

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Lubis, Annie Farida, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=82115&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Ekspor Impor, di Direktorat Luar Negeri, Bank Indonesia - Jakarta, dimana bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dibedakan atas 2 (dua) jenis, yaitu kompensasi l imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Adapun tujuan penelitian adalah untuk melihat hubungan antara karakteristik responden dengan persepsi karyawan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja, serta untuk mengetahui faktor-faktor kompensasi mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian bersifat deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data atau instrumen berupa skala ordinal yang merupakan pemahaman-pemahaman yang bersifat kuantitatif akan diterjemahkan ke dalam bentuk angka-angka agar dapat dianalisis, dengan menggunakan program statistik SPSS (Statistical Product and Service Station), versi 10,1. Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang memerlukan alternative jawaban dengan skala Likert sebagai skala pengukuran.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang responden yang seluruhnya berada pada Bagian Ekspor - Impor di Direktorat Luar Negeri, Bank Indonesia ? Jakarta. Dari jumlah tersebut, sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang atau 89,47 persen merupakan sample penelitian.

Hasil pengolahan data dan pembahasan menunjukkan bahwa dari 2 (dua) jenis kompensasi/imbalan tersebut, kompensasi/imbalan ekstrinsik (X2) mempunyai pengaruh yang lebih kuat dan memberikan kontribusi yang lebih tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan, terdiri dari : penetapan lima hari kerja dalam seminggu, program pemeliharaan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya, program pinjaman multiguna, program Tabungan Hari Tua (THT) yang bermanfaat bagi karyawan untuk persiapan menjalani masa pensiun serta tunjangan di luar gaji.

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa bila semakin besar kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan imbalan ekstrinsik (X2), maka pencapaian tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi dan hal tersebut akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disarankan - agar perusahaan senantiasa berupaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan, karena bila kepuasan kerja karyawan tercapai, prestasi kerjanya akan meningkat, keluhan di tempat kerja akan berkurang, perpindahan karyawan akan berkurang dan tingkat kemangkiran di tempat kerja juga akan turun, yang kesemuanya pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas perusahaan.

<hr><i>The aim of this research is to know the influence of compensation on the work satisfaction of employees in the Department of Export and Import, at The Directorate of Foreign Affairs, Bank Indonesia-

Jakarta, where the forms of compensation received by the employees are distinguished into 2 (two) kinds, namely intrinsic compensation and extrinsic compensation. Besides the aim of this research is also to look at the relation between the characteristic of the respondents and the perception of the employees concerning compensation and work satisfaction as well as to know which compensation factors mostly influenced the level of the work satisfaction of the employees.

This research is a descriptive and associative research tahr use an instrument or data such as an ordinal scale as a qualitative data that will be translated into numeric analysis by using statistical program, SPSS version 10,1 (Statistical Product and Service Station). In collecting data, this research using a questionnaire with structured statement (Likert Scale) .

How ever, the total amount of the population is about 38 (thirty eight) respondent that are the employees in the Department of Export and Import, at the Directorate of Foreign Affairs , Bank Indonesia - Jakarta. From that population, about 34 (thirty four) respondent or more less 89,47 percent are the sample of this research.

Based on the result of data processing and discussion we can find out that there are 2 (two) kinds of compensation components, the extrinsic compensation (X2) is the stronger and is able to give a higher contribution in the effort to increase the work satisfaction of employees. The said extrinsic compensation is the stipulation of the length of working days in a week, the health maintenance program received by employees and their family, multi purpose loan program to meet the need of employees for houses, vehicles or other needs, Old Age Savings (THT) program useful for employees to prepare going throe pension period and allowances outside salary.

As the result of the discussion, it can concluded that each addition to the extrinsic compensation (X2) given by the company to employees, the said alteration shall increase the working satisfaction of employees. And in other words, the higher the capability of the enterprise to meet the needs of the employees both from the kind and the amount of extrinsic compensation given, the stronger is its influence on the increase of the performance satisfaction of employees. On the other kind, if the working satisfaction of the employees has been achieved it is hoped that the job achievement of employees will increase and the complaints arising in the working place will decrease, less employees will exit from the company, the level of truancy at the working place will decrease, all of which ultimately will increase efficiency, effectiveness and productivity in the company as an effort to increase the quality of banking service to the people in need of it.</i>