

PENGARUH KOMPENSASITERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. Prudential Life Assurance cabang Malang,
Jawa Timur)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Gelar Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

M. ADISTYA DWI KURNIAWAN
NIM 0810320099



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
MALANG
2014**

MOTTO

*“Jika Kita memiliki Keinginan yang Kuat
dari Dalam Hati maka Alam Semesta akan
Bahu Membahu Mewujudkannya”*
(Soekarno)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan PT. Prudential Life Assurance cabang Malang,
Jawa Timur)

Disusun oleh : M. Adistya Dwi Kurniawan

NIM : 0810320099

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 13 Januari 2014

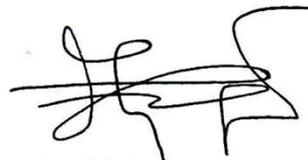
Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Dr. Djamhur Hamid, DIP. BUS, M. Si
NIP. 19481110 198010 1 001



Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, Msi
NIP. 19721117 199802 2 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 13 Desember 2013

Jam : 10.00 WIB

Skripsi atas nama : M. Adistya Dwi Kurniawan

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan PT. Prudential Life Assurance
S.Parman Malang, Jawa Timur)

dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Dr. Djamhur Hamid, DIP. BUS, M. Si
NIP. 19481110 198010 1 001

Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, Msi
NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota

Anggota

Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 30 Desember 2013

Mahasiswa

M. Adistya Dwi Kurniawan

NIM. 0810320099

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan YME, karena atas berkat dan anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Prudential Life Assurance S.Parman Malang, Jawa Timur)”. Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB., DBA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Djamhur Hamdi DIP. BUS, M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah berkenan, selalu memberikan waktu luang untuk bimbingan dan sabar dalam memberikan petunjuk, arahan, serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.

5. Ibu Hamidah N.U, S. Sos, M.Si selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah berkenan dan sabar dalam memberikan ilmu, arahan, serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
6. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan moril dan materiil selama masa perkuliahan hingga terselesaikannya proses pengerjaan skripsi ini.
7. Bapak, Ibu Dosen-dosen FIA BISNIS UB yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya kepada kami, juga telah membimbing kami selama 4 tahun lebih.
8. Sahabat-sahabat Angkatan 2008 FIA Bisnis lainnya yang selalu berbagi keceriaan, kepenatan baik suka maupun duka.
9. Sahabat-sahabat dan rekan-rekan seperjuangan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih banyak telah hadir di kehidupan yang singkat ini. Banyak pelajaran saya peroleh yang telah mendewasakan diri, membuat saya berkembang menjadi lebih baik, dan membuat hidup ini jadi berarti. Semoga silaturahmi yang baik ini terus terjalin erat

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh kesempurnaan, saran dan kritik sangat diharapkan untuk melengkapi tulisan ini agar lebih menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap pembaca.

Malang, 31 Desember 2013

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. PenelitianTerdahulu	7
B. Jasa	12
1. Pengertian Jasa	12
2. Katagori Jasa	14
3. Klasifikasi Jasa	14
4. Karakteristik Jasa	16
C. Kualitas Pelayanan	19
1. Pengertian Kualitas	19
2. Pengertian Kualitas Pelayanan	20
3. Dimensi Kualitas Pelayanan	20
4. Model Kualitas Pelayanan	23
5. Stategi Peningkatan Kualitas Jasa/Pelayanan	26
6. Komponen Utama Kualitas Jasa/Pelayanan	28
7. Prinsip Kualitas Jasa/Pelayanan	29
8. Persepsi	32
D. Kepuasan Pelanggan	33
1. Pengertian Kepuasan Pelanggan	33
2. Model Kepuasan Pelanggan	34
3. Strategi Kepuasan Pelanggan	34
E. Hubungan Kualitas Jasa/Pelayanan terhadap KepuasanPelanggan	36
F. Model Konsep dan Hipotesis	38
1. Model Konsep	38
2. Hipotesis	38
BAB III METODE PELITIAN	41

A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi penelitian	41
C. Konsep, Variabel, dan Definisi Operasional	42
1. Konsep	42
2. Variabel	43
3. Definisi Operasional	44
D. Skala pengukuran.....	49
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	52
F. Sumber Data Penelitian	54
G. Asumsi-asumsi Klasik Regresi	55
1. Uji Normalitas	55
2. Uji Multikolinieritas	56
3. Uji Heterokedastisitas.....	57
H. Uji Validitas dan Realibilitas	58
1. Uji Validitas.....	58
2. Uji Realibilitas	58
3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	59
I. Metode Analisis data	62
1. Analisis Deskriptif.....	62
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	65
B. Sejarah Perusahaan.....	68
C. Logo Perusahaan	69
D. Struktur Organisasai.....	69
E. Deskripsi Responden	71
1. Usia Responden	71
2. Jenis Kelamin Responden.....	72
3. Pekerjaan Responden.....	73
4. Pendidikan Responden	74
F. Analisa Data.....	75
1. Analisis Deskriptf	75
a. Distribusi Frekuensi Variabel Bukti Fisik.....	77
b. Distribusi Frekuensi Variabel Keandalan	77
c. Distribusi Frekuensi Variabel Daya tanggap	80
d. Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan.....	82
e. Distribusi Frekuensi Variabel Empati.....	84
f. Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Kepuasan Nasabah	85
G. Analisis Regresi Linier Berganda	88
H. Analisis Regresi Parsial	89
I. Uji Hipotesis.....	89
J. Pembahasan.....	91

BAB V PENUTUP	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	101



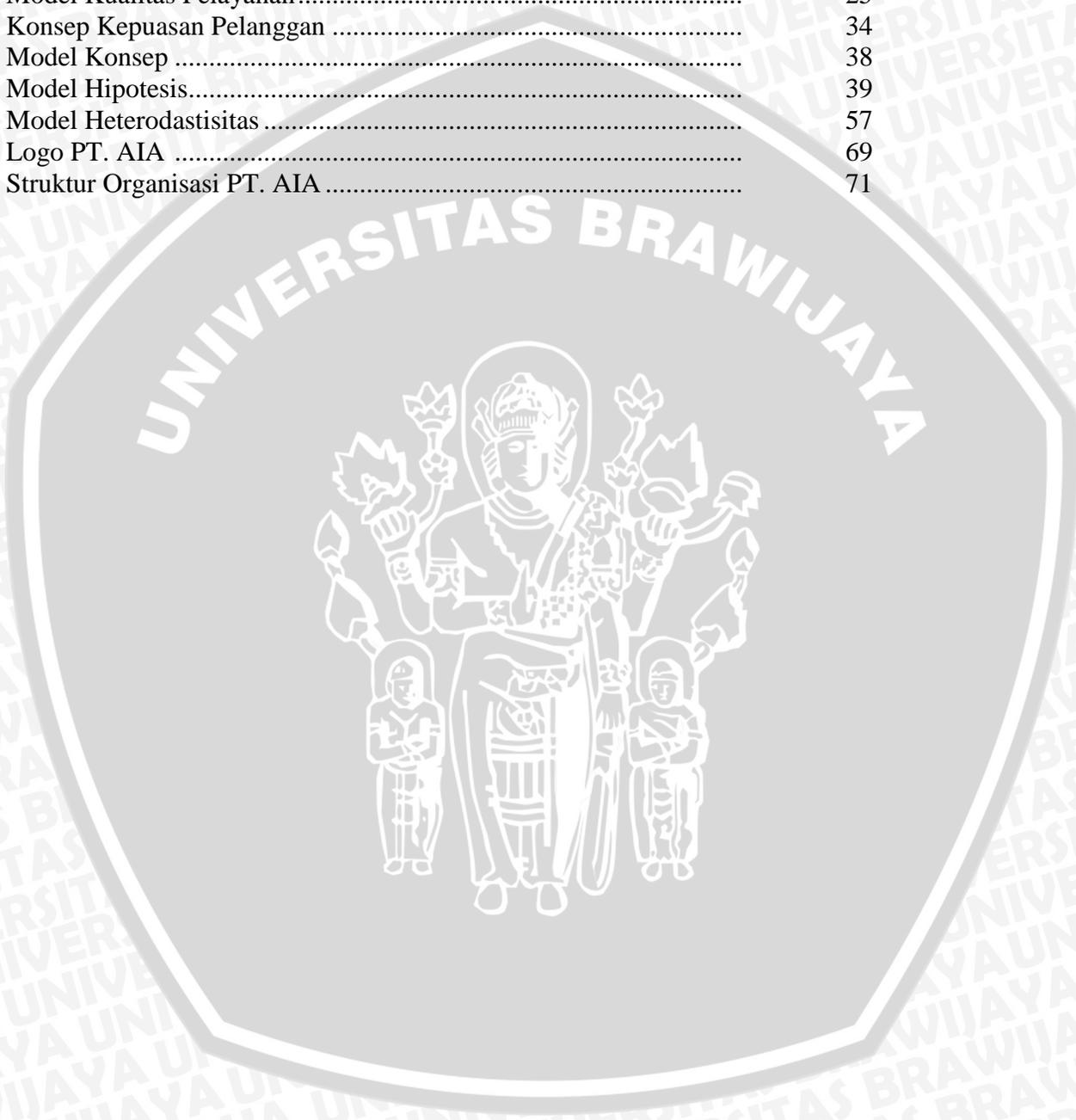
DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Pemetaan Penelitian Terdahulu	10
2	Tabel Konsep, Variabel, Indikator dan <i>Item</i>	47
2	Skala pengukuran	50
3	Interval Skala Likert	47
4	Hasil Uji Normalitas	52
5	Hasil Uji Multikolinieritas	53
6	Uji Validitas Variabel	56
7	Uji Realibilitas Variabel	60
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
9	Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	73
12	Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan	73
13	Distribusi Frekuensi variabel Bukti Fisik (X1)	75
14	Distribusi Frekuensi Variabel Keandalan (X2)	78
15	Distribusi Frekuensi Variabel Daya Tanggap(X3)	80
16	Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan (X4)	82
17	Distribusi Frekuensi Variabel Empati (X5)	84
18	Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Kepuasan Pelanggan (Y)	86
19	Uji F/Simultan	88
20	Hasil Uji t / Parsial	89



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Model Kualitas Pelayanan.....	25
2	Konsep Kepuasan Pelanggan	34
3	Model Konsep	38
4	Model Hipotesis.....	39
5	Model Heterodastisitas	57
6	Logo PT. AIA	69
7	Struktur Organisasi PT. AIA	71



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Hal tersebut dapat dilihat pada jaman modern seperti saat ini bahwa sebagian besar pekerjaan manusia dapat digantikan dengan mesin. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, terutama pada lingkungan usaha yang cepat berubah dan sangat kompetitif. Karena apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi serta dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan ataupun organisasi, sehingga pengelolaan sumberdaya manusia harus mendapat perhatian untuk pemilik perusahaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan cara pemberian kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikan kepada perusahaan. Hariandja (2002:244) mengatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan didalam organisasi yang berbentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya,

uang makan, uang cuti, dan sebagainya. Menurut Simamora (2006:442) kompensasi ada dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Meskipun salah satu faktor penyebab kepuasan kerja, tetapi kepuasan ataupun ketidakpuasan yang disebabkan karena pemberian kompensasi dapat dilihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak sekali dalam sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi karyawan dilingkungan kerjanya. Departemen manajemen sumber daya manusia selalu memantau kepuasan kerja karena hal itu mempengaruhi pada tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, serta keluhan-keluhan karyawan lainnya. Kepuasan karyawan didalam bekerja dan terhadap perusahaan harus diusahakan dan ditingkatkan oleh manajer karena kepuasan kerja akan menjadi umpan balik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan, seperti produktivitas kerja yang menurun, *turn over* yang meningkat, berkurangnya mempelajari pekerjaan barunya.

Lebih lanjut Hasibuan (2000:202) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.” Adanya pemberian kompensasi maka akan tercipta suatu kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan karyawan akan dapat diamati dari perilaku karyawan apakah mereka telah menerima kompensasi yang diberikan menurut standar yang berlaku di suatu daerah tersebut. Apabila tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah dalam bentuk standar upah minimum regional maka terjadi gejala ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterima sehingga timbul tuntutan dalam bentuk demonstrasi buruh,

aksi mogok kerja para buruh sebagai suatu bentuk ketidakpuasan kerja karyawan. Ada bentuk lain dari ketidakpuasan karyawan yakni kinerja mereka makin menurun sehingga menyebabkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu perhatian manajemen pada kepuasan karyawan hendaknya selalu diperhatikan karena akan memberikan umpan balik yang positif pada motivasi serta kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sendiri. Gomes (1992:202) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesediaan atau motivasi karyawan untuk bekerja menimbulkan usaha dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawannya untuk selalu bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Demikian halnya dengan keadaan karyawan pada PT. Prudential Life Assurance. Setiap karyawan di perusahaan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam bekerja. PT. Prudential Life Assurance merupakan salah satu perusahaan jasa asuransi yang kegiatan utamanya memberikan proteksi dan mengalihkan resiko seorang nasabah. Kompensasi merupakan suatu alat motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain dengan diberikannya kompensasi diharapkan karyawan mempunyai kepuasan kerja agar termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang optimal yang akhirnya dapat

berpengaruh pada kinerja karyawan. (Martoyo, 2000:143) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi timbul justru karena adanya kinerja yang lebih tinggi. Karena dengan kinerja yang tinggi tersebut mengakibatkan balas jasa atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil dan memadai, akan dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Dalam hal ini PT. Prudential Life Assurance dituntut memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat umum, apalagi dengan semakin ketatnya persaingan di bidang jasa seorang karyawan dituntut agar dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus berdasarkan prinsip keadilan agar dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi pihak perusahaan. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, dan perusahaan akan mampu mencapai tujuan dan rencana-rencana sesuai apa yang telah ditetapkan.

Penelitian ini untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Prudential Life Assurance kepada karyawan yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Karena didalam PT. Prudential Life Assurance sistem pemberian kompensasi berbeda, mereka memberikan kompensasi berdasarkan kinerja yang mereka lakukan. Untuk itu peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) PT. Prudential Life Assurance Malang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prudential Life Assurance Malang?
3. Bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prudential Life Assurance Malang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang positif di berbagai aspek, antara lain:

1. Kontribusi teoritis

Menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang pendidikan administrasi bisnis khususnya yang menyangkut manajemen sumber daya manusia.

2. Kontribusi praktis

Menambah informasi serta sebagai bahan masukan bagi organisasi/perusahaan dan diharapkan dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapi sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan tepat, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Agar sesuatu yang dibahas dalam skripsi ini dapat diketahui, dimengerti, dan dipahami secara jelas dari masing-masing bab atau bagian oleh pembaca maka peneliti menampilkan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Meliputi kerangka pemikiran yang berupa latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan kerangka teori yang secara berurutan akan membahas tentang kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, model konsep dan model hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Membahas metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel dan pengukuran penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, validitas dan realibilitas serta analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan gambaran umum perusahaan, penyajian data yang berkaitan dengan permasalahannya yang dibahas. Selain itu juga dijelaskan mengenai analisis data serta hasil dari pengolahan data dan interpretasi data hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Memuat kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan dan dari kesimpulan tersebut diberikan saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak organisasi sebagai alternative pemecagan masalah maupun dalam rangka perbaikan.



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan Bayu Wika permana (2008) yang berjudul pengaruh kompe nsasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT.Bank Jatim cabang tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan

(Y). Metode yang digunakan adalah metode explanatory, dengan menggunakan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 28 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah, analisis Regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan dan parsial variabel kompensasi langsung (X_1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung untuk kedua variabel sudah lebih dari t tabel. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel bebas berpengaruh secara signifikan.

2. Penelitian yang dilakukan Novitaria P. Caroline (2008) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan bagian pemasaran PR.HF PRIMA Malang. Tujuan penelitian ini untuk menunjukkan signifikansi pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan sampel sebanyak 44 orang. Analisis data yang digunakan adalah, analisis Regresi linier berganda. Dari hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa variabel bebas Kompensasi finansial (X_1), Kompensasi non finansial (X_2) secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian analisa regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel Kompensasi finansial (X_1) dan variabel Kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 4,951 lebih besar dari F tabel yaitu 3,275 dengan probabilitas (sig) F sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa

terbukti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial dapat diterima.

3. Penelitian yang dilakukan Tania Oktobriani (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan” studi pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian *explanatory research*, dengan jumlah sampel 44 orang. Dari hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa variabel bebas motivasi, berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Diperoleh total effect pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,713 pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung 0, demikian pula pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil 0,748 dari penjumlahan pengaruh langsung 0,309 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,439, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,616 dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung 0.

Tabel 1

Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Lokasi Penelitian
----	------------	-------	----------	-------------------

1	Penelitian terdahulu oleh Bayu Wika Permana (2008)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel bebas yaitu Kompensasi finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2). Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).	PT. Bank Jatim Cabang Tulungagung
2	Penelitian terdahulu oleh Novitaria P. Caroline (2008)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Variabel bebas yaitu Kompensasi finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2). Variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).	PR. HF Prima Malang

Lanjutan tabel 1

3	Penelitian terdahulu oleh Tania Oktobriani (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel bebas yaitu Motivasi (X). Variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y) dan Kinerja karyawan (Z).	PT. Telkom Tbk, Kandatel Malang
4	Penelitian sekarang	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Variabel bebas yaitu Kompensasi finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2). Variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Z) dan Kinerja karyawan (Y).	PT. Prudential Life Assurance

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan sekarang yakni perbedaan judul. Ini dapat dilihat pada adanya perbedaan variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan. Selain itu tempat penelitian juga salah satu perbedaan, untuk penelitian yang sekarang perusahaan yang digunakan merupakan perusahaan asing dalam jasa asuransi.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi. Bukan hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Menurut Swasto (2011:79) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Simamora (2006:442) “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Menurut Hasibuan (2008:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa. Sedangkan menurut Desler (1997:87) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dikerjakannya karyawan itu. Mathis dan Jackson (2002:118) memberikan pengertian lain tentang kompensasi, yaitu faktor penting

yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan atau kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

2. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki sejumlah tujuan yang hendak dicapai dan diharapkan tujuan tersebut dapat memberikan kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Perusahaan memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem kompensasi mereka, menurut Handoko (2001:156), tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Memperoleh personalia yang *qualified*
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar karena perubahan-perubahan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi *supply* dan *demand* tenaga kerja, kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamaryang sudah bekerjadiberbagai perusahaan lain.
- b) Mempertahankan karyawan yang ada
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif niscaya banyak karyawan yang berprestasi dapat keluar, untuk mencegah perputaran karyawan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c) Menjamin keadilan
Administrasi pengupahandan penggajian untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperlihatkan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d) Mengahargai perilaku yang diinginkan
Kompensasi hendaknya mendatangkan perilaku-perilaku yang diinginkan prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesehatan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e) Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawan.

- f) Memenuhi peraturan legal
Seperti aspek-aspek manajemen personalia yang lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan legal. Program-program kompensasi yang baik memperhatikan kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Sedangkan menurut Simamora (2006:449) bahwa tujuan kompensasi yaitu:

- a. Memikat karyawan.
Dengan adanya pengetahuan yang terbatas tentang berbagai organisasi yang sering dimiliki oleh pencari kerja, maka persepsi umum tipe pekerjaan yang mereka laksanakan dan gaji sebenarnya yang ditawarkan merupakan faktor terbaik yang harus mereka perhitungkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang kompeten.
Dalam upaya mempertahankan karyawan yang kompeten, manajer sumber daya manusia haruslah memastikan adanya kewajaran kompensasi di dalam organisasinya.
- c. Keadilan eksternal
Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa diantara organisasi yang dibandingkan.
- d. Keadilan internal
Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas dengan nilai pekerjaan yang serupa diantara organisasi yang dibandingkan
- e. Keadilan individu
Individu karyawan merasa bahwa diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerjanya.

Sementara menurut Hariandja (2002:245) bahwa tujuan kompensasi adalah

- a. Menarik pegawai yang berkualitas.
- b. Mempertahankan pegawai.
- c. Memotivasi kinerja.

- d. Mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompensasi organisasi secara keseluruhan. Sehingga, kompensasi juga dapat dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumberdaya manusia.

Kesimpulan tujuan pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan antara lain memperoleh karyawan yang *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, memenuhi peraturan legal. Sedangkan rancang program kompensasi karyawan dilakukan untuk menarik, memotivasi karyawan dan menciptakan masa kerja yang panjang.

3. Jenis-jenis Kompensasi

Rivai (2004:357), mengemukakan tentang jenis-jenis kompensasi sebagai berikut “kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat memotivasi kerja karyawan.”

Menurut Dessler, “kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagidan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangankeuangan seperti asuransi dan uang liburan yang

dibayar majikan.” (Dessler, 1997:85). Sedangkan menurut Simamora (2006:442) kompensasi ada dua macam yaitu kompensasi financial dan kompensasi non financial, untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial

Menurut Ambar Teguh (2003:206) kompensasi finansial didefinisikan sebagai upah dasar atau sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan prestasi. Sedangkan menurut R. Weyne Mondy (2008:3) menjelaskan financial compensation (kompensasi finansial) adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu

1) Kompensasi Langsung

Menurut Hariandja (2002:224) kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi. Berikut ini adalah macam-macam kompensasi langsung.

a. Gaji atau Upah

Menurut Hariandja (2002:245) gaji adalah balas jasa dalam kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Marihot (2002:235) mengatakan gaji adalah pembayaran tetap yang diterima seseorang dalam anggotanya dalam sebuah organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat hasil kerja yang dicapai

dan besarnya itu tetap tidak berubah sesuai dengan golongan dan pangkatnya, dan besarnya gaji tidak berdasarkan jam kerja dan diberikansetiap bulan atau mingguan,

b. Bonus

Pada umumnya bonus diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan atau pekerja yang diberikan setahun sekali atau pada waktu tertentu, bila syarat tertentu dipenuhi. Filippo (1994:41) mendefinisikan bonus sebagai uang tunai yang didasarkan laba atau evaluasi prestasi perorangan. Simamora (2006:509) menjelaskan bahwa bonus tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program bonus disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, keuntungan, jumlah kehadiran, prestasi kerja, Produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Malthis dan Jackson (2002:416) kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak kerja, dan pensiun.

Simamora (2006:540) bahwa tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang

repository.ub.ac

melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

b. Kompensasi Non Finansial

Menurut Riva'I (2004:306) kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial menurut Simamora (2006:444) terdiri atas kepuasan seseorang yang diperoleh dari lingkungan kerja itu sendiri dan lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Menurut Schuler dan Jackson (1996:96) kompensasi non finansial terdiri dari imbalan sosial dan imbalan karier.

Dalam penelitian ini pemberian kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan serta kompensasi non finansial berupa imbalan sosial dan imbalan karier.

4. Faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi.

Meskipun dalam penentuan besarnya kompensasi melibatkan sejumlah besar negosiasi dan dugaan-dugaan, namun ada faktor-faktor yang diakui sangat mempengaruhi keputusan akhir mengenai jumlah kompensasi.

Menurut pendapat Megginson dalam Mangkunegara (2000:84) bahwa “ *The major factors that affect an organisation's compensation policies and practices are : 1)*

Government factors (faktor pemerintah) 2) Collective bargaining (penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan) 3) Standart and cost of living (Standar dan biaya hidup karyawan) 4) Comptable wages (ukuran perbandingan gaji) 5) Supply and Demand (permintaan dan persediaan) 6) Ability to pay (kemampuan membayar).”

Dari faktor-faktor diatas dijelaskan sebagai berikut:

- a) Faktor pemerintahan
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standart gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga barang baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi atau devaluasi sangat mempengaruhi dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.
- b) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.
- c) Standar dan biaya hidup karyawan
Kebijakan kompensasi harus memperhatikan kondisi ini, karena dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa aman dalam hal ini memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- d) Ukuran perbandingan gaji
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecil perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan.
- e) Permintaan dan persediaan
Permintaan dan persediaan disini berarti bahwa kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah
- f) Kemampuan membayar
Kebijakan kompensasi ini mengandung maksud bahwa jangan sampai perusahaan menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan kebijakan adalah faktor pemerintahan, penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan, standart dan biaya hidup karyawan, ukuran perbandingan gaji, permintaan dan persediaan, serta kemampuan perusahaan membayar karyawan.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193), bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan pada para karyawan yang memandang pekerjaan mereka”. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja. Kemudian menurut Wexly dan Yuki dalam Mangkunegara (2009:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya”. Robbins dalam Wibowo (2011:78) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah “suatu sikap umum individu terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima” Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.” Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2011:503-504) teori kepuasan kerja yaitu:

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factor*.

Sebaliknya, kepuasan kerja ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Mangkunegara dalam bukunya (2009:120-121) memberikan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity*.

Wexley dan Yukl (1977) mengemukakan bahwa “*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job.*” *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. (*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Sedangkan *comparison person may be some one in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job.* (*Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda tau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lainnya (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaiknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain atau *comparison person*)

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Dia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan menghitung selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara yang didapat dan yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, maka menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor tersebut dalam peranannya memberikan kepuasan kerja pada karyawan tergantung dari pribadi masing-masing.

Menurut Robbins (2001:149) faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem 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 ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas. Sama halnya pula, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau terlalu dingin.

d. 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 terhadap interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesesuaian kepribadian-kepribadian

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan dapat menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut karena sukses ini, mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Menurut Hariandja (2001:291-292), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja:

a. Gaji

Yaitu jumlah yang bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil

b. Pekerjaan itu sendiri

Isi dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan sekerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d. Atasan

Yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

e. Promosi

Merupakan kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

- f. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Mangkunegara (2009:120) juga berpendapat, bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

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

4. Mengukur Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa hal yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Robbins dalam Wibowo (2011:510) memberikan dua macam pendekatan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti denan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”.
- b. *Summation score* lebih canggih, mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang dipehitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervise, upah sekarang, kesempatan promosi,

dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

Selain pendapat Robbins di atas, Smith, Kendall, dan Hullin dalam Pangabean (2004:132) mengatakan bahwa “menilai kepuasan kerja keseluruhan (*overall job satisfaction*) dengan menggunakan: kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi.”

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pada umumnya kinerja diberi pengertian sebagai hasil kerja seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2009:67), berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Suwatno (2011:196) juga berpendapat bahwa “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya. Sedangkan menurut Supriyanto dan Machfud (2010:132) kinerja diartikan “sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.” Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan.

2. Standar Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (2003:335), yang menjadi tolok ukur dari Kinerja, yaitu:

a) Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b) Kualitas

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana dikatakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau $P = f(A \times M)$ dimana P adalah performance, M adalah Motivasi, dan A adalah Ability. Sedangkan Menurut Robbins (2007:241) perlu ditambahkan aspek kesempatan (Opportunity) kedalam persamaan diatas sehingga menjadi $P = f(A \times M \times O)$.

E. Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan didalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu secara tersirat kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2000:155) “ suatu departemen personalia meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka dibayar dengan mahal mereka mungkin mengkompensasikan dengan bekerja lebih keras.

F. Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Suatu pemberian kompensasi baik finansial dan non finansial merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai yang optimal, sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan seringkali tergantung pada tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, karena dengan pemberian balas jasa yang lebih tinggi. Menurut Simamora (2006:451) “individu termotivasi bekerja manakala dia merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil”.

G. Hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Handoko (2011:196) mengatakan bahwa “karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadangberprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja”.

H. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Tujuan sebuah perusahaan adalah untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya secara efektif dan efisien dan mampu untuk menjaga eksistensinya tanpa banyak mengalami hambatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus menetapkan kebijakan-kebijakan yang sesuai

dengan kondisi perusahaan. Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan kompensasi yang mengaitkan antara kinerja dengan bayaran. Kompensasi yang bervariasi baik yang bersifat finansial maupun yang bersifat non finansial sangat baik diterapkan di dalam perusahaan, sebab insentif dapat memberikan rangsangan atau motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Mangkunegara (2009:74) mengatakan bahwa, “Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terdapat motivasi dan kinerja karyawan.

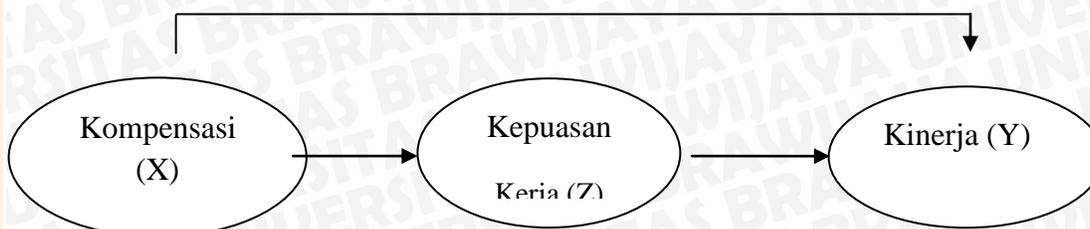
Mangkunegara (2009:74) menyimpulkan bahwa “Kompensasi berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.” Oleh karena itu, pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu alat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain dengan diberikannya kompensasi diharapkan karyawan mempunyai kepuasan kerja agar termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang optimal yang akhirnya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

I. Model Konsep, Model Hipotesis, dan Hipotesis

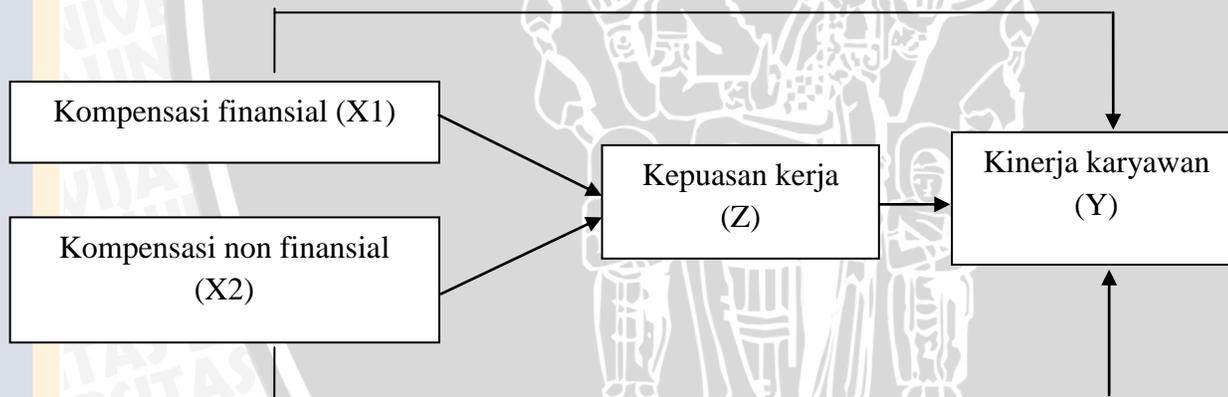
1. Model Konsep

Berdasarkan uraian dalam kajian pustaka, maka dapat dirumuskan kerangka berpikir dengan model konsep sebagai berikut:



Gambar 2**Model Konsep****2. Model Hipotesis**

Berdasarkan model konsep di atas maka dapat disusun model hipotesis yang digunakan yaitu dengan menggunakan tiga variabel yang terdiri dari satu variabel bebas dan dua variabel terikat, yaitu Kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi non finansial (X_2) untuk variabel bebasnya sedangkan kepuasan kerja karyawan (Y) dan kinerja karyawan (Z) merupakan variabel terikatnya. Gambaran model hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar 3****Model Hipotesis****3. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan Sugiono (2010:64).

Sehingga hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antara variabel dalam suatu penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan.

Berdasarkan pada perumusan dan tujuan penelitian dan teori yang telah dijelaskan, maka rumusan hipotesisnya adalah:

- a. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi non finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z).
- b. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi non finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh hal tersebut, peneliti melakukan pengujian hipotesis. Penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *explanatory research*. Menurut Singarimbun (2006:5), “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).”

Dalam penelitian *explanatory research*, hipotesis yang telah dirumuskan selanjutnya diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu Kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sehingga dengan demikian jenis penelitian ini adalah penelitian survei.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Prudential Life Assurance yang beralamatkan di Jalan S.Parman no.56 Blok B 7-8 Malang, Jawa Timur. Pemilihan lokasi di PT. Prudential Life Assurance. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan kompensasi sebagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

C. Konsep, Variabel, dan Definisi Operasional

1. Konsep

Pemahaman sebuah konsep dari permasalahan yang diteliti sangat diperlukan, karena dari konsep ini guna menghasilkan rumusan dari hubungan-hubungan teoritis. Menurut Singarimbun (2006:33) konsep adalah “Istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.”

Konsep dalam penelitian ini yaitu:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan atau kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan.

c. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) variabel adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat. Kompensasi finansial (X_1) kompensasi non finansial (X_2) sebagai variabel bebas, kepuasan kerja karyawan (Z) sebagai variabel intervening, dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Di bawah ini adalah indikator dari variabel tersebut.

a. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2010:59) “variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu Kompensasi finansial (X_1), Kompensasi non finansial (X_2), yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut;

- 1) Upah atau Gaji
- 2) Bonus
- 3) Tunjangan
- 4) Imbalan Sosial
- 5) Imbalan Karir

b. Variabel intervening

Menurut Sugiyono (2009:5), variabel intervening adalah “variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.” Dalam

penelitian ini, variabel interveningnya yaitu variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 2) Kepuasan terhadap pembayaran kompensasi
- 3) Kepuasan terhadap promosi
- 4) Kepuasan terhadap atasan

c. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2010:59) “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu, variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil pekerjaan
- 2) Kualitas dari hasil pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2009:126), definisi operasional adalah “suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.” Definisi operasional bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang sama sebagai acuan apakah dia harus menggunakan metode pengukuran yang sama atau tidak.

Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Bebas

- 1) Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Dalam variabel kompensasi finansial ini, terdapat tiga indikator yaitu dalam bentuk uang seperti upah atau gaji, bonus, dan tunjangan.

2) Kompensasi non finansial (X_2)

Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial terdiri dari imbalan sosial dan imbalan karier.

b. Variabel Intervening

1) Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Kepuasan Kerja Karyawan merupakan sikap dan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya dan ganjaran yang diperoleh. Dalam variabel ini indikator yang digunakan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, yang merupakan adanya kedudukan jabatan yang lebih baik dan jabatan yang dipegang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, kepuasan terhadap pembayaran yang merupakan kepuasan atas pembayaran setelah menduduki jabatan baru yang sesuai dengan pekerjaan dan harapan, kepuasan terhadap kebijakan promosi yang merupakan kepuasan terhadap sistem promosi yang telah dilakukan oleh perusahaan dan kesempatan untuk dipromosikan, dan kepuasan terhadap atasan yang merupakan kepuasan akan bagaimana dukungan atasan dan hubungan dengan atasan.

c. Variabel Terikat

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil dari aktivitas kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar. Dalam variabel ini terdapat tiga indikator, yaitu kuantitas pekerjaan yang mana seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan, kualitas pekerjaan yang merupakan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka konsep, indikator, beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Tabel Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi Finansial (X ₁) Hariandja (2002:224)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keadilan gaji • Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan • Tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki • Tingkat pengaruh gaji terhadap pemenuhan kebutuhan sehari-hari
		Bonus	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian bonus dengan kesepakatan perusahaan • Tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah kehadiran • Tingkat kesesuaian gaji dengan jumlah garapan yang diselesaikan

Lanjutan Tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item
		Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keadilan tunjangan

			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan
	Kompensasi Non Finansial (X_2) Schuler dan Jackson (1996:96)	Imbalan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penghargaan social • Tingkat frekuensi pemberian pujian • Tingkat kenyamanan tugas • Tingkat jalinan persahabatan
		Imbalan Karir	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat frekuensi pengembangan diri • Tingkat peluang naik pangkat
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (Z) Hariandja (2001:291-292)	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Posisi jabatan yang lebih baik • Kesesuaian dengan keahlian
		Kepuasan Terhadap Pembayaran kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pembayaran kompensasi sesuai dengan pekerjaan/kedudukan • Pembayaran kompensasi sesuai dengan harapan
		Kepuasan Terhadap Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan • Kesempatan yang sama untuk dipromosikan
		Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan atasan terhadap pekerjaan • Hubungan dengan atasan kerja • Dukungan rekan kerja terhadap pekerjaan • Hubungan dengan rekan kerja.

Lanjutan Tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item
--------	----------	-----------	------

Kinerja	Kinerja Karyawan (Y) Dharma (2003:335)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya hasil kerja • Hasil kerja sesuai jumlah target
		Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kerapian dalam bekerja • Ketelitian dalam bekerja
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:132), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik total dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini skala akan diberikan bobot pada setiap jawaban yang merupakan reaksi individu terhadap sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan. Pembobotan disini adalah proses pemberian nilai angka pada setiap jawaban dari satu pertanyaan atau pernyataan, secara garis besar dapat dijelaskan pada tabel 3.

Tabel 3
Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3

Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2011:20)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 1996:61).

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan:

- c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)
- k = banyaknya kelas
- X_n = nilai observasi terbesar
- X₁ = nilai observasi terkecil

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas yang tertera pada Tabel 4.

Tabel 4
Interval Kelas Skala Likert

No	Notasi	Score	Interval Kelas
1	Sangat Baik/Sangat Sesuai/Sangat Tinggi/Sangat Besar/Sangat Puas	5	> 4,2 – 5
2	Baik/Sesuai/Tinggi/Besar/Puas	4	> 3,4 – 4,2
3	Cukup Baik/Cukup Sesuai/Cukup Tinggi/Cukup Besar/Cukup Puas	3	> 2,6 – 3,4
4	Buruk/Tidak	2	> 1,8 – 2,6

	Sesuai/Rendah/Kecil/Tidak Puas		
5	Sangat Buruk/Sangat Tidak Sesuai/Sangat Rendah/Sangat Kecil/Sangat Tidak Puas	1	1 – 1,8

Dalam pembuatan kelas interval yang digunakan dalam menyusun tabel distribusi frekuensi gambaran responden dapat menggunakan cara sebagai berikut: (Supranto, 1996:61)

1. Mengurutkan data responden dari yang terkecil ke data terbesar
2. Menhitung rentang data, yaitu data tertinggi dikurang data terendah
3. Menghitung banyak kelas denag rumus Sturges

$$K = 1 + 3,322 \log n$$

Dimana: k = banyaknya kelas
n = banyaknya responden

4. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{rentang kelas}}{k}$$

5. Menentukan ujung kelas interval pertama, dan kelas interval pertama dihitung dengan menjumlahkan ujung bawah kelas dengan nilai panjang kelas dikurang 1.

Supranto juga memberikan ketentuan bahwa kelas interval tidak perlu sama. Pembuatan kelas interval dapat dilakukan dengan memberi tanda < (kurang dari) atau ≥ (lebih dari sama dengan).

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010:115) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 61 karyawan PT. Prudential Life Assurance.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 5

Tabel 5

Data Jumlah Karyawan PT. Prudential Life Assurance, Malang.

No	Uraian	Jumlah
1	Senior Agency Manajer	1
2	Agency Manajer	3
3	Senior Unit Manajer	2
4	Unit Manajer	7
5	Agen	42
6	Admin	6
Jumlah		61

Sumber: Admin PT. Prudential Life Assurance, Malang 2013.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Guna memudahkan peneliti, serta terbatasnya kemampuan dari segi tenaga, waktu dan biaya sehingga tidak memungkinkan untuk menguji semua elemen yang ada di populasi, untuk itu perlu adanya sampel. Menurut Sugiyono (2010:116), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Mengingat objek yang diteliti dalam lokasi mempunyai beberapa seksi atau kelompok dalam struktur organisasinya, dan untuk mendapatkan jumlah sampel yang seimbang atau sebanding dengan banyaknya objek penelitian dimasing-

masing seksi, atau kelompok, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel, jadi teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus sesuai dengan jumlah populasinya adalah 61 orang. Dalam penelitian ini senior agency manager tidak dijadikan sampel. Jadi sampel yang akan diambil adalah 60 orang.

F. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dua sumber data tersebut merupakan data yang berhubungan dengan penelitian dan konsep datanya pun tidak menyimpang dari penelitian.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data Primer didapat melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan mencatat perilaku dari objek yang dicatat secara langsung, data primer dapat berupa hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden, dan juga bisa dilakukan dengan wawancara (*interview*). Penyebaran kuesioner kepada para responden merupakan pengumpulan data primer yang efektif untuk mengetahui masalah penelitian dan mengetahui jawaban dalam menguji hipotesis penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung data primer yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekunder yang dapat membantu penelitian berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawaian, dan lain-

lain. Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi perusahaan.

G. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2010:146) adalah “suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.” Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode dan instrumen sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner menurut Arikunto (2010:194) “sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.” Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Dimana dalam penelitian ini peneliti menyebarkan daftar pertanyaan tertulis secara tertutup/kuesioner yang dijawab oleh responden. Isi dari kuesioner tersebut adalah pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan Kompensasi, Kepuasan kerja karyawan, dan Kinerja karyawan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek penelitian, namun melalui pencatatan dokumen-dokumen atau arsip yang dimiliki oleh perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian yang sesuai dengan pedoman dokumentasi. Dokumen tersebut dapat berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan deskripsi kepegawainya, dan lain-lain.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu instrumen dan untuk mendapatkan jawaban yang diharapkan.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:213) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan

r = koefisien korelasi

x = skor item x

y = skor item y

n = banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2010:166) instrumen dikatakan valid apabila koefisiennya $\geq 0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butiran

σ_1^2 = varians total

Menurut Arikunto dalam Supriyanto (2010:296), instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai koefisien $> 0,600$.

I. Metode Analisis Data

Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel Kompensasi, Kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya adalah mengolah data

dan mentabulasikan ke dalam tabel distribusi frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolok ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun dalam persentase.

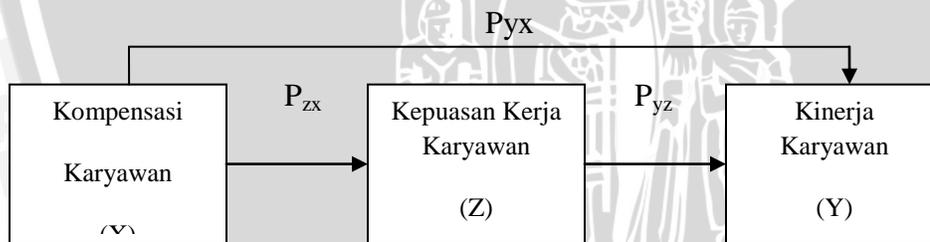
2. Analisis Jalur

Analisis jalur sangat bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab akibat, selain itu analisis jalur ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur adalah sebagai berikut: (Riduwan dan Kuncoro, 2011:116-118)

a. Merumuskan hipotesis dan model analisis jalur.

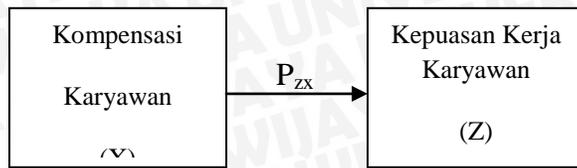
Kerangka hubungan kausal empiris dalam penelitian ini dapat dibuat melalui model analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4
Model Analisis Jalur

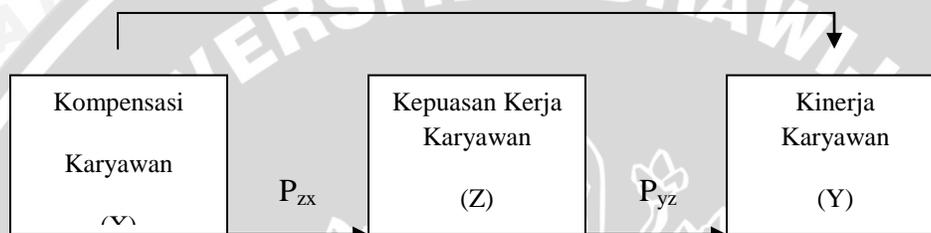
Dalam model analisis jalur diatas, untuk mempermudah melakukan analisis maka dapat dibagi menjadi 2 model jalur yaitu:

$$Y = PZX$$



Gambar 5
Model Jalur 1

$$Y_2 = PY_2X + PY_2Y_1$$



Gambar 6
Model Jalur 2

- a. Menghitung koefisien jalur secara bersama-sama.

Menguji koefisien jalur secara bersamaan dapat dihitung dengan rumus F, yaitu:

(Riduwan dan Kuncoro, 2011:133)

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

Keterangan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel eksogen

R^2 = R Square

b. Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan rumus seperti di bawah ini: (Riduwan dan Kuncoro, 2011:133)

$$t_k = \frac{P_k}{se_{px2}}$$

Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji t ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk model jalur 1, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \geq Sig$), maka variabel Kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Z). Begitu pula untuk model jalur 2 jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \geq Sig$), maka variabel Kompensasi finansial (X_1), Kompensasi non finansial (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Untuk model jalur 1, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 < Sig$), maka variabel Kompensasi finansial (X_1), Kompensasi non finansial (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Begitu pula untuk model jalur 2 jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 < Sig$), maka variabel Kompensasifinansial (X_1), Kompensasi non finansial (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Berdiri sejak tahun 1995, PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) merupakan bagian dari Prudential plc, London, Inggris. Prudential plc adalah sebuah grup jasa keuangan internasional terkemuka yang menyediakan jasa keuangan ritel dan pengelolaan dana di pasar-pasar terpilih: Inggris Raya, Amerika Serikat, Asia dan Eropa. Di Inggris, Prudential adalah penyedia jasa asuransi jiwa dan dana pensiun terkemuka yang menawarkan berbagai produk keuangan ritel. Prudential telah menyediakan jasa asuransi jiwa di Inggris selama lebih dari 160 tahun dan memiliki produk dana jangka panjang terbesar di Inggris selama lebih dari satu abad. Per 31 Desember 2010 mengelola dana lebih dari £340 miliar (Rp 4, 782 triliun). M&G adalah pengelola dana Prudential di Inggris Raya dan Eropa. Jackson National Life, yang diakuisisi Prudential pada tahun 1986, adalah penyedia jasa tabungan jangka panjang dan dana pensiun terkemuka bagi nasabah ritel dan institusi di Amerika Serikat. Di Asia, Prudential adalah perusahaan asuransi jiwa terkemuka dari Eropa yang memiliki jaringan bisnis yang tersebar di 12 negara: Cina, Hong Kong, India, Indonesia, Jepang, Korea, Malaysia, Filipina, Singapura, Taiwan, Thailand dan Vietnam.

Dengan menggabungkan pengalaman internasional Prudential di bidang asuransi jiwa dengan pengetahuan tata cara bisnis lokal, Prudential Indonesia memiliki komitmen

untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia. Prudential Indonesia adalah pemimpin pasar dalam penjualan produk asuransi jiwa yang dikaitkan dengan investasi (*unit link*) pertamanya di tahun 1999. Sebagai pemimpin pasar, Prudential Indonesia selalu berusaha untuk menyediakan produk *unit link* yang dirancang untuk memenuhi dan melengkapi kebutuhan nasabahnya, dalam setiap tahap kehidupan, mulai dari usia kerja, pernikahan, kelahiran anak, pendidikan anak, dan masa pensiun. Sampai dengan 31 Desember 2010, Prudential Indonesia memiliki 7 kantor pemasaran, yaitu di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, dan Batam dan 219 kantor keagenan (termasuk di Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Bali, Batam, dan Medan). Prudential Indonesia didukung oleh lebih dari 85.000 jaringan tenaga pemasaran berlisensi yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia, dan melayani lebih dari 1.100.000 nasabah.

Beberapa penghargaan yang diterima Prudential Indonesia selama masa beroperasinya, termasuk di tahun 2011 sampai dengan bulan Januari:

- Top Brand Award 2011 untuk kategori Asuransi Jiwa untuk kedua kalinya berturut-turut dari Majalah Marketing bekerja sama dengan Frontier Consulting Group.
- Indonesia Most Favorable Brand in Social Media kategori asuransi dari majalah SWA, SITTI (Sistem Iklan Teknologi Teks Indonesia) dan OMG.
- Digital Marketing Award 2010 untuk situs korporat dalam kategori asuransi jiwa dari majalah Digital Marketing bekerja sama dengan lembaga riset Survey One dari Marketing Group.
- Indonesia's Most Favorite Netizen Brand 2010 untuk kategori asuransi jiwa dari Marketeers bekerja sama dengan lembaga riset Mark Plus Insight.

- Indonesian Customer Satisfaction Award (ICSA) 2010 untuk kategori asuransi jiwa dari Majalah SWA bekerja sama dengan lembaga riset Frontier Consulting Group.
- Cabang Asuransi Jiwa Syariah Terbaik 2010 untuk kategori perusahaan asuransi jiwa dengan aset di atas Rp100 miliar dalam ajang “Investor Best Syariah 2010” dari Majalah Investor.
- Service Quality Award 2010. Menerima kualifikasi "Gold" untuk kategori “Life Insurance Services” dan kualifikasi "Diamond" untuk kategori “Health Insurance Services”. Penghargaan diberikan oleh Majalah Marketing bekerja sama dengan Carre-
CSL.
- Top Brand Award 2010 untuk kategori asuransi jiwa berdasarkan Top Brand Index 2010 dari Majalah Marketing bekerja sama dengan Frontier Consulting Group.
- Marketeers Award: Greatest Brand of the Decade. Editor's Choice untuk kategori asuransi jiwa, sub kategori merek produk untuk **PRUlink** dari MarkPlus, Inc bekerja sama dengan komunitas Marketeers.
- Indonesia’s Most Admired Company (IMAC) 2010 dari Majalah BusinessWeek Bloomberg sebagai “The Best in Building and Managing Corporate Image” untuk kategori asuransi jiwa.
- Perusahaan Asuransi Jiwa Terbaik dalam ajang Investor Awards 2010 dari Majalah Investor untuk kategori aset lebih dari Rp10 triliun. Prudential juga berhasil mempertahankan trophy "Star Performer" karena telah memenangkan kategori ini selama 8 tahun berturut-turut.

- Insurance Award 2010. Posisi teratas dalam kategori "Good Life Insurance" sub kategori modal lebih dari Rp 250 miliar dalam ajang Insurance Awards 2010 yang diselenggarakan oleh Majalah Media Asuransi.
- The Best Islamic Life Insurance, The Most Expansive Insurance, dan The Most Profitable Investment dalam ajang Islamic Finance Award 2010 yang diselenggarakan oleh Karim Consulting.

Logo Perusahaan.

Simbol utama serta asal mula nama Prudential diambil dari figur Dewi Prudence (Dewi Kebijaksanaan). Dewi Prudence merupakan ciri khas dan memiliki keterkaitan yang kuat dengan Prudential sejak pendiriannya pada tahun 1848. Sosok ini mewakili salah satu dari empat kebajikan utama dan mengandung arti perilaku bijaksana. Dewi Prudence selalu tampil dengan panah, ular, dan cermin.

Arti di balik simbol:

Anak

Melambangkan kemampuan seorang pemanah yang jitu dan penuh perhitungan.

Panah



Ular

Merupakan lambang dari kearifan.

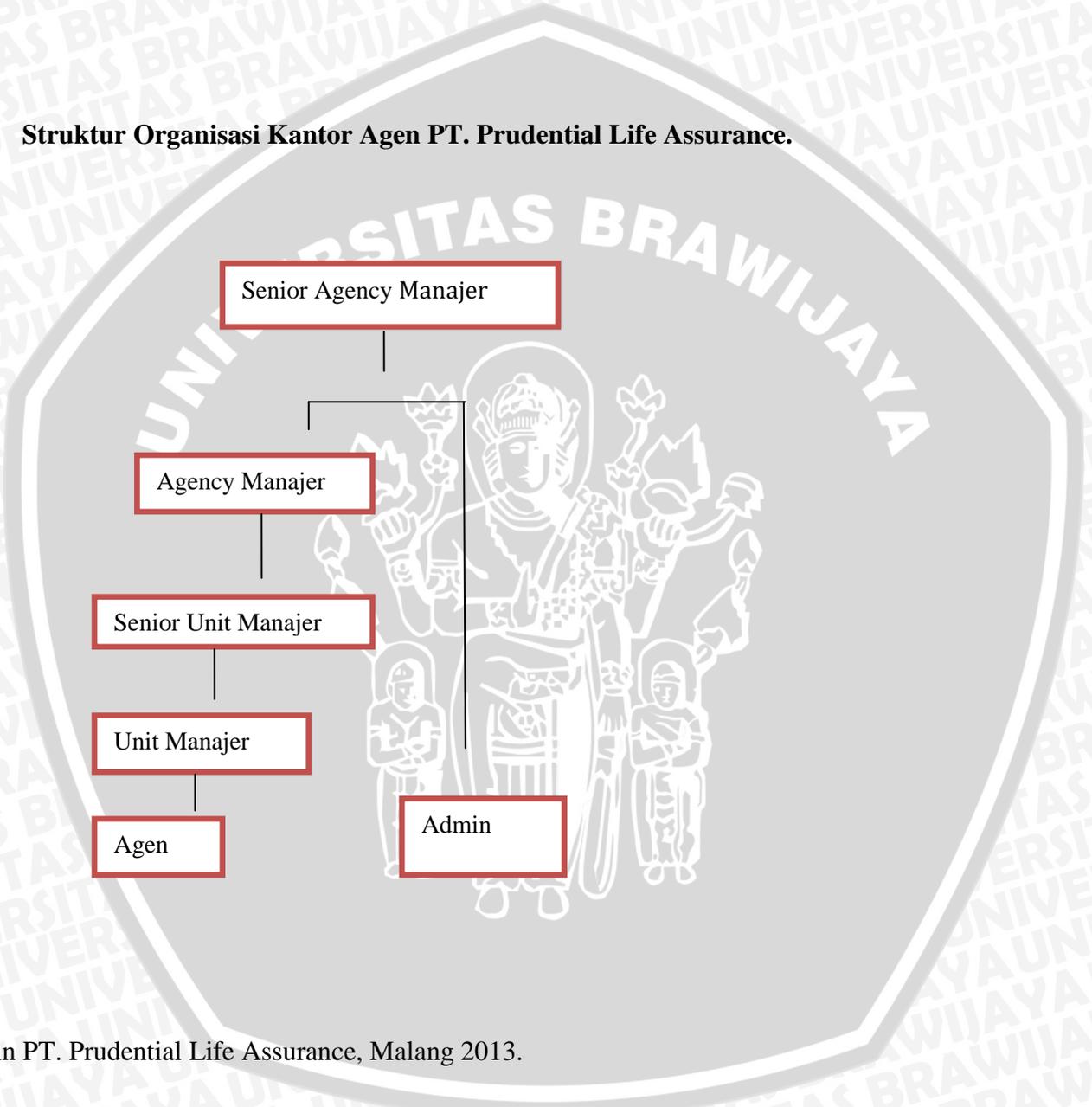


Cermin

Menggambarkan kemampuan seseorang untuk melihat dirinya apa adanya.



Struktur Organisasi Kantor Agen PT. Prudential Life Assurance.



Admin PT. Prudential Life Assurance, Malang 2013.

Deskripsi kerja pada kantor PT. Prudential Life Assurance, Malang.



a. Senior Agency Manajer :

- Memberikan target omset ke Agency Manajer.
- Menjaga kestabilan omset kantor agency.
- Mengontrol perkembangan kinerja Setiap pegawai.
- Memberikan pelatihan pengembangan diri ke seluruh agen.
- Evaluasi kinerja setiap 4 bulan.

b. Agency Manajer :

- Memenuhi target omset yang di berikan Senior Agency Manajer.
- Membagi tugas kepada Senior Unit manajer untuk pencapaian target omset.
- Mengontrol perkembangan kinerja setiap senior unit manajer maupun unit manajer.
- Memberikan pelatihan pengembangan diri ke seluruh agen.
- Melaporkan hasil kerja setiap 1 bulan.
- Mengevaluasi produktifitas setiap senior unit manajer maupun unit manajer.

c. Senior Unit Manajer :

- Mengontrol perkembangan kinerja unit manajer beserta agen.
- Memenuhi target omset yang di berikan Agency Manajer.
- Memberikan pelatihan pengembangan diri ke seluruh agen.
- Memberikan rekomendasi ke unit manajer untuk perekrutan agen baru.
- Melaporkan kegiatan kerja setiap 2 minggu.

d. Unit Manajer:

- Merekerut agen baru.
- Membantu agen agar nasabah lebih cepat mencairkan klaim.

- Membantu agen agar nasabah lebih cepat mendapatkan polis asuransi.
- Mengontrol kinerja agen.
- Melaporkan kegiatan kerja setiap 1 minggu.

e. Agen :

- Mencari nasabah.
- Membantu Nasabah untuk pengajuan polis asuransi.
- Membantu Nasabah untuk pencairan klaim.
- Memberikan ilustrasi terhadap nasabah akan produk Prudential Life Assurance.
- Melaporkan kegiatan kerja setiap harinya.

f. Admin :

- Mendata dokumen masuk dan keluar.
- Mendata agen.
- Mengumpulkan berkas pengajuan polis.
- Mengumpulkan data pengajuan klaim.
- Melayani nasabah dan sebagai operator telepon.

B. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 60 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

a. Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1

berikut :

No	Usia	Jumlah Responden (Senioritas)	Persentase (%)
1	20 tahun - 30 tahun.	24	40
2	30 tahun - 40 tahun.	26	43,33
3	40 tahun - 50 tahun.	9	15
4	> 50 tahun.	1	1,67
Jumlah		60	100

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 24 senioritas atau 40%, berusia lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 26 senioritas atau 43,33%, berusia lebih dari 40 tahun sampai 50 tahun sebanyak 9 senioritas atau 15%, berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 senioritas atau 1,67%. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun. Dalam hal ini, dapat di asumsikan bahwa pada rentang usia tersebut merupakan usia dikatakan aktif bekerja.

b. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Senioritas)	Persentase (%)
1	Laki – laki	26	43,33
2	Perempuan	34	56,67
	Jumlah	60	100

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 responden atau 43,33%, sedangkan perempuan sebanyak 34 responden atau 56,67%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 34 orang atau 56,67%.

C. Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

a. Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi Finansial (X1)

Variabel kompensasi finansial terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi Finansial (X1)

Item	5		4		3		2		1		Rata-rata
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
X1.1	8	13.33	40	66.67	11	18.33	1	1.67	0	0.00	3.92
X1.2	2	3.33	45	75.00	13	21.67	0	0.00	0	0.00	3.82
X1.3	3	5.00	46	76.67	11	18.33	0	0.00	0	0.00	3.87
X1.4	5	8.33	41	68.33	14	23.33	0	0.00	0	0.00	3.85
X1.5	6	10.00	42	70.00	12	20.00	0	0.00	0	0.00	3.90
X1.6	2	3.33	39	65.00	16	26.67	3	5.00	0	0.00	3.67
X1.7	7	11.67	39	65.00	14	23.33	0	0.00	0	0.00	3.88
X1.8	9	15.00	40	66.67	11	18.33	0	0.00	0	0.00	3.97
X1.9	5	8.33	41	68.33	14	23.33	0	0.00	0	0.00	3.85
							0	0.00	0	0.00	3.86

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.3 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 8 responden atau 13,33% yang menyatakan sangat setuju tentang Tingkat keadilan gaji, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk item kedua yaitu Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, yang

menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 75,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu Tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 76,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Tingkat pengaruh gaji terhadap pemenuhan kebutuhan sehari-hari dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 68,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Tingkat kesesuaian bonus dengan kesepakatan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu Tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah kehadiran dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 65,00%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketujuh yaitu tingkat kesesuaian gaji dengan jumlah tugas yang diselesaikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 11,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 65,00%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedelapan yaitu Tingkat keadilan tunjangan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 15,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesembilan yaitu Tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 68,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak



0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

b. Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi Non Finansial (X2)

Variabel kompensasi non finansial terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi Non Finansial (X2)

Item	5		4		3		2		1		Rata-rata
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
X2.1	10	16.67	31	51.67	19	31.67	0	0.00	0	0.00	3.85
X2.2	2	3.33	35	58.33	22	36.67	1	1.67	0	0.00	3.63
X2.3	10	16.67	28	46.67	20	33.33	2	3.33	0	0.00	3.77
X2.4	9	15.00	38	63.33	12	20.00	1	1.67	0	0.00	3.92
X2.5	3	5.00	46	76.67	11	18.33	0	0.00	0	0.00	3.87
X2.6	2	3.33	42	70.00	16	26.67	0	0.00	0	0.00	3.77
											3.80

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.4 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 10 responden atau 16,67% yang menyatakan sangat setuju tentang Tingkat penghargaan sosial, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 51,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 31,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0

responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu Tingkat frekuensi pemberian pujian dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 58,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 22 responden atau 36,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu Tingkat kenyamanan tugas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 46,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 20 responden atau 33,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu tingkat jalinan persahabatan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 15,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 63,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 20,00%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu tingkat frekuensi pengembangan diri dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 76,67%, yang menyatakan ragu – ragu

sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu tingkat peluang naik pangkat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 70,00%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja terdapat sepuluh pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (Z)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y1	8	13.33	33	55.00	18	30.00	1	1.67	0	0.00	60	100	3.80
Y2	4	6.67	40	66.67	15	25.00	1	1.67	0	0.00	60	100	3.78
Y3	4	6.67	43	71.67	13	21.67	0	0.00	0	0.00	60	100	3.85
Y4	3	5.00	51	85.00	6	10.00	0	0.00	0	0.00	60	100	3.95
Y5	3	5.00	43	71.67	14	23.33	0	0.00	0	0.00	60	100	3.82
Y6	5	8.33	44	73.33	11	18.33	0	0.00	0	0.00	60	100	3.90
Y7	5	8.33	36	60.00	19	31.67	0	0.00	0	0.00	60	100	3.77
Y8	8	13.33	33	55.00	18	30.00	1	1.67	0	0.00	60	100	3.80
Y9	12	20.00	36	60.00	11	18.33	1	1.67	0	0.00	60	100	3.98
Y10	8	13.33	39	65.00	13	21.67	0	0.00	0	0.00	60	100	3.92
													3.86

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 8 responden atau 13,33% yang menyatakan sangat setuju tentang Posisi jabatan yang lebih baik, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 55,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 18 responden atau 30,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk item kedua yaitu Kesesuaian dengan keahlian dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 25,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item ketiga yaitu Pembayaran kompensasi sesuai dengan pekerjaan/kedudukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 71,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Pembayaran kompensasi sesuai dengan harapan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 85,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 10,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk item kelima yaitu Kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 71,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu Kesempatan yang sama untuk dipromosikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 73,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketujuh yaitu Dukungan atasan terhadap pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 31,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedelapan yaitu Hubungan dengan atasan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 13,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 55,0%, yang menyatakan ragu – ragu

sebanyak 18 responden atau 30,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesembilan yaitu Dukungan rekan kerja atas pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesepuluh yaitu Hubungan dengan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 13,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 65,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Z)

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	Jumlah	%	
Y1	11	18.33	36	60.00	12	20.00	1	1.67	0	0.00	60	100	3.95
Y2	5	8.33	36	60.00	19	31.67	0	0.00	0	0.00	60	100	3.77
Y3	16	26.67	32	53.33	12	20.00	0	0.00	0	0.00	60	100	4.07
Y4	9	15.00	33	55.00	16	26.67	2	3.33	0	0.00	60	100	3.82
Y5	6	10.00	40	66.67	12	20.00	2	3.33	0	0.00	60	100	3.83
													3.89

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 11 responden atau 18,33% yang menyatakan sangat setuju tentang Meningkatnya hasil kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu Hasil kerja sesuai jumlah target dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 31,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu Kerapian dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12

responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Ketelitian dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 15,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 55,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

2. Analisis Inferensial

a. Pengaruh Secara Langsung

1) Analisis Jalur Model Pertama (X terhadap Z).

Tabel 4.9 Hasil Analisis Jalur Model Pertama (X terhadap Z).

Variabel bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
X	0.697	7.409	0.000	Signifikan
Variabel terikat	Z			
R	: 0,697			
R square (R2)	: 0,486			
Adjusted R square	: 0,477			
F hitung	: 54,897			
Probabilitas Fhitung	: 0,000			

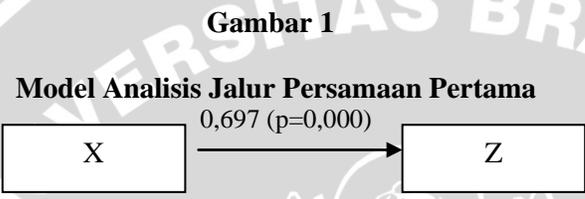
Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 4.9 didapatkan nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,477. Artinya bahwa 47,7% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi. Sedangkan sisanya 52,3% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Adapun pengujian Pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) di dapatkan perhitungan secara parsial variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,697 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan model jalurnya sebagai berikut :



2) Analisis Jalur Persamaan Regresi Model Kedua (X,Z terhadap Y).

Tabel 4.10 Hasil Analisis Jalur Model Kedua (X, Z terhadap Y).

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X	0.510	4.052	0.000	Signifikan
Z	0.279	2.221	0.030	Signifikan
Variabel terikat	Y			
R	: 0,732			
R square (R2)	: 0,536			
Adjusted R square	: 0,520			
F hitung	: 32,988			
Probabilitas Fhitung	: 0,000			

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 4.13 didapatkan nilai probabilitas F hitung sebesar 0,000 ($p<0,05$), sehingga

H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,520. Artinya bahwa 52,0% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 48,0% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

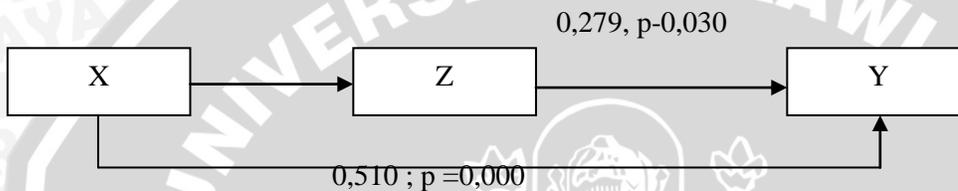
Adapun pengujian pengaruh secara langsung masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

- a) Pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,510 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat

dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,279 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,030 ($0,030 < 0,05$) maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan model jalurnya sebagai berikut :

Gambar 2
Model Analisis Jalur Persamaan Kedua

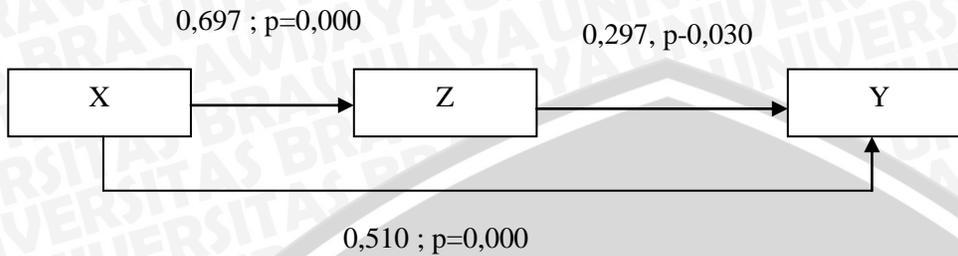


b. Pengaruh Secara Tak Langsung

Hasil uji juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari Kompensasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan kerja (Z). Besar pengaruh tidak langsung adalah sebesar $0,697 \times 0,279 = 0,194811$ atau dibulatkan menjadi 0,195. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,510 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,195.

Model akhir dari analisis jalur baik persamaan regresi jalur pertama maupun persamaan regresi jalur kedua adalah sebagai berikut :

Gambar 3
Model Analisis Jalur Keseluruhan



c. Uji Hipotesis

1. Persamaan Analisis Jalur Pertama

Berdasarkan persamaan regresi model pertama diatas, dapat digunakan untuk menguji dua hipotesis, yaitu hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Hasil uji hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dapat diterima dengan melihat nilai signifikan $t = 0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b) Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dapat diterima dengan melihat nilai signifikan $t = 0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z).

2. **Persamaan Analisis Jalur Kedua**

Berdasarkan persamaan regresi model kedua diatas, dapat digunakan untuk menguji dua hipotesis, yaitu hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Hasil uji hipotesis tersebut dapat dijelaskan uji hipotesis ketiga dapat diterima dengan melihat nilai signifikan $t=0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

a. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance, Malang hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa terdapat probabilitas sebesar $0,000$ dengan $\alpha 0,05$ ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selain itu dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kompensasi finansial yaitu komisi yang adil, bonus yang sesuai dengan kesepakatan, tunjangan yang sesuai dengan jabatan, diperoleh rata-rata mean

sebanyak 3,86 dan item variabel kompensasi non finansial yaitu imbalan sosial dan imbalan karir yang seimbang diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,80 yang memiliki kategori baik berarti kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Prudential Life Assurance baik. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Notoadmodjo (2003:153), “ Besar kecilnyakompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun”.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance, Malang hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa terdapat probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selain itu dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kompensasi

finansial yaitu komisi yang adil, bonus yang sesuai dengan kesepakatan, tunjangan yang sesuai dengan jabatan, diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,86 dan item variabel kompensasi non finansial yaitu imbalan sosial dan imbalan karir yang seimbang diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,80 yang memiliki kategori baik berarti kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Prudential Life Assurance baik. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Mangkunegara (2000:84), “Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja dan kemampuan kerja nantinya akan mempengaruhi hasil kerja”.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya seberapa besar kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance, Malang hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa terdapat probabilitas sebesar 0,030 dengan alpha 0,05 ($0,030 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selain itu dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kepuasan kerja karyawan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pembayaran kompensasi, kepuasan terhadap promosi serta kepuasan terhadap lingkungan kerja diperoleh

rata-rata mean sebanyak 3,86 yang memiliki kategori baik berarti kepuasan kerja yang diberada pada karyawan PT. Prudential Life Assurance baik. Pada dasarnya setiap karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan meningkatkan sesuai dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Kottler (2000:36) “kepuasan kerja merupakan indikator terbaik dari keuntungan perusahaan dimasa yang akan datang”.

Berdasarkan pembahasan hasil diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan tersebut akan berdampak positif kepada kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada jawaban sebagian besar karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang. Dengan demikian sudah jelas bahwa dengan kompensasi yang tinggi baik finansial maupun non finansial, maka kepuasan kerja akan meningkat. Kemudian peningkatan tersebut berdampak positif juga bagi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tersebut secara langsung akan berdampak pada karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Agar dapat mengetahui hasil pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja harus dari kompensasi secara langsung yaitu sebesar 0,510. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,195.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap kompensasi, karena variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap proses kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini, karena dalam penelitian ini nilai Adjust R Square sebesar 0,520 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) secara signifikan mampu mempengaruhi variabel Kinerja (Z) sebesar 52% sedangkan sisanya yaitu 48 % merupakan variabel-variabel lain yang belum masuk dalam penelitian ini. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2007:67) faktor lain yang mempengaruhi itu adalah kemampuan (*Ability*). Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel kemampuan (*Ability*).
3. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, akan tetapi ada satu item yang masih perlu diperbaiki yaitu kompensasi berdasarkan jumlah tingkat kehadiran X_1 (6). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara menjadikan tingkat kehadiran karyawan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diterima sehingga tingkat kehadiran pegawai dapat meningkat.
4. Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, akan tetapi ada tiga item yang masih perlu diperbaiki yaitu frekuensi pemberian pujian X_2 (2), kenyamanan tugas X_2 (3), tingkat peluang naik pangkat X_2 (7). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara menambah bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat meyakinkan karyawan bahwa kinerja mereka meningkat, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat sehingga kenyamanan terhadap tugas meningkat, serta menambah besarnya peluang promosi.

5. Variabel Kepuasan Kerja (Y) secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, akan tetapi ada dua item yang masih perlu diperbaiki yaitu pekerjaan sesuai keahlian Y (2) ,dukungan dari atasan Y (7). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara memberikan orientasi kepada karyawan untuk pekerjaan yang akan dijalani sehingga dapat meyakinkan karyawan bahwa pekerjaannya sesuai dengan keahlian, dan atasan menambah motivasi kepada karyawan sehingga karyawan nyaman dengan tugas yang diberikan.
6. Variabel Kinerja (Z) secara keseluruhan sudah berada pada kategori sangat baik, akan tetapi ada satu item yang masih perlu diperbaiki yaitu hasil kerja sesuai jumlah target Z (2). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara menambah alokasi dana untuk kompensasi karyawan yang hasil kerjanya memenuhi target sehingga hasil kerja karyawan dapat meningkat.

