan skor yang dikumpulkan kemudian dijumlahkan. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari pengaruh antara variabel.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Singarimbun (1995:109), populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan menurut Sanusi (2003:65) menyatakan populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat dipergunakan untuk membuat kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Cabang Malang yang berjumlah 84 orang

2. Sampel

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak diharuskan meneliti semua elemen dalam populasi melainkan dapat memilih alternative lain yaitu dengan mengambil sebagian unsur dari suatu populasi yang dinamakan sampel. Menurut Sanusi (2003:65) sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Untuk menentukan banyaknya jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini maka rumus yang digunakan adalah rumus Slovin (Umar,1998:108) yaitu:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir 10 % (0,1)

$$n = \frac{84}{84(0.1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{84}{1,84} = 45,6 = 46$$

Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel yang diambil sebanyak 46 orang, pembagian sampelnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini dalam pembulatan:

Tabel 4
Pembagian jumlah sampel

no	Masa Kerja	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	< 10 tahun	17	9
2.	10-20 tahun	40	22
3.	21-30 tahun	23	13
4.	>30 tahun	4	2
	Jumlah	84	46

Sumber: Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang

D. Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang yang beralamat di Jl. Jaksa Agung Suprpto 83 Malang.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumbernya. Diambil dan dicatat untuk pertama kalinya berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden dan wawancara terhadap karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang mendukung data primer dan diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang mendukung penelitian ini. Seperti struktur organisasi, tugas pokok, fungsi dan sebagainya. Data ini diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan guna mendukung penelitian, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang telah disusun secara terstruktur kepada responden.

b. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab langsung manajemen dan untuk memperoleh keterangan atau penjelasan tertentu data yang dibutuhkan sehubungan dengan masalah yang diteliti.

c. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencatat dokumen dan arsip untuk memperoleh informasi tambahan tentang perusahaan.

d. Observasi

Yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti.

4. Instrumen Penelitian

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini diperlukan alat Bantu yang berupa instrument penelitian agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien. Instrumen penelitian yang digunakan adalah :

a. Daftar Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan yang nantinya akan diisi oleh responden berkenaan dengan info yang dibutuhkan.

b. Pedoman Wawancara

Berupa dialog yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan info dari pihak yang bersangkutan.

c. Pedoman Dokumentasi

Berupa daftar dokumen-dokumen yang diperlukan seperti gambaran umum Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang malang, struktur organisasi, jumlah pegawai dan lain sebagainya.

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:144) mengungkapkan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dari jawaban yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan korelasi *pearson product moment*. Rumusnya adalah sebagai berikut (Arikunto, 2002:146).

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

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = banyaknya sampel

X = skor tiap item variabel X

Y = skor tiap item variabel Y

Setelah nilai r (disebut dengan r hitung) diperoleh maka selanjutnya membandingkan antara hasil nilai r hitung dengan table nilai r yang terdapat dalam table nilai kritis r ($\alpha = 0,05$). Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r dalam table nilai kritis maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS for windows*

2. Uji Reliabilitas

Singarimbun (1995:140) memberikan definisi bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya dan diandalkan. Arikunto (2002:154) mengatakan reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 2002:171):

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

Dimana:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah variabel item
- σ^2 = varians total

1. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 46 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 (Masrun dalam Sugiono, 2002:106) dan koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0.6 (Sekaran 2003:311) untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi finansial (X_1)

Tabel 5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi finansial (X_1)

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X1	X1.1	0.691	0.000	Valid
	X1.2	0.718	0.000	Valid
	X1.3	0.659	0.000	Valid
	X1.4	0.735	0.000	Valid
	X1.5	0.423	0.003	Valid
	X1.6	0.657	0.000	Valid
	X1.7	0.501	0.000	Valid
	X1.8	0.423	0.003	Valid
Koefisien Alpha 0.730				Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), September 2007

Keterangan :

X1.1 = sistem pembayaran gaji

X1.2 = kesesuaian gaji yan diterima dengan harapan

X1.3 = pemenuhan kebutuhan pokok

X1.4 = pemberian bonus berdasarkan jumlah kehadiran

X1.5 = pemberian bonus berdasarkan prestasi kerja

X1.6 = pemberian bonus berdasarkan keuntungan perusahaan

X1.7 = pembayaran tunjangan

X1.8 = kesesuaian pembayaran tunjangan

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kompensasi finansial mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3 dan mempunyai koefisien alpha 0.730. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kompensasi finansial (X_1) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi non finansial (X_2)

Tabel 6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi non finansial (X_2)

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X2	X2.1	0.487	0.001	Valid
	X2.2	0.753	0.000	Valid
	X2.3	0.745	0.000	Valid
	X2.4	0.699	0.000	Valid
	X2.5	0.679	0.000	Valid
	X2.6	0.704	0.000	Valid
Koefisien Alpha 0.764				Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), September 2007

Keterangan :

X2.1 = tanggung jawab terhadap pekerjaan

X2.2 = kesempatan untuk meningkatkan karier

X2.3 = tugas yang menarik

X2.4 = kondisi kerja yang nyaman

X2.5 = supervisor yang berkompeten

X2.6 = rekan kerja yang menyenangkan

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kompensasi non finansial mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3 dan mempunyai koefisien alpha 0.764. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kompensasi non finansial (X_2) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

g. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (Y)

Tabel 7

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (Y)

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y	Y1	0.653	0.000	Valid
	Y2	0.673	0.000	Valid
	Y3	0.765	0.000	Valid
	Y4	0.576	0.000	Valid
	Y5	0.564	0.000	Valid
	Y6	0.393	0.000	Valid
	Y7	0.559	0.000	Valid
	Y8	0.719	0.000	Valid
	Y9	0.719	0.000	Valid
	Y10	0.518	0.000	Valid
	Y11	0.557	0.000	Valid
	Y12	0.501	0.001	Valid
	Y13	0.604	0.000	Valid
Koefisien alpha, 0.848				Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), September 2007

Keterangan :

- Y1 = perbandingan gaji yang diterima dengan rekan sekerja
- Y2 = perbandingan gaji yang diterima dengan rekan kerja di tempat lain
- Y3 = pemberian gaji yang adil sesuai dengan harapan
- Y4 = kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan perusahaan
- Y5 = kesempatan dalam mendapatkan promosi
- Y6 = pandangan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat dan kemampuan
- Y7 = pandangan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang menyenangkan
- Y8 = kebijaksanaan yang diberikan oleh atasan
- Y9 = dukungan atasan dalam bekerja
- Y10 = kerjasama yang baik dengan atasan
- Y11 = hubungan antar teman sekerja
- Y12 = dukungan teman sekerja
- Y13 = kerjasama dalam pekerjaan dengan rekan sekerja

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3 dan mempunyai koefisien alpha 0.848. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable Kepuasan kerja (Y) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

F. Analisis Data

Dalam penelitian ini setelah dapat dikumpulkan maka langkah selanjutnya adalah menganalisis atau mengolah data tersebut sesuai dengan data yang ada. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan persentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden diteliti dan dianalisis dengan program *SPSS for windows*, hal ini untuk mempermudah mengolah data berwujud angka-angka statistik dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Jenis analisis yang digunakan pertama yaitu analisis regresi linear berganda. Analisi ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel tergantung terhadap dua atau lebih variabel bebas (Sugiono,2003:211) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat

a = bilangan konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi untuk X_1, X_2

$X_1 X_2 X_3$ = (variabel bebas)

e = error atau sisa

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis perihal simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Untuk menguji signifikan koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\sigma = 0,05$ dengan rumus:

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

Dimana :

k = jumlah variabel

n = jumlah pengamatan (sampel)

R^2 = koefisien determinasi

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun hipotesis untuk uji F ini sebagai berikut:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan non finansial) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)

Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program *SPSS for windows* yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

a. jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$: H_0 ditolak

b. jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$: H_0 diterima

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominant mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\beta_i - \beta_i}{S_e(\beta_i)}$$

Keterangan :

t_{hitung} = nilai yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t

β_i = koefisien regresi

S_e = standart deviasi

Dalam hal ini regresi berganda di uji dengan derajat kepercayaan 95% atau dengan penyimpangan 5%. Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program *SPSS for window* yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Adapun hipotesis untuk perhitungan Uji t adalah sebagai berikut:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} :

a. $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$: H_0 ditolak

b. $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$: H_0 diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Bumiputera berdiri atas prakarsa seorang guru sederhana bernama M. Ng. Dwidjosewojo Sekretaris Persatuan Guru-guru Hindia Belanda (PGHB) sekaligus Sekretaris I Pengurus Besar Budi Utomo. Dwidjosewojo menggagas pendirian perusahaan asuransi karena didorong oleh keprihatinan mendalam terhadap nasib para guru bumiputera (pribumi). Ia mencetuskan gagasannya pertama kali di kongres Budi Utomo, tahun 1910. Dan kemudian terealisasi menjadi badan usaha sebagai salah satu keputusan Kongres pertama PGHB di Magelang, 12 Februari 1912 dengan nama *Onderlinge levensverzekering Maatschappij* PGHB (O.L. Mij. PGHB). Asuransi Jiwa Bersama nasional yang tertua sekaligus yang pertama di Indonesia.

Sebagai pengurus, selain M. Ng. Dwidjosewojo yang bertindak sebagai Presiden Komisaris, juga ditunjuk M.K.H. Soebroto sebagai Direktur, dan M. Adimidjojo sebagai Bendahara. Ketiga orang inilah yang kemudian dikenal sebagai “tiga serangkai” pendiri Bumiputera, sekaligus peletak batu pertama industri asuransi nasional Indonesia. R. Soepadmo dan M. Darmowidjoyo, keduanya sebagai guru sekolah rakyat yang segera menggabungkan diri dan bersama ketiga pendiri lainnya merupakan pemegang polis pertama.

Tidak seperti perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu; sejak awal pendiriannya Bumiputera sudah menganut system kepemilikan dan kekuasaan yang unik, yakni bentuk badan usaha “mutual” atau “usaha bersama”. Semua pemegang polis adalah pemilik perusahaan yang mempercayakan wakil-wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk mengawasi jalannya perusahaan. Asas mutualisme ini, yang kemudian dipadukan dengan idealisme dan profesionalisme pengelolanya, merupakan kekuatan utama Bumiputera hingga hari ini.

Pembayaran premi pertama oleh kelima tokoh tersebut (M. Ng. Dwidjosewojo, M.K.H. Soebroto, M. Adimidjojo, R. Soepadmo dan M.

Darmowidjoyo) merupakan modal awal dari perusahaan itu. Syaratnya adalah bahwa ganti rugi tidak akan diberikan kepada ahli waris pemegang polis yang meninggal dunia sebelum polis berjalan selama 3 tahun penuh. Demikianlah awal perusahaan mengandalkan pembayaran premi, sebagai modal kerjanya. Disamping itu, para pengurus pada waktu itu tidak mengharapkan honorarium sehingga mereka bekerja secara sukarela. Pada bulan oktober 1913 oleh pemerintah Belanda diberi subsidi disertai dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- 1) Perusahaan tidak hanya menerima anggota dari kalangan guru sekolah negeri tetapi juga gubernur dan pegawai swapraja.
- 2) Tidak diijinkan untuk menerima anggota dari kalangan swasta

Pada tahun 1915 didirikan sebuah perusahaan baru dengan nama OL. Mij. Boemi Poetera Merdeka yang diperuntukkan bagi kalangan swasta dipimpin direksi kantor, staf agen sama kecuali pengelolaan administrasi dan keuangannya dipisahkan dengan OL. Mij. Boemi Poetera Merdeka dan pada bulan Juni 1921 kantor pusat dipindahkan ke Yogyakarta. Pada tahun 1924 OL. Mij tersebut menjadi satu nama dengan nama OL. Mij. Boemi Poetera dan administrasi serta keuangannya digabung menjadi satu.

Perjalanan Bumiputera yang semula bernama Onderlinge Levensverzekering Maatschappij PGHB (O.L. Mij. PGHB) kini mencapai 9 dasawarsa. Sepanjang itu tentu saja, tidak lepas dari pasang surut. Sejarah Bumiputera sekaligus mencatat perjalanan bangsa Indonesia. Termasuk, misalnya, peristiwa sanering mata uang rupiah di tahun 1965 yang memangkas asset perusahaan ini; dan bencana paling hangat multikritis di penghujung millennium kedua. Di luar itu, Bumiputera juga menyaksikan tumbuh, berkembang, dan tumbangnya perusahaan sejenis yang tidak sanggup menghadapi ujian zaman mungkin karena persaingan atau badai krisis. Semua ini menjadi cermin berharga dari lingkungan yang menjadi bagian dari proses pembelajaran untuk upaya mempertahankan keberlangsungan.

Sekarang, memasuki millennium ketiga, Bumiputera yang mengkaryakan sekitar 18.000 pekerja, melindungi lebih dari 9,7 juta jiwa rakyat Indonesia, dengan jaringan kantor sebanyak 576 di seluruh pelosok Indonesia; tengah berada

di tengah capaian baru industri yang dirintis oleh pendiri Bumiputera, 91 tahun lampau.

Bagi Bumiputera, iklim kompetisi ini meniupkan semangat baru karena makin menegaskan perlunya komitmen, kerja keras, dan profesionalisme. Namun berbekal pengalaman panjang melayani rakyat Indonesia berasuransi hampir seabad, menjadikan Bumiputera bertekad untuk tetap menjadi tuan rumah di negeri sendiri, menjadi asuransi bangsa Indonesia sebagaimana visi awal pendirinya. Bumiputera ingin senantiasa berada di benak dan di hati rakyat Indonesia.

2. Bentuk Badan Hukum Perusahaan

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera merupakan suatu bentuk badan usaha mutual (bersama) yaitu para pemegang polis mempunyai kepentingan bersama untuk mengendalikan dan mengarahkan tujuan perusahaan sehingga Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera tetap bertahan diantara persaingan perusahaan asuransi jiwa di Indonesia. Pembentukan badan usaha bersama ini berdasarkan UU Asuransi No. 2 tahun 1992 pasal 7. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera memiliki badan perwakilan anggota yang berkedudukan di kantor pusat Jakarta. Badan perwakilan anggota tersebut terdiri atas pemegang polis, pemerintah dan karyawan.

3. Falsafah, Visi dan Misi Perusahaan

a. Falsafah

Sebagai perusahaan perjuangan, Bumiputera memiliki falsafah sebagai berikut:

1) Idealisme

Senantiasa memelihara nilai-nilai kejujuran dalam mengangkat kemartabatan anak bangsa sesuai sejarah pendirian Bumiputera sebagai perusahaan perjuangan.

2) Kebersamaan

Mengedepankan sistem kebersamaan dalam pengelolaan perusahaan dengan memberdayakan potensi komunitas Bumiputera dari, oleh dan untuk komunitas Bumiputera sebagai manifestasi perusahaan rakyat.

3) Profesionalisme

Memiliki komitmen dalam pengelolaan perusahaan dengan mengedepankan tat kelola perusahaan yang baik (*good orporate governance*) dan senantiasa berusaha menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan lingkungan.

b. Visi

Bumiputera ingin menjadi asuransinya bangsa Indonesia

c. Misi

Menjadikan Bumiputera senantiasa berada di benak dan di hati masyarakat Indonesia, dengan:

- 1) Memelihara keberadaan Bumiputera sebagai perusahaan perjuangan bangsa Indonesia.
- 2) Mengembangkan korporasi dan kooperasi yang menerapkan prinsip dasar gotong royong
- 3) Menciptakan berbagai produk dan layanan yang memberikan manfaat optimal bagi komunitas Bumiputera.
- 4) Mewujudkan perusahaan yang berhasil baik secara ekonomi dan sosial.

d. Wilayah kerja

Pada cabang Malang, Asuransi jiwa Bersama Bumiputera terdiri atas beberapa kantor rayon antara lain:

Tabel 8

Kantor Rayon Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang

No.	Kantor Rayon	Alamat
1.	Malang Celaket (Kantor cabang)	Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 83 Malang-65111
2.	Malang Dieng	Jl. Galunggung No. 76 A-B Malang- 65111
3.	Pasuruan Pandaan	Komp. Ruko pandaan Megah No. 7 Jl. Raya Kalitengah Pandaan- Jawa Timur- 67156
4.	Malang Kayu Tangan	Jl. Basuki Rahmat No. 14C Malang-65119
5.	Malang Singosari	Jl. Raya No. 119-Singosari Malang-Jawa Timur-65153
6.	Malang Batu	Jl. Panglima Sudirman No. 62 A-Batu-Malang
7.	Malang Kepanjen	Jl. A. Yani No. 105 Kepanjen Jawa Timur-65163

e. Struktur Organisasi

Perusahaan merupakan salah satu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan sehingga dalam suatu perusahaan harus mempunyai struktur organisasi yang jelas agar kegiatan organisasi dapat berjalan lancar dan tujuan organisasi dapat tercapai. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang sangat memahami bahwa salah satu penentu keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh sebuah sistem dan struktur organisasi yang baik, serta yang memiliki fleksibilitas dalam mengantisipasi dinamika di dalam masyarakat. Oleh karenanya Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang melakukan penyempurnaan struktur organisasi yang fleksibel dan dinamis, sehingga mampu menghadapi dan menyesuaikan dengan situasi yang selalu berubah.

Adapun bentuk struktur organisasi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang adalah bentuk organisasi garis (Lini) dan staf. Dalam sistem organisasi tersebut, wewenang mengalir dari atas ke bawah secara vertikal sedangkan tanggung jawab mengalir dari bawah ke atas. Jadi dalam sistem organisasi ini, pimpinan memberi wewenang secara langsung pada bagian di bawahnya, sedangkan bagian yang diberi wewenang tersebut mempunyai wewenang pada bagian di bawahnya dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dari bawahannya kepada pimpinan perusahaan. Suatu perusahaan perlu memiliki adanya suatu pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan aktivitas perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Dengan memperhatikan struktur organisasi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang, maka akan dapat diketahui dengan jelas pembagian tugas dan wewenang pada setiap bagiannya. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi dapat dilihat pada bagan struktur organisasi pada lampiran 1.

Adapun susunan *job description* pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang adalah:

1) Pemimpin Cabang

Merupakan fungsi garis langsung yang berada di bawah Direktur di kantor pusat yang membawahi kepala bagian operasional, kepala bagian

administrasi, keuangan dan umum, pemeriksa intern cabang dan kantor-kantor operasional di bawahnya. Tugas pokoknya adalah menjabarkan strategi bisnis asuransi jiwa ke dalam kegiatan operasional di kantor operasional (cabang). Seorang pemimpin cabang bertanggung jawab terhadap tercapainya sasaran operasional yang meliputi produksi, konservasi, pengelolaan dana dan surplus operasional di wilayahnya.

2) Pemeriksa Intern cabang

Pemeriksa intern cabang adalah fungsionaris yang mempunyai fungsi utama melakukan pemeriksaan terhadap hasil kegiatan operasional, pelaksanaan administrasi, keuangan dan umum di kantor operasional yang berada di dalam pengawasan kantor cabang yang bersangkutan.

3) Bagian Operasional

Tugas bagian operasional adalah melakukan pembinaan dan pengawasan kegiatan operasional untuk mencapai hasil operasional yang optimal, termasuk di dalamnya pembinaan dan pengembangan sumberdaya manusia. Bagian operasional dipimpin oleh seorang kepala bagian.

4) Bagian Adminstras/keuangan dan umum

Dipimpin oleh seorang kepala bagian yang mempunyai tugas pokok membantu pemimpin cabang dalam memberikan dukungan kegiatan efektifitas operasional. Bagian ini bertugas membina, mencatat dan mengawasi kegiatan administrasi keuangan, seleksi resiko, penyediaan sarana prasarana serta dukungan pelayanan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi operasional serta pembinaan dan pemberdayaan sumberdaya manusia pemasaran.

5) Pemimpin Rayon

Mempunyai tugas utama sebagai manajer pengendali kegiatan operasional dalam penjualan dan pelayanan jasa asuransi jiwa di masing-masing kantor rayon dan bertugas sebagai pemegang kendali kantor rayon yang membawahi piñata usaha dan agen koordinator.

6) Kasir

Membantu penata usaha dalam bidang keuangan. Adapun tugas-tugas kasir yaitu:

- a) Mengecek kebenaran transaksi harian sekaligus memberikan nomor buku kas
- b) Melaksanakan proses *cash management*, meliputi pembuatan dan pengajuan rencana anggaran pengeluaran ke kantor pusat untuk keperluan klaim, pinjaman polis, biaya non kontraktual dan piutang pegawai
- c) Melaporkan pelaksanaan *cash management* ke kantor wilayah
- d) Menanggapi dan menindaklanjuti memo dari kantor atasan
- e) Membuat laporan sinergi yang terdiri dari LP01 (Laporan Produksi per agen) dan LPR01 (Laporan Perkembangan portfolio per block)
- f) Melaksanakan administrasi klaim dengan benar dan sesuai dengan petunjuk
- g) Melayani para pemegang polis misalnya: pembayaran premi, pengajuan pinjaman polis dan pengajuan klaim

7) Agen Koordinator

Tugas agen koordinator adalah:

- a) Melakukan survey lapangan untuk menetapkan blok pasar bersama pemimpin rayon
- b) Melakukan rekrut agen
- c) Membantu pelaksanaan training bagi agen baru
- d) Mengkoordinir kegiatan *prospecting* agen
- e) Membantu laporan rencana produksi bulanan pada pimpinan rayon
- f) Mengontrol kinerja agen

8) Agen

Tugas seorang agen adalah:

- a) Bertugas mencari nasabah baru
- b) Melakukan penagihan premi nasabahnya
- c) Menawarkan produk
- d) Menyusun rencana kunjungan
- e) Mengisi dan menandatangani laporan dinas luar

- f) Membuat setoran premi
- g) Mengurus pemeriksaan kesehatan calon nasabah
- h) Membuat perhitungan catatan produksi secara teratur

f. Produk

1) Asuransi Perorangan

Asuransi perorangan Bumiputera dirancang untuk anda sebagai pribadi yang sadar akan perlindungan terhadap diri dan orang-orang terdekat anda, sekaligus memberikan nilai investasi yang terdiri atas:

a) Mitra Beasiswa (Rp)

Asuransi jiwa yang memberikan proteksi biaya pendidikan bagi putra-putri tercinta dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi, baik bertanggung masih hidup maupun meninggal asalkan premi dibayar lancar.

b) Mitra Permata(Rp)

Asuransi yang menggabungkan unsur tabungan dan proteksi meninggal dunia. Anda yang menentukan besarnya warisan untuk orang yang anda cintai. Dengan sistem pembayaran premi tunggal yang anda tentukan sendiri besarnya. Untuk meningkatkan nilai proteksi, anda leluasa menambah premi. Anda juga yang menentukan pengambilan manfaat asuransi.

c) Ekawaktu Ideal (Rp)

Program asuransi ini dirancang untuk penanggulangan resiko keuangan sebagai akibat meninggalnya tertanggung dan untuk penyediaan dana tabungan berupa pengembalian premi.

d) Mitra Oetama (US.\$)

Asuransi jiwa ini dirancang untuk proteksi, disamping berfungsi sebagai tabungan sekaligus memberikan biaya rawat inap di rumah sakit. Dengan pembayaran premi tunggal yang fleksibel, anda leluasa menambah premi sesuai keinginan. Anda pula yang menentukan besarnya warisan untuk orang yang anda cintai.

e) Mitra Poesaka (US.\$)

Asuransi jiwa yang merupakan gabungan unsur tabungan dan proteksi meninggal dunia. Anda yang menentukan besarnya warisan untuk orang yang anda cintai. Dengan sistem pembayaran premi tunggal yang anda tentukan sendiri besarnya. Untuk meningkatkan nilai proteksi anda leluasa menambah premi.

f) Mitra Abadi (US \$)

Asuransi jiwa yang memproteksi tertanggung seumur hidup, menyediakan warisan untuk orang yang anda cintai, serta tentu saja menyediakan dana di hari tua jika tertanggung mencapai usia 99 tahun.

g) Mitra Prima (US \$)

Asuransi yang memproteksi diri tertanggung selama masa asuransi. Menyertakan unsur tabungan karena di akhir masa asuransi pemegang polis akan menerima manfaat asuransi.

h) Mitra Sejati (US \$)

Asuransi yang memberikan proteksi khusus selama masa asuransi, premi yang jauh lebih rendah dibanding manfaat asuransi yang akan diterima ahli waris jika tertanggung meninggal dunia.

2) Asuransi Kumpulan

Asuransi Kumpulan Bumiputera dirancang untuk melindungi anggota organisasi/perusahaan anda (pasar korporat) dengan menghadirkan produk kolektif yang sangat fleksibel dan tarif (premi) yang kompetitif yang terdiri atas:

a) Asuransi kredit

Asuransi kredit kumpulan adalah asuransi kumpulan untuk para debitur dari suatu lembaga keuangan (kreditur), terdiri dari:

1. Asuransi Kredit Ekawaktu

Benefit berupa pelunasan pinjaman awal kepada kreditor apabila peserta meninggal dunia.

2. Asuransi Kredit Cicilan/Tahunan

Benefit berupa pelunasan sisa pinjaman kepada kreditur apabila peserta meninggal dunia.

b) Asuransi Ekawarsa

Benefit non saving, masa asuransi 1 tahun, memberikan benefit berupa uang pertanggungan kepada pemegang polis apabila peserta meninggal dunia.

c) Asuransi Ekawaktu

Bersifat non saving, masa asuransi sesuai kebutuhan (bisa lebih atau kurang dari 1 tahun), memberikan benefit berupa uang pertanggungan kepada pemegang polis apabila peserta meninggal dunia.

d) Asuransi Kecelakaan

Memberikan benefit kepada peserta melalui pemegang polis akibat terjadinya resiko kecelakaan pada diri peserta dalam masa asuransi.

e) Asuransi Rawat Inap dan Pembedahan

Memberikan benefit kepada peserta berupa penggantian biaya rawat inap dan atau pembedahan di rumah sakit dalam masa asuransi karena suatu penyakit atau kecelakaan. Jangka waktu asuransi ini berlaku 1 tahun dan dapat diperpanjang. Macam penggantian rawat inap dan pembedahan dalam program ini disajikan dalam dua paket yaitu, paket basic dan paket lengkap.

f) Asuransi Program Kesejahteraan Karyawan

Program asuransi jiwa ini dirancang dengan memberikan benefit bagi peserta/karyawan yang mengalami cacat total atau tidak mampu bekerja sehingga tidak dapat menjalankan fungsinya/tugasnya lagi atau peserta/karyawan meninggal dunia.

g) Asuransi Iuran Dana Mantap (Idaman)

Program asuransi jiwa ini memberikan benefit/manfaat berupa proteksi jika terjadi resiko sebesar Uang Pertanggungan dan Nilai Tunai. Dan jika peserta berhenti dari kepesertaannya akan dibayarkan sebesar nilai tunai.

h) Asuransi Rakyat Indonesia (Asri)

Program asuransi jiwa ini dirancang untuk seluruh anggota keluarga dengan memberikan santunan sebesar uang pertanggungan jika ada anggota keluarga yang menjadi peserta/tertanggung meninggal dunia atau mengalami cacat tetap karena kecelakaan.

3) Asuransi Syariah

Asuransi Syariah Bumiputera dirancang untuk memberikan perlindungan terhadap diri dan orang-orang terdekat Anda sesuai dengan hukum islam. Ini merupakan gabungan antara unsur tabungan dan tolong menolong dalam menanggulangi musibah yang terdiri atas:

a) Asuransi Jiwa Mitra Mabrur

Asuransi yang merupakan gabungan antara unsur tabungan dan tolong menolong dalam menanggulangi musibah kematian.

b) Asuransi Jiwa Mitra Iqra'

Asuransi yang memberikan dana pendidikan untuk anak, merupakan gabungan antara tabungan dan tolong menolong dalam menanggulangi musibah kematian.

c) Asuransi Jiwa Mitra Sakinah

Asuransi yang merupakan gabungan antara unsur tabungan dan tolong menolong dalam menanggulangi musibah kematian, dengan masa pembayaran premi 3 (tiga) tahun lebih pendek dari masa.

g. Jam dan Hari Kerja

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera menerapkan lima hari kerja kepada karyawannya sebagai salah satu upaya efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Tabel 9
Jam dan Hari Kerja Karyawan

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin-Kamis	07.30-12.00	12.00-13.00
	13.00-16.30	
Jumat	07.30-11.30	11.30-13.00
	13.00-16.30	

Sumber: Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang, 2007

h. Program Pemberian Bonus

1) Bonus

Program pemberian bonus pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang diberlakukan 1 tahun sekali tepatnya pada bulan Januari. Besar pemberian bonus tergantung pada jumlah penutupan penanggungan dan jumlah nasabah yang berhasil diperoleh tiap tahun.

2) Tunjangan pensiun

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang memberikan tunjangan pensiun kepada karyawannya sebagai sebuah jaminan pada saat mereka sudah tidak bekerja lagi. Tunjangan pensiun dapat diambil sekaligus atau tiap bulan tergantung dari keinginan karyawan yang telah memasuki masa pensiun. Umur pensiun karyawan adalah 55 tahun.

3) Biaya pengobatan

Upaya pemberian bantuan biaya pengobatan bagi karyawan merupakan salah satu kepedulian perusahaan terhadap kesehatan karyawan. Pemberian bantuan biaya pengobatan ini dilakukan dengan cara mengasuransikan karyawan pada program asuransi kumpulan yaitu asuransi rawat inap dan pembedahan. Untuk karyawan diberikan paket lengkap sedangkan untuk keluarga karyawan diberikan paket *basic*.

4) Pujian

Pemberian pujian oleh atasan diberikan di saat karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dengan baik. Pujian yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai kinerjanya.

5) Promosi atau kenaikan jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang diberikan pada saat karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik, yang terlihat pada hasil laporan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap 6 bulan sekali.

6) Tanda jasa atau medali

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang memberikan tiga jenis tanda jasa (medali) kepada karyawan sebagai sebuah tanda jasa berdasarkan masa kerja yang terdiri atas:

- a) Medali perunggu, diberikan pada saat masa kerja karyawan mencapai 15 tahun
- b) Medali perak, diberikan pada saat masa kerja karyawan mencapai 25 tahun
- c) Medali emas, diberikan pada saat masa kerja karyawan mencapai 40 tahun

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, yaitu pada karyawan tetap Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang sebanyak 46 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

1. Usia

Tabel 10
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 30 tahun	8	17,4
2	30 s/d 40 tahun	19	41,3
3	41 s/d 50 tahun	10	21,7
4	>50 tahun	9	19,6
	Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer (diolah), 2007

Dari tabel dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada pada usia 30-40 tahun yaitu sebesar 19 orang (41,3%). Selanjutnya sebanyak 10 orang (21,7%) berusia antara 41-50 tahun. Sebanyak 9 orang (19,6%) berada pada usia > 50 tahun. Sisanya sebanyak 8 orang (17,4%) berusia < 30 tahun.

2. Jenis Kelamin

Tabel 11

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	32	69,6
2	Wanita	14	30,4
	Jumlah	46	100

Sumber: Data primer (diolah), 2007

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar adalah laki-laki yaitu 32 orang (69,6%) dan karyawan perempuan sebanyak 14 orang (30,4%).

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 12

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMU	10	21,7
2	D3	6	13,1
3	S1	27	58,7
4	S2	3	6,5
5	S3	0	0
	Jumlah	46	100

Sumber: Data primer (diolah), 2007

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan S1 merupakan tingkat pendidikan yang terbanyak yaitu 27 orang (58,7%), jenjang SMU merupakan jenjang terbanyak kedua yaitu 10 orang (21,7%), jenjang D3 sebanyak 6 orang (13,1%), dan jenjang S2 sebanyak 3 orang (6,5%).

4. Masa Kerja

Tabel 13

Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 10 tahun	9	19,6
2	10 s/d 20 tahun	22	47,8
3	21 s/d 30 tahun	13	28,3
4	> 30 tahun	2	4,3
	Jumlah	46	100

Sumber: Data primer (diolah), 2007

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mempunyai masa kerja < 10 tahun adalah sebanyak 9 orang (19,6%) sedangkan 22 orang (47,8%) mempunyai masa kerja 10-20 tahun, 13 orang (28,3%) mempunyai masa kerja 21-30 tahun, dan 2 orang (4,3%) mempunyai masa kerja lebih dari 30 tahun.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Terdapat 8 pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kompensasi finansial (X_1). Dari 8 pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti yang nampak pada table

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1	0	0	2	4,4	12	26	24	52,2	8	17,4	3,8261
2	X1.2	0	0	7	15,2	13	28,3	20	43,5	6	13	3,5435
3	X1.3	0	0	6	13	15	32,7	19	41,3	6	13	3,5435
4	X1.4	0	0	8	17,4	5	10,8	17	37	16	34,8	3,8913
5	X1.5	0	0	0	0	1	2,2	22	47,8	23	50	4,4783
6	X1.6	0	0	8	17,4	3	6,5	17	37	18	39,1	3,9783
7	X1.7	0	0	0	0	1	2,2	10	21,7	35	76,1	4,7391
8	X1.8	0	0	7	15,2	14	30,4	23	50	2	4,4	3,4348
MEAN												3,93

Dari tabel diatas diperoleh penjelasan sebagai berikut: responden yang menyatakan setuju dengan sistem pembayaran gaji di perusahaan ($X_{1.1}$) sebanyak 24 responden (52.2%), menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden (17.4%), menyatakan cukup setuju sebanyak 12 responden (26%), menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden (4.4%).

Sebanyak 7 responden (15.2%) menyatakan kurang sesuai pada pernyataan kesesuaian gaji yang diterima dengan harapan ($X_{1.2}$), 13 responden (28.3%) menyatakan cukup sesuai, 20 responden (43.5%) menyatakan sesuai, dan 6 responden (13%) menyatakan sangat sesuai.

Sebanyak 6 responden (13%) menyatakan kurang memenuhi pada pernyataan gaji yang diterima dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pokok ($X_{1.3}$), 15 responden (32.7%) menyatakan cukup memenuhi, 19 responden (41.3%) menyatakan memenuhi, dan 6 responden (13%) menyatakan sangat memenuhi.

Sebanyak 8 responden (17.4%) menyatakan kurang setuju pada pernyataan pemberian bonus berdasarkan jumlah kehadiran ($X_{1.4}$), 5 responden (10.8%) menyatakan cukup setuju, 17 responden (37%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34.8%) menyatakan sangat setuju.

Sebanyak 1 responden (2.2%) menyatakan cukup setuju pada pernyataan pemberian bonus berdasarkan prestasi kerja ($X_{1.5}$), 22 responden (47.8%) menyatakan setuju, 23 responden (50%) menyatakan sangat setuju.

Sebanyak 8 responden (17.4%) menyatakan kurang setuju pada pernyataan pemberian bonus berdasarkan keuntungan perusahaan ($X_{1.6}$), 3 responden (6.5%) menyatakan cukup setuju, 17 responden (37%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39.1%) menyatakan sangat setuju.

Sebanyak 1 responden (2.2%) menyatakan cukup setuju pada pernyataan pembayaran tunjangan ($X_{1.7}$), 10 responden (21.7%) menyatakan setuju, 35 responden (76.1%) menyatakan sangat setuju.

Sebanyak 7 responden (15.2%) menyatakan kurang sesuai pada pernyataan kesesuaian pembayaran tunjangan dengan tanggung jawab dalam bekerja ($X_{1.8}$), 14 responden (30.4%) menyatakan cukup sesuai, 23 responden (50%) menyatakan sesuai, 2 responden (4.4%) menyatakan sangat sesuai.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tem-item kompensasi finansial (X_1) dapat diketahui nilai rata-rata (mean) sebesar 3.93 yang artinya bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa kompensasi finansial yang mereka terima di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang cukup sesuai.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial

Tabel 15

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1	0	0	1	2,2	6	13	15	32,6	24	52,2	4,3478
2	X2.2	0	0	4	8,7	20	43,5	16	34,8	6	13	3,5217
3	X2.3	1	2,2	5	10,8	25	54,4	12	26,1	3	6,5	3,2391
4	X2.4	0	0	3	6,5	10	21,7	29	63,1	4	8,7	3,7391
5	X2.5	0	0	2	4,3	9	19,6	27	58,7	8	17,4	3,8913
6	X2.6	0	0	0	0	8	17,4	20	43,5	18	39,1	4,2174
MEAN												3,93

Dari tabel di atas diperoleh penjelasan sebagai berikut: responden yang menyatakan baik dengan pernyataan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan adalah sebanyak 15 responden (32.6%), 24 responden (52.2%) menyatakan sangat baik, 6 responden (13%) menyatakan cukup baik, 1 responden (2.2%) menyatakan kurang baik.

Sebanyak 4 responden (8.7%) menyatakan kurang baik pada pernyataan kesempatan untuk meningkatkan karir, 20 responden (43.5%) menyatakan cukup baik, 16 responden (34.8%) menyatakan baik, 6 responden (13%) menyatakan sangat baik.

Sebanyak 1 responden (2.2%) menyatakan sangat tidak menarik pada pernyataan tugas yang menarik, 5 responden (10.8%) menyatakan kurang menarik, 25 responden (54.4%) menyatakan cukup menarik, 12 responden (26.1%) menyatakan menarik, 3 responden (6.5%) menyatakan sangat menarik.

Sebanyak 3 responden (6.5%) menyatakan kurang nyaman pada pernyataan kondisi kerja yang nyaman, 10 responden (21.7%) menyatakan cukup nyaman, 29 responden (63.1%) menyatakan nyaman, 4 responden (8.7%) menyatakan sangat nyaman.

Sebanyak 2 responden (4.3%) menyatakan kurang berkompeten pada pernyataan supervisor yang berkompeten, 9 responden (19.6%) menyatakan cukup berkompeten, 27 responden (58.7%) menyatakan berkompeten, 8 responden (17.4%) menyatakan sangat berkompeten.

Sebanyak 8 responden (17.4%) menyatakan cukup baik pada pernyataan rekan kerja yang menyenangkan, 20 responden (43.5%) menyatakan baik, 18 responden (39.1%) menyatakan sangat baik.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item-item kompensasi non finansial (X_2) dapat diketahui nilai rata-rata (mean) sebesar 3,83 yang artinya bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi non finansial yang berlaku di Asuransi Jiwa Bernama Bumiputera Cabang Malang sudah sesuai.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 16

Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y ₁	0	0	4	8,7	16	34,8	21	45,7	5	10,8	3,5870
2	Y ₂	0	0	5	10,8	15	32,7	24	52,2	2	4,3	3,5000
3	Y ₃	0	0	2	4,4	22	47,8	19	41,3	3	6,5	3,5000
4	Y ₄	0	0	2	4,4	6	13	31	67,4	7	15,2	3,9348
5	Y ₅	0	0	6	13	17	36,9	15	32,7	8	17,4	3,5435

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
6	Y ₆	1	2,2	11	23,9	13	28,3	21	45,6	0	0	3,1739
7	Y ₇	0	0	7	15,2	25	54,4	14	30,4	0	0	3,1522
8	Y ₈	0	0	1	2,2	16	34,8	20	42,5	9	19,5	3,8043
9	Y ₉	0	0	3	6,5	14	30,4	20	43,5	9	19,6	3,7609
10	Y ₁₀	0	0	1	2,2	12	26,1	27	58,7	6	13	3,8261
11	Y ₁₁	0	0	0	0	6	13	22	47,8	18	39,2	4,2609
12	Y ₁₂	0	0	2	4,4	4	8,6	29	63	11	24	4,0652
13	Y ₁₃	0	0	1	2,2	6	13	26	56,5	13	28,3	4,1087
MEAN												3,70

Dari tabel di atas diperoleh penjelasan sebagai berikut: responden yang menyatakan adil pada pernyataan perbandingan gaji yang diterima dengan rekan sekerja sebanyak 21 responden (45.7%), 5 responden (10.8%) menyatakan sangat adil, 16 responden (34.8%) menyatakan cukup adil, 4 responden (8.7%) menyatakan kurang adil.

Sebanyak 5 responden (10.8%) menyatakan kurang adil pada pernyataan perbandingan gaji yang diterima dengan rekan kerja di tempat lain, 15 responden (32.7%) menyatakan cukup adil, 24 responden (52.2%) menyatakan adil, 2 responden (4.3%) menyatakan sangat adil.

Sebanyak 2 responden (4.4%) menyatakan kurang adil pada pernyataan gaji yang adil sesuai dengan harapan, 22 responden (47.8%) menyatakan cukup adil, 19 responden (41.3%) menyatakan adil, 3 responden (6.5%) menyatakan sangat adil.

Sebanyak 2 responden (4.4%) menyatakan kurang setuju pada pernyataan sistem promosi yang diterapkan perusahaan, 6 responden (13%) menyatakan cukup setuju, 31 responden (67.4%) menyatakan setuju, 7 responden (15.2%) menyatakan sangat setuju.

Sebanyak 6 responden (13%) menyatakan kurang baik pada pernyataan kesempatan dalam mendapatkan promosi, 17 responden (36.9%) menyatakan cukup baik, 15 responden (32.7%) menyatakan baik, 8 responden (17.4%) menyatakan sangat baik.

Sebanyak 1 responden (2.2%) menyatakan sangat tidak sesuai pada pernyataan pandangan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, dan

kemampuan, 11 responden (23.9%) menyatakan kurang sesuai, 13 responden (28.3%) menyatakan cukup sesuai, 21 responden (45.6%) menyatakan sesuai.

Sebanyak 7 responden (15.2%) menyatakan kurang menyenangkan pada pernyataan telah melakukan pekerjaan yang menyenangkan, 25 responden (54.4%) menyatakan cukup menyenangkan, 14 responden (30.4%) menyatakan menyenangkan.

Sebanyak 1 responden (2.2%) menyatakan kurang baik pada pernyataan kebijaksanaan yang diberikan oleh atasan, 16 responden (34.8%) menyatakan cukup baik, 20 responden (43.5%) menyatakan baik, 9 responden (19.5%) menyatakan sangat baik.

Sebanyak 3 responden (6.5%) menyatakan kurang mendukung pada pernyataan dukungan atasan dalam bekerja, 14 responden (30.4%) menyatakan cukup mendukung, 20 responden (43.5%) menyatakan mendukung, 9 responden (19.6%) menyatakan sangat mendukung.

Sebanyak 1 responden (2.2%) menyatakan kurang baik pada pernyataan kerjasama yang baik dengan atasan, 12 responden (26.1%) menyatakan cukup baik, 27 responden (58.7%) menyatakan baik, 6 responden (13%) menyatakan sangat baik.

Sebanyak 6 responden (13%) menyatakan cukup baik pada pernyataan hubungan dengan rekan sekerja, 22 responden (47.8%) menyatakan baik, 18 responden (39.2%) menyatakan sangat baik.

Sebanyak 2 responden (4.4%) menyatakan kurang mendukung pada pernyataan dukungan teman sekerja, 4 responden (8.6%) menyatakan cukup mendukung, 29 responden (63%) menyatakan mendukung, 11 responden (24%) menyatakan sangat mendukung.

Sebanyak 1 responden (2.2%) menyatakan kurang baik pada pernyataan kerjasama dalam pekerjaan dengan rekan sekerja, 6 responden (13%) menyatakan cukup baik, 26 responden (56.5%) menyatakan baik, 13 responden (28.3%) menyatakan sangat baik.

Berdasarkan dari tabel distribusi frekuensi item-item kepuasan kerja karyawan (y) dapat diketahui nilai rata-rata (mean) sebesar 3,70 yang artinya bahwa rata-rata

responden menyatakan bahwa mereka puas terhadap sistem kerja dan lingkungan kerja di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang.

2. Analisis Inferensial

a. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (uji t)

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang *signifikan* terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t

Tabel 19

Hasil Uji t Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial

Hipotesis Alternative (Ha)	Nilai	Status
Variabel Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	Sig t = 0.034	H ₀ ditolak
Variabel Kompensasi non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	Sig t = 0.000	H ₀ ditolak

Berdasarkan tabel tersebut maka pada pengujian ini siug F lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi non finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan antara sig t dengan α . Setelah melakukan perhitungan maka diharapkan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 18
Hasil Uji F

Hipotesis Alternatif (Ha)	Nilai	Status
Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari Variabel Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja	Sig F = 0.000	H ₀ ditolak

Sumber: Data Primer (diolah), September 2007

Berdasarkan tabel tersebut pada pengujian ini sig F lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$). hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for windows 12.0* dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 3 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda

Tabel 17

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (β)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	11.659				
Kompensasi finansial (X1)	0.369		2.189*	0.034	Signifikan
Kompensasi non finansial (X2)	1.090		5.080*	0.000	Signifikan
R	= 0.673				
R Square	= 0.453				
F _{hitung}	= 17.814				
Sign. F	= 0.000				
α	= 0.05				

Sumber data : Data primer (diolah), September 2007

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 46
- Dependent Variabel Y

Variabel tergantung pada regresi ini adalah kepuasan kerja (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi non finansial (X_2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 11.659 + 0.369X_1 + 1.090X_2 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang *signifikan* pada semua variabel. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1. $b_0 = 11.659$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada Variabel Kompensasi finansial, dan Kompensasi non finansial (X_1 , dan $X_2 = 0$), maka kepuasan kerja sebesar 11.659. Dalam arti kata kepuasan kerja sebesar 11.659 sebelum atau tanpa adanya Variabel Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial, dan (X_1 , dan $X_2 = 0$).

2. $b_1 = 0.369$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel Kompensasi finansial meningkat 1 kali, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.369 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kepuasan kerja dibutuhkan variabel Kompensasi finansial sebesar 0.369, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

3. $b_2 = 1.090$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel Kompensasi non finansial meningkat 1 kali, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1.090 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kepuasan kerja dibutuhkan variabel Kompensasi non finansial sebesar 1.090, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel Kompensasi non finansial (X_2), yang ditunjukkan dengan nilai Koefisien Beta

terbesar yaitu sebesar 0.582. Hipotesis ini didukung oleh Sritua Arief (1993) yaitu : untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linear, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*.

Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai $R^2 = 0.453$. Angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebesar 45.3 % sedangkan sisanya, yaitu 54.7 % dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) distribusi frekuensi item-item kompensasi finansial (X_1) sebesar 3.93 yang artinya bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa kompensasi finansial yang mereka terima di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang cukup sesuai. Nilai rata-rata (mean) distribusi frekuensi item-item kompensasi non finansial (X_2) sebesar 3.93 yang artinya bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa kompensasi non finansial yang mereka terima di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang cukup sesuai. Nilai rata-rata (mean) distribusi frekuensi item-item kepuasan kerja (Y) sebesar 3.70 yang artinya bahwa mereka puas terhadap sistem kerja dan lingkungan kerja di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Malang.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (y) yang berupa: Kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap teman sekerja, dimana pada variabel kompensasi finansial (X_1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,369 (dalam kondisi tidak berubah), ini berarti apabila setiap kenaikan variabel bebas sebesar 100%, maka akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 36,9%. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan (y), sehingga semakin tinggi tingkat kompensasi finansial yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Pada kompensasi non finansial (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 1,090 dimana dalam kondisi faktor lain tidak berubah, maka setiap ada kenaikan variabel bebas sebesar 100%, akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 109%. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi non finansial dengan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dengan demikian apabila semakin tinggi tingkat kompensasi yang diperoleh, maka meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya apabila tingkat kompensasi yang diperoleh rendah, tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan turun.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rata-rata responden menyatakan bahwa pelaksanaan pemberian kompensasi finansial telah mendekati sesuai yang dapat dilihat dari hasil distribusi frekuensi item-item kompensasi finansial (X_1) dengan rata-rata (mean) sebesar 3,93.
2. Rata-rata responden menyatakan bahwa pelaksanaan pemberian kompensasi finansial telah mendekati sesuai yang dapat dilihat dari hasil distribusi frekuensi item-item kompensasi non finansial (X_2) dengan rata-rata (mean) sebesar 3,93.
3. Rata-rata responden menyatakan bahwa kepuasan kerja yang mereka peroleh telah mendekati puas yang dapat dilihat dari hasil distribusi item-item kepuasan kerja karyawan (Y) dengan rata-rata (mean) sebesar 3,70.
4. Dari hasil penelitian didapat bahwa variable kompensasi finansial (X_1) dan variable kompensasi non finansial (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dan memberikan kontribusi sebesar 45 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain.
5. Dari hasil pengujian secara parsial variable kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Variabel kompensasi finansial (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 0,369 sedangkan variable kompensasi non finansial (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 1,090

B. Saran

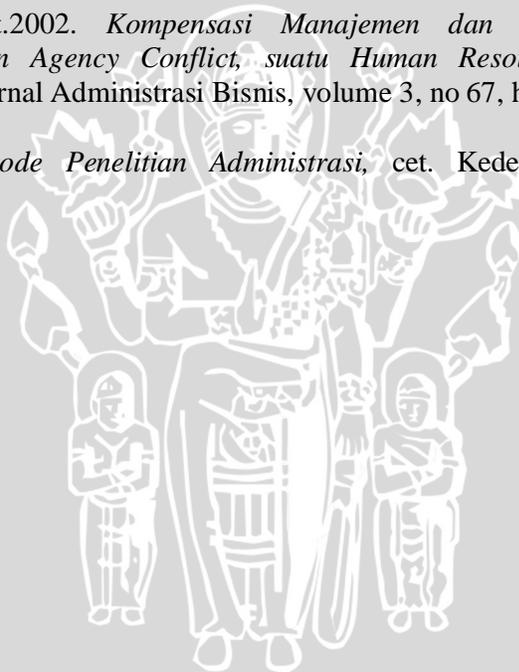
Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan adalah variabel kompensasi non finansial, maka Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera sebaiknya dapat lebih meningkatkan program pemberian kompensasi non finansial agar karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih produktif dan pada akhirnya dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Mengingat Perusahaan Asuransi merupakan perusahaan yang berorientasi pada target, adalah tuntutan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, dengan demikian diharapkan akan dapat tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis.
3. Melihat bahwa kompensasi masih menjadi sebuah mekanisme yang esensial yang dapat menjadi kontributor kunci bagi motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan maka, dalam melaksanakan fungsi pemeliharaan ini diharapkan tidak hanya jumlah dan waktu yang menjadi tolok ukur tetapi prinsip-prinsip keadilan juga harus dijadikan pertimbangan organisasi dalam merancang sistem imbalan yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliastono, Dyon, 2005. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Arif, Sritua, 1993, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, UI Press, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi IV, cetakan ke-11. Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler. Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia. Jilid Dua. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Gibson, James L, John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr, 1996, *Organizations*, Alih Bahasa / Djarkasih, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Konsep*, Edisi 5, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia / Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : PT.BPFE.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Nazir, Moh., 2003. *Metode Penelitian*. Cetakan ke Lima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, Robert M. 1990. *Human Resourches Management*. 3rd Edition. Allyn and Bacon. Massachusets
- Rahadiana, Ria. 2003. *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1, Prehallindo, alih bahasa Handoyo Pujoatmoko, Jakarta.
- 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-8, jilid 1, Prenhalindo
- Ruky, Achmad S, . 2001. *Manajemen Penggajian / Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Sanusi, 2003. *Metode Penelitian Praktis*. Cetakan ke-1. Malang : Buntaran Media.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Siswanto, sastrohadiwiryo B., Drs. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (pendekatan Administratif dan operasional). Jakarta: Bumi Aksara.
- Suciaty, Liliek. 2005. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi . Malang: Universitas Brawijaya.
- Umar, Hussein. 1998. *Riset Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Sudarsono, Rachmat.2002. *Kompensasi Manajemen dan Kinerja: upaya pengendalian Agency Conflict, suatu Human Resource – Finance Interface*, Jurnal Administrasi Bisnis, volume 3, no 67, hal 35-53
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, cet. Kedelapan. Alfabeta. Bandung

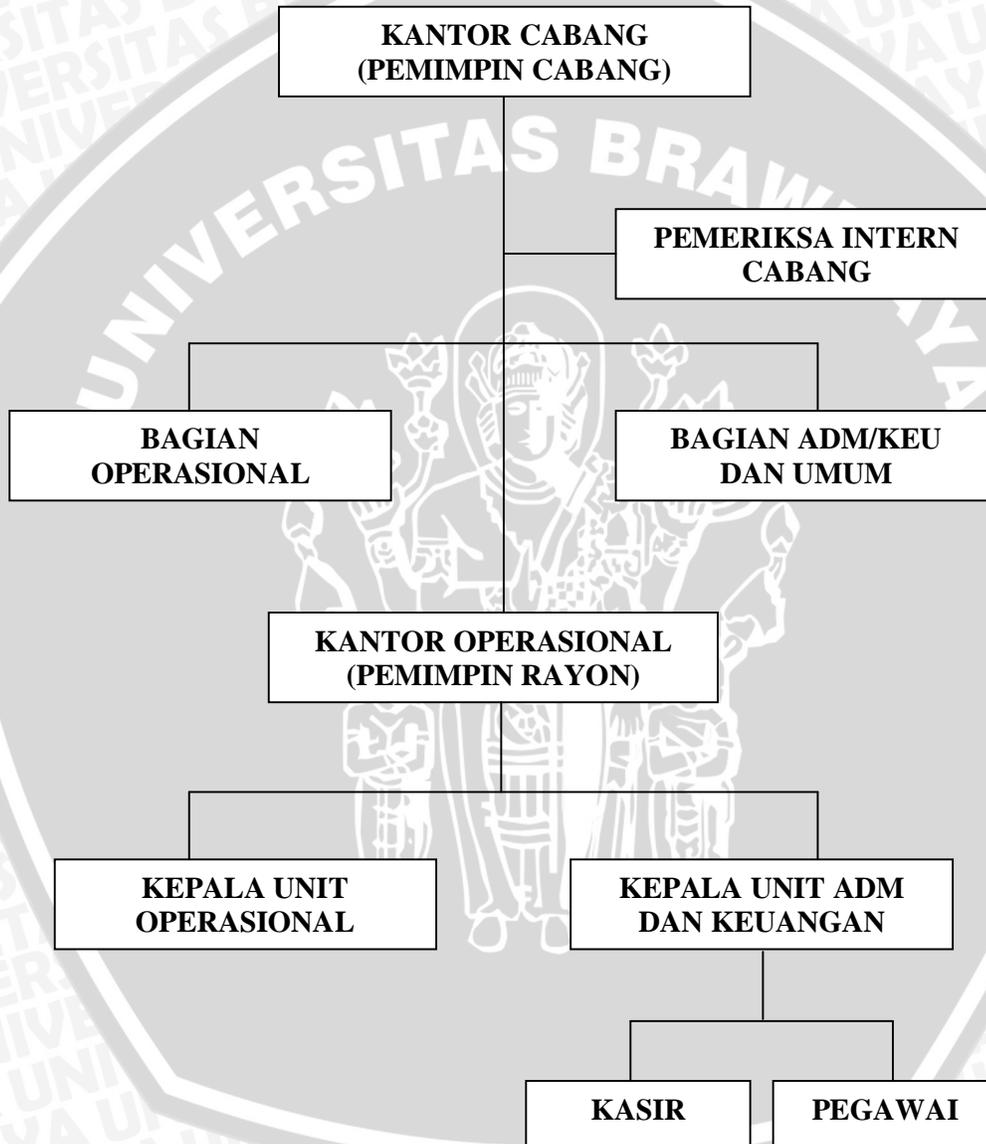


Lampiran 1.

NO. SK. 12/DIR/2002

Tanggal: 11 November 2002

**STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CABANG ASURANSI JIWA
BERSAMA BUMIPUTERA**



Lampiran 2.

Kuesioner Penelitian

“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan Administrasi Niaga, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Brawijaya. Di samping itu, tujuan yang lebih penting adalah untuk menggambarkan keadaan dan kondisi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang, khususnya dalam hal *Pengaruh Kompensasi finansial dan Non Finansial 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 ada. Setiap pertanyaan harap dijawab secara pribadi, serta jawaban yang diberikan tidak mempengaruhi pihak manapun. Kerahasiaan jawaban terjamin sepenuhnya dan hanya untuk kepentingan pendidikan.

Peneliti mengucapkan terimakasih 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

A. Identitas Responden :

1. Umur :.....tahun
2. Masa Kerja :.....tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SD b. SLTP c. SMU
d. Diploma e. Sarjana

II. Daftar Pertanyaan

Berilah tanda silang (x) untuk jawaban yang menurut bapak/ibu/saudara/I sesuai dengan pengalaman anda.

A. Kompensasi Finansial

1. Gaji

1. Apakah anda setuju dengan sistem pembayaran gaji di perusahaan tempat anda bekerja?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Menurut anda, apakah besar gaji yang anda terima sesuai dengan harapan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
3. Menurut anda, dengan gaji yang anda terima dari perusahaan apakah dapat memenuhi kebutuhan pokok anda?
 - a. Sangat memenuhi
 - b. Memenuhi
 - c. Cukup memenuhi
 - d. Kurang memenuhi
 - e. Sangat tidak memenuhi

2. Insentif

1. Apakah anda setuju mengenai bonus yang diterima dengan mempertimbangkan kehadiran?
 - f. Sangat setuju
 - g. Setuju
 - h. Cukup setuju
 - i. Kurang setuju
 - j. Sangat tidak setuju
2. Apakah anda setuju mengenai bonus yang diterima dengan mempertimbangkan prestasi kerja?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Apakah anda setuju mengenai bonus yang diterima dengan mempertimbangkan keuntungan perusahaan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju

e. Sangat tidak setuju

3. Tunjangan

1. Apakah anda setuju tentang adanya pemberian tunjangan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah tunjangan yang anda terima sesuai dengan tanggungjawab anda dalam bekerja?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

B. Kompensasi Non Finansial

1. Pekerjaan

1. Bagaimana tanggung jawab anda terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepada anda selama ini?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat tidak baik
2. Menurut pendapat anda bagaimana kesempatan anda untuk meningkatkan karier ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat tidak baik
3. Apakah menurut anda tugas-tugas yang diberikan kepada anda selama ini merupakan tugas yang menarik bagi anda?
 - a. Sangat menarik
 - b. Menarik
 - c. Cukup menarik
 - d. Kurang menarik
 - e. Sangat tidak menarik

2. Lingkungan kerja

1. Bagaimanakah kondisi kerja di tempat anda bekerja?
 - a. Sangat nyaman
 - b. Nyaman
 - c. Cukup nyaman
 - d. Kurang nyaman
 - e. Sangat tidak nyaman

2. Apakah menurut anda supervisor/atasan anda selama ini sudah berkompeten?
 - a. Sangat berkompeten
 - b. Berkompeten
 - c. Cukup berkompeten
 - d. Kurang berkompeten
 - e. Sangat tidak berkompeten
3. Selama bekerja di perusahaan, apakah anda merasa hubungan anda dengan rekan kerja terjalin dengan baik?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat tidak baik

C. Kepuasan Kerja

1. Kepuasan Terhadap Pembayaran

1. Apakah pemberian gaji yang dilakukan oleh perusahaan selama ini menurut anda telah adil jika dilihat dari rekan sekantor?
 - a. Sangat adil
 - b. Adil
 - c. Cukup adil
 - d. Kurang adil
 - e. Sangat tidak adil
2. Apakah pemberian gaji yang dilakukan oleh perusahaan selama ini menurut anda telah adil jika dilihat dari rekan kerja di tempat lain?
 - a. Sangat adil
 - b. Adil
 - c. Cukup adil
 - d. Kurang adil
 - e. Sangat tidak adil
3. Menurut anda, apakah perusahaan telah memberikan gaji yang adil sesuai dengan harapan?
 - a. Sangat adil
 - b. Adil
 - c. Cukup adil
 - d. Kurang adil
 - e. Sangat tidak adil

2. Kepuasan Terhadap Promosi

1. Selama ini apakah anda setuju dengan sistem promosi yang telah diterapkan oleh perusahaan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju

2. Menurut pendapat anda bagaimanakah kesempatan anda dalam mendapatkan promosi?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat tidak baik

3. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

1. Apakah pekerjaan yang anda lakukan selama ini telah sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan anda?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
2. Apakah anda selama ini telah melakukan pekerjaan yang menyenangkan?
 - a. Sangat menyenangkan
 - b. Menyenangkan
 - c. Cukup menyenangkan
 - d. Kurang menyenangkan
 - e. Sangat tidak menyenangkan

4. Kepuasan Terhadap Supervisi

1. Apakah atasan anda selama ini mendukung anda dalam bekerja?
 - a. Sangat mendukung
 - b. Mendukung
 - c. Cukup mendukung
 - d. Kurang mendukung
 - e. Sangat tidak mendukung
2. Apakah selama ini anda mempunyai kerja sama yang baik dengan atasan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat tidak baik
3. Bagaimanakah kebijaksanaan yang diberikan oleh atasan kepada anda mengenai pekerjaan yang diberikan kepada anda selama ini?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat tidak baik

5. Kepuasan Terhadap Teman Sekerja

1. Bagaimanakah hubungan anda dengan teman sekerja selama ini?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat tidak baik
2. Selama ini apakah teman sekerja anda mendukung dalam bekerja?
 - a. Sangat mendukung
 - b. Mendukung
 - c. Cukup mendukung
 - d. Kurang mendukung
 - e. Sangat tidak mendukung
3. Apakah kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teman sekerja sudah baik?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat tidak baik



Terimakasih

Lampiran 3
Statistik Deskriptif

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	4,3	4,3	4,3
	3,00	12	26,1	26,1	30,4
	4,00	24	52,2	52,2	82,6
	5,00	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	15,2	15,2	15,2
	3,00	13	28,3	28,3	43,5
	4,00	20	43,5	43,5	87,0
	5,00	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	13,0	13,0	13,0
	3,00	15	32,6	32,6	45,7
	4,00	19	41,3	41,3	87,0
	5,00	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	17,4	17,4	17,4
	3,00	5	10,9	10,9	28,3
	4,00	17	37,0	37,0	65,2
	5,00	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,2	2,2	2,2
4,00	22	47,8	47,8	50,0
5,00	23	50,0	50,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	8	17,4	17,4	17,4
3,00	3	6,5	6,5	23,9
4,00	17	37,0	37,0	60,9
5,00	18	39,1	39,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,2	2,2	2,2
4,00	10	21,7	21,7	23,9
5,00	35	76,1	76,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	15,2	15,2	15,2
3,00	14	30,4	30,4	45,7
4,00	23	50,0	50,0	95,7
5,00	2	4,3	4,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	



Kompensasi finansial (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24,00	1	2,2	2,2	2,2
25,00	2	4,3	4,3	6,5
27,00	6	13,0	13,0	19,6
28,00	3	6,5	6,5	26,1
29,00	3	6,5	6,5	32,6
30,00	4	8,7	8,7	41,3
31,00	5	10,9	10,9	52,2
32,00	7	15,2	15,2	67,4
33,00	3	6,5	6,5	73,9
34,00	2	4,3	4,3	78,3
35,00	2	4,3	4,3	82,6
36,00	2	4,3	4,3	87,0
37,00	2	4,3	4,3	91,3
39,00	3	6,5	6,5	97,8
40,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
3,00	6	13,0	13,0	15,2
4,00	15	32,6	32,6	47,8
5,00	24	52,2	52,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	8,7	8,7	8,7
3,00	20	43,5	43,5	52,2
4,00	16	34,8	34,8	87,0
5,00	6	13,0	13,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	



X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,2	2,2	2,2
2,00	5	10,9	10,9	13,0
3,00	25	54,3	54,3	67,4
4,00	12	26,1	26,1	93,5
5,00	3	6,5	6,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	6,5	6,5	6,5
3,00	10	21,7	21,7	28,3
4,00	29	63,0	63,0	91,3
5,00	4	8,7	8,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	4,3	4,3	4,3
3,00	9	19,6	19,6	23,9
4,00	27	58,7	58,7	82,6
5,00	8	17,4	17,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	17,4	17,4	17,4
4,00	20	43,5	43,5	60,9
5,00	18	39,1	39,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	



Kompensasi non finansial (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14,00	1	2,2	2,2	2,2
17,00	2	4,3	4,3	6,5
18,00	1	2,2	2,2	8,7
19,00	3	6,5	6,5	15,2
20,00	3	6,5	6,5	21,7
21,00	3	6,5	6,5	28,3
22,00	4	8,7	8,7	37,0
23,00	7	15,2	15,2	52,2
24,00	6	13,0	13,0	65,2
25,00	7	15,2	15,2	80,4
26,00	3	6,5	6,5	87,0
27,00	4	8,7	8,7	95,7
28,00	2	4,3	4,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	8,7	8,7	8,7
3,00	16	34,8	34,8	43,5
4,00	21	45,7	45,7	89,1
5,00	5	10,9	10,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	10,9	10,9	10,9
3,00	15	32,6	32,6	43,5
4,00	24	52,2	52,2	95,7
5,00	2	4,3	4,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	4,3	4,3	4,3
	3,00	22	47,8	47,8	52,2
	4,00	19	41,3	41,3	93,5
	5,00	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	4,3	4,3	4,3
	3,00	6	13,0	13,0	17,4
	4,00	31	67,4	67,4	84,8
	5,00	7	15,2	15,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	13,0	13,0	13,0
	3,00	17	37,0	37,0	50,0
	4,00	15	32,6	32,6	82,6
	5,00	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,2	2,2	2,2
	2,00	11	23,9	23,9	26,1
	3,00	13	28,3	28,3	54,3
	4,00	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	



Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	15,2	15,2	15,2
	3,00	25	54,3	54,3	69,6
	4,00	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,2	2,2	2,2
	3,00	16	34,8	34,8	37,0
	4,00	20	43,5	43,5	80,4
	5,00	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	6,5	6,5	6,5
	3,00	14	30,4	30,4	37,0
	4,00	20	43,5	43,5	80,4
	5,00	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,2	2,2	2,2
	3,00	12	26,1	26,1	28,3
	4,00	27	58,7	58,7	87,0
	5,00	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	



Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	13,0	13,0	13,0
4,00	22	47,8	47,8	60,9
5,00	18	39,1	39,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	4,3	4,3	4,3
3,00	4	8,7	8,7	13,0
4,00	29	63,0	63,0	76,1
5,00	11	23,9	23,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
3,00	6	13,0	13,0	15,2
4,00	26	56,5	56,5	71,7
5,00	13	28,3	28,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	



Kepuasan kerja (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31,00	1	2,2	2,2	2,2
34,00	1	2,2	2,2	4,3
38,00	1	2,2	2,2	6,5
40,00	1	2,2	2,2	8,7
42,00	3	6,5	6,5	15,2
44,00	1	2,2	2,2	17,4
45,00	5	10,9	10,9	28,3
46,00	3	6,5	6,5	34,8
47,00	2	4,3	4,3	39,1
48,00	6	13,0	13,0	52,2
49,00	4	8,7	8,7	60,9
50,00	2	4,3	4,3	65,2
51,00	4	8,7	8,7	73,9
52,00	1	2,2	2,2	76,1
53,00	3	6,5	6,5	82,6
54,00	4	8,7	8,7	91,3
55,00	1	2,2	2,2	93,5
57,00	1	2,2	2,2	95,7
60,00	1	2,2	2,2	97,8
61,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	46	2,00	5,00	3,8261	,76896
X1.2	46	2,00	5,00	3,5435	,91181
X1.3	46	2,00	5,00	3,5435	,88711
X1.4	46	2,00	5,00	3,8913	1,07968
X1.5	46	3,00	5,00	4,4783	,54728
X1.6	46	2,00	5,00	3,9783	1,08503
X1.7	46	3,00	5,00	4,7391	,49147
X1.8	46	2,00	5,00	3,4348	,80697
Kompensasi finansial (X1)	46	24,00	40,00	31,4348	3,98694
X2.1	46	2,00	5,00	4,3478	,79491
X2.2	46	2,00	5,00	3,5217	,83637
X2.3	46	1,00	5,00	3,2391	,82151
X2.4	46	2,00	5,00	3,7391	,71289
X2.5	46	2,00	5,00	3,8913	,73721
X2.6	46	3,00	5,00	4,2174	,72765
Kompensasi non finansial (X2)	46	14,00	28,00	22,9565	3,14082
Y1	46	2,00	5,00	3,5870	,80488
Y2	46	2,00	5,00	3,5000	,75277
Y3	46	2,00	5,00	3,5000	,69121
Y4	46	2,00	5,00	3,9348	,67994
Y5	46	2,00	5,00	3,5435	,93587
Y6	46	1,00	4,00	3,1739	,87697
Y7	46	2,00	4,00	3,1522	,66558
Y8	46	2,00	5,00	3,8043	,77802
Y9	46	2,00	5,00	3,7609	,84813
Y10	46	2,00	5,00	3,8261	,67674
Y11	46	3,00	5,00	4,2609	,68101
Y12	46	2,00	5,00	4,0652	,71187
Y13	46	2,00	5,00	4,1087	,70642
Kepuasan kerja (Y)	46	31,00	61,00	48,2174	5,87996
Valid N (listwise)	46				



Lampiran 4

Uji Validitas dan reliabilitas

Correlations

Correlations

		Kompensasi finansial (X1)
X1.1	Pearson Correlation	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X1.2	Pearson Correlation	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X1.3	Pearson Correlation	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X1.4	Pearson Correlation	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X1.5	Pearson Correlation	,423**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	46
X1.6	Pearson Correlation	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X1.7	Pearson Correlation	,501**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X1.8	Pearson Correlation	,423**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,8261	,76896	46
X1.2	3,5435	,91181	46
X1.3	3,5435	,88711	46
X1.4	3,8913	1,07968	46
X1.5	4,4783	,54728	46
X1.6	3,9783	1,08503	46
X1.7	4,7391	,49147	46
X1.8	3,4348	,80697	46

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31,4348	15,896	3,98694	8



Correlations

Correlations

		Kompensasi non finansial (X2)
X2.1	Pearson Correlation	,487**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	46
X2.2	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X2.3	Pearson Correlation	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X2.4	Pearson Correlation	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X2.5	Pearson Correlation	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
X2.6	Pearson Correlation	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,3478	,79491	46
X2.2	3,5217	,83637	46
X2.3	3,2391	,82151	46
X2.4	3,7391	,71289	46
X2.5	3,8913	,73721	46
X2.6	4,2174	,72765	46

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,9565	9,865	3,14082	6





Correlations

		Kepuasan kerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y2	Pearson Correlation	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y3	Pearson Correlation	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y4	Pearson Correlation	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y5	Pearson Correlation	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y6	Pearson Correlation	,393**
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	46
Y7	Pearson Correlation	,559**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y8	Pearson Correlation	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y9	Pearson Correlation	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y10	Pearson Correlation	,518**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y11	Pearson Correlation	,557**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y12	Pearson Correlation	,501**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46
Y13	Pearson Correlation	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,5870	,80488	46
Y2	3,5000	,75277	46
Y3	3,5000	,69121	46
Y4	3,9348	,67994	46
Y5	3,5435	,93587	46
Y6	3,1739	,87697	46
Y7	3,1522	,66558	46
Y8	3,8043	,77802	46
Y9	3,7609	,84813	46
Y10	3,8261	,67674	46
Y11	4,2609	,68101	46
Y12	4,0652	,71187	46
Y13	4,1087	,70642	46

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48,2174	34,574	5,87996	13



Lampiran 5
Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi non finansial (X2), Kompensasi finansial (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,428	4,44825

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial (X2), Kompensasi finansial (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704,987	2	352,494	17,814	,000 ^a
	Residual	850,839	43	19,787		
	Total	1555,826	45			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial (X2), Kompensasi finansial (X1)
- b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,659	6,582		1,771	,084	
	Kompensasi finansial (X1)	,369	,168	,251	2,189	,034	,353
	Kompensasi non finansial (X2)	1,090	,214	,582	5,080	,000	,621

- a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Lampiran 6**RIWAYAT HIDUP**

Nama : Dian Aprilia Anggraeni
Tempat & Tanggal Lahir : Bojonegoro, 6 April 1985
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Perum Bumi Antariksa Jl. Slamet Riadi i/12
Madiun 63117 Telp (0351) 496558

Riwayat Pendidikan:

1. TK Aisyiah Bustanul Athfa Bojonegoro, 1990-1991
2. Sekolah Dasar Negeri Kadipaten 02 Bojonegoro, 1991-1993
3. Sekolah Dasar Negeri Madiun Lor 02 Madiun, 1993-1997
4. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 3 Madiun, 1997-2000
5. Sekolah Menengah Umum Negeri 1 Madiun, 2000-2003
6. Terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2003