



**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT SMARTFREN TELCO Tbk
CABANG CIANJUR**

Skripsi

Dibuat Oleh :
Dhimas Adi Dharma
021115145

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2022



**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT SMARTFREN TELCO Tbk
CABANG CIANJUR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT SMARTFREN TELCO Tbk
CABANG CIANJUR**

Skripsi

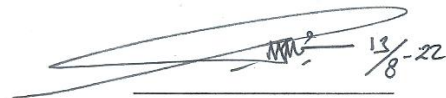
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Selasa, tanggal 19 Juli 2022

Dhimas Adi Dharma
021115145

Ketua Penguji Sidang,
(Tutus Rully, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna SE. MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(H Erik Iriawan Suganda MA)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhimas Adi Dharma
NPM : 021115145
Judul Skripsi : Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja
Karyawan Pada PT. Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi ini

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2022
Penulis



Dhimas Adi D
021115145

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutip hanya untuk kepentingan, pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

DHIMAS ADI DHARMA NPM 021115145. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Smartfren Telco. Pembimbing: Angka Priatna dan H. Erik Irawan Suganda. 2022

PT Smartfren Telco Tbk didirikan pada tahun 2002 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa jaringan telekomunikasi. Persaingan di bidang jaringan telekomunikasi yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki agar mampu bertahan dalam persaingan. Mampu bertahannya PT Smartfren Telco Tbk hingga saat ini tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sejak berdirinya PT Smartfren Telco Tbk selalu mengutamakan kepuasan pelanggan serta memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen, sehingga PT Smartfren Telco Tbk ini masih bisa bertahan hingga saat ini. PT Smartfren Telco Tbk mendirikan cabang di seluruh wilayah Indonesia salah satunya di wilayah Cianjur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Smartfren Telco Tbk. Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode *Explanatory survey*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, kuesioner dan data langsung dari perusahaan, responden pada penelitian ini sebanyak 46 orang bagian teknisi. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, dengan menggunakan SPSS 23. Menggunakan Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis Statistik.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat pada variabel program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, didapat nilai korelasi sebesar 0,723. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 52,27% sedangkan sisanya 47,73% dijelaskan oleh faktor lain diluar program kompensasi, nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,949 dan t_{tabel} sebesar 1,680, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,949 > 1,680$) artinya terima H_a tolak H_o , hal ini menunjukkan jika program kompensasi naik maka kepuasan kerja karyawan juga naik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Smartfren Telco Tbk.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, PT. Smartfren Telco Tbk, Program Kompensasi, Kepuasan kerja Karyawan*

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahiim.
Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, kami panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kita, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan mengambil judul **“HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PT SMARTFREN TELCO Tbk CABANG CIANJUR”**.

Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak keterbatasan dan kekurangan yang terdapat didalamnya. Oleh sebab itu, peneliti meminta maaf apabila terdapat kesalahan, kekurangan maupun hal-hal yang kurang berkenan bagi pembaca sekalian didalam penyusunan penelitian Skripsi ini. Peneliti menerima kritik dan saran bila terjadi kesalahan dalam penyusunan penelitian Skripsi ini.

Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ade Sudrajat dan Ibu iin Indeung Purnama, kedua orang Tua Saya yang tidak berhenti memberikan nasihat, dukungan, dan do'anya.
2. Bapak Prof. Dr, rer. Pol. H. Didik Notosudjono, Msc Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.pi.,M.M. Selaku Asisten Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Angka Priatna SE. MM Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan fikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
7. H Erik Iriawan Suganda MA. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan fikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
8. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
10. Bapak Delsa Ryandika Adikara, selaku FOAC PT. Smartfren Telco Tbk yang telah membantu dalam mengurus kelengkapan data.

11. Seluruh pegawai bagian Teknisi PT. Smartfren Telco Tbk yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melakukan penelitiannya.
12. Seluruh Keluarga besar saya terutama kakak saya Femilia Yustika, Dian Fery Pratama, dan Sri Wulan Andriayni saya ucapkan terimakasih yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat, dukungan dan doa'nya.
13. Teman-teman kelas D Manajemen angkatan 2015 dan teman-teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Sahabat-sahabat grup Kontrakan Ceria, Bsf, dan Anak pos pojok saya ucapkan terimakasih atas support doa dan bantuannya.
15. Aldin, Aldi, Iqbal, Doli, Inyong, Kacut, Dablang, Ciwo, Pa guru Ace, Ableh, Dore, Yayat, Aker, Demad, dan Pa Cucu. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
16. Teman-teman seperjuangan penulis Tegar pamungkas, Devi oktaviyani, dan Sulastri. Terima kasih udah mau sharing dan membantu. Semangat berjuang
17. Farhan, Aslam, Rahmat, Silvia, Intan, dan Mita . Terima kasih untuk support yang tidak pernah berhenti dari sejak awal penyusunan sampai sekarang. Sukses untuk kalian semua.
18. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga penelitian Skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, 21 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISINDANGKAN	iii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
HAK CIPTA	v
ASBTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Dan Identifikasi Masalah.....	5
1.2.1. Perumusan Masalah.....	5
1.2.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1. Maksud penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	6
1.4.2. Kegunaan Akademis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Manajemen.....	7
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2.2. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia	8
2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.3. Kompensasi	16
2.3.1. Pengertian Kompensasi	16
2.3.2. Tujuan Kompensasi.....	17
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	19
2.3.4. Indikator Kompensasi	20
2.4. Kepuasan Kerja	21
2.4.1. Pengertian Kepuasan kerja	21
2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja.....	22
2.4.3. Indikator Kepuasan kerja	24

2.5.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	26
2.5.1	Penelitian Sebelumnya	26
2.5.2	Kerangka Pemikiran	27
2.6.	Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1	Objek Penelitian	30
3.2.2.	Unit Analisis.....	30
3.2.3.	Lokasi Penelitian	30
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1.	Jenis Data Penelitian.....	30
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	31
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6.	Metode Pengumpulan Data	32
3.6.1.	Data Primer.....	33
3.6.2.	Data Sekunder	34
3.7.	Kalibrasi Instrumen	34
3.7.1	Uji Validitas	34
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	34
3.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data	35
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2.	Analisis Kuantitatif.....	36
3.8.3.	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	36
3.8.4.	Analisis Koefisien Determinasi.....	36
3.8.5.	Uji Hipotesis koefisien Korelasi.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	38
4.1.2	Struktur Organisasi.....	38
4.2	Kalibrasi Instrumen	40
4.2.1	Uji Validitas.....	40
4.2.2.	Uji Reliabilitas Program Kompensasi dan Kepuasan Kerja	41
4.3	Profil Responden	43
4.4	Analisis Data	45
4.4.1	Analisis Deskriptif.....	45
4.4.1.1	Program Kompensasi Pada PT. Smartfreen Telco Tbk	45

4.4.1.2	Kepuasan Kerja Pada PT. Smartfreen Telco Tbk	54
4.4.2	Analisis Kuantitatif Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada PT. Smartfreen Telco Tbk	62
4.4.2.1	Analisis Korelasi Rank Spearman.....	62
4.4.2.2	Analisis Koefisien Determinasi	63
4.4.2.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	63
4.5	Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan	66
5.1.	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur Priode 2019-2021.....	2
Tabel 1.2	Data Turnover Karyawan tahun 2019-2021	3
Tabel 1.3	Skema Gajian Insentif PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur ...	3
Tabel 1.4	Target Presentse Pemeriksaan dan Perbaikan Site Tahun 2019-2021.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 3.2	Skala Likert.....	33
Tabel 3.3	Keterangan kriteriat terhadap <i>koefisien a cronbach</i>	35
Tabel 3.4	Koefisien korelasi dan Tafsirnya	36
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Program Kompensasi	41
Tabel 4.2.	Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja.....	41
Tabel 4.3.	Keterangan kriteria terhadap koefisien a cronbach.....	42
Tabel 4.4.	Processing Summary.....	42
Tabel 4.5.	Realibility statistic	42
Tabel 4.6 .	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.7 .	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.9.	Karakteristik Responden Lamanya Bekerja.....	45
Tabel 4.10	Tanggapan mengenai “Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan”	46
Tabel 4.11.	Tanggapan mengenai “Tingkat kesesuaian gaji sesuai dengan usaha yang saya keluarkan”	46
Tabel 4.12	Tanggapan mengenai “Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari”.....	47
Tabel 4.13	Tanggapan mengenai “Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja”	47
Tabel 4.14.	Tanggapan mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan kerja”	48
Tabel 4.15.	Tanggapan mengenai “Tunjangan hari raya yang berikan cukup memadai”	48
Tabel 4.16	Tanggapan mengenai “Menerima asuransi yang memadai bagi karyawan”	49
Tabel 4.17	Tanggapan mengenai “Menerima dana dari pengguna fasilitas perusahaan kepada karyawan”	49
Tabel 4.18	Tanggapan mengenai “Tersedia fasilitas yang menunjang untuk karyawan”	50
Tabel 4.19	Tanggapan mengenai “Tingkat Insentif yang diberikan memotivasi karyawan”.....	50

Tabel 4.20.	Tanggapan mengenai “Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan”	51
Tabel 4.21.	Tanggapan mengenai “Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan dihasilkan”	51
Tabel 4.22.	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai program kompensasi	52
Tabel 4.23.	Analisa Hasil Distribusi Program Kompensasi	53
Tabel 4.24.	Nilai Interval Program Kompensasi	53
Tabel 4.25.	Tanggapan mengenai “Perusahaan melakukan promosi kenaikan jabatan”	54
Tabel 4.26.	Tanggapan mengenai “Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang berprestasi”	54
Tabel 4.27.	Tanggapan mengenai “Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan”	55
Tabel 4.28.	Tanggapan mengenai “Tingkat sanksi melanggar peraturan yang ada pada perusahaan sangat berat.”	55
Tabel 4.29.	Tanggapan mengenai “Tingkat kesesuaian peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktifitas kerja karyawan”	56
Tabel 4.30.	Tanggapan mengenai “Tingkat kesesuaian prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiesi karyawan”	56
Tabel 4.31.	Tanggapan mengenai “Tingkat rekan kerja menunjang kinerja.” ...	57
Tabel 4.32.	Tanggapan mengenai “Tingkat suasana kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan.”	57
Tabel 4.33.	Tanggapan mengenai “Menghargai rekan kerja satu sama lain”	58
Tabel 4.34.	Tanggapan mengenai “Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan”	58
Tabel 4.35.	Tanggapan mengenai “Tingkat tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian”	59
Tabel 4.36.	Tanggapan mengenai “Tingkat pengalaman kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”	59
Tabel 4.37.	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan kerja Karyawan	60
Tabel 4.38.	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan kerja	61
Tabel 4.39.	Nilai Interval Kepuasan kerja	62
Tabel 4.40.	Hasil Uji Korelasi Rank Spearman	62
Tabel 4.41.	Nilai Interval Koefisien	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	29
Gambar 3.1	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur	39
Gambar 4.2	Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar 4.3	Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia	44
Gambar 4.4	Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Gambar 4.5	Diagram Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja	45
Gambar 4.6	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Program Kompensasi
- Lampiran 3 : Kuesioner Kepuasan kerja Karyawan
- Lampiran 4 : Kodingan Program Kompensasi
- Lampiran 5 : Kodingan Kepuasan kerja Karyawan
- Lampiran 6 : SPSS 23 Uji Validitas Program Kompensasi
- Lampiran 7 : SPSS 23 Uji Validitas Kepuasan kerja Karyawan
- Lampiran 8 : SPSS 23 Uji Reliabilitas Program Kompensasi
- Lampiran 9 : SPSS 23 Uji Reliabilitas Kepuasan kerja Karyawan
- Lampiran 10 : SPSS 23 Analisa Hasil Distribusi Variabel Program Kompensasi
- Lampiran 11 : SPSS 23 Analisa Hasil Distribusi Variabel Kepuasan kerja Karyawan
- Lampiran 12 : SPSS 23 Hasil Analisis *Rank Spearman*
- Lampiran 13 : SPSS 23 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 14 : SPSS 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 15 : SPSS 23 Hasil Uji Regresi Sederhana
- Lampiran 16 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan suatu organisasi tersebut mendapatkan keuntungan atau profit serta adanya hubungan timbal balik (*feedback*) yang positif antara sumber daya manusia dengan organisasi atau perusahaan. Apabila tujuan tersebut tercapai, maka sumber daya manusia akan mendapatkan keberhasilan sebagai nilai tambah dari hasil yang sudah dikerjakannya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam suatu perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang di buat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang di miliki perusahaan tersebut. Keberhasilan dalam suatu perusahaan akan membawa dampak positif bagi karyawan. Kunci dan keberhasilan ini tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh sangat besar dalam menentukan maju tidaknya sebuah perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus di akui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi.

Donni Juni Priansa (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, target penjualan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Menurut Henry Simamora (2014) “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada

organisasi”. Seiring dengan perkembangan teknologi industri otomotif yang tumbuh dengan pesat, menjadikan persaingan di antara produsen otomotif dunia semakin ketat dalam menciptakan produk-produk yang dapat memenuhi selera pasar serta mempengaruhi keputusan konsumen dalam membeli.

PT Smartfren Telco Tbk didirikan pada tahun 2002 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa jaringan telekomunikasi. Persaingan di bidang jaringan telekomunikasi yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki agar mampu bertahan dalam persaingan. Mampu bertahannya PT Smartfren Telco Tbk hingga saat ini tidak terlepas dari sumber daya yang di miliki perusahaan. Sejak berdirinya PT Smartfren Telco Tbk selalu mengutamakan kepuasan pelanggan serta memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen, sehingga PT Smartfren Telco Tbk ini masih bisa bertahan hingga saat ini. PT Smartfren Telco Tbk mendirikan cabang di seluruh wilayah Indonesia salah satunya di wilayah Cianjur.

Berkaitan dengan pentingnya program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur dalam hal ini pada bagian pemeriksaan dan perbaikan site, yang terdiri dari 46 karyawan. Adapun beberapa hal yang berhubungan pada kepuasan kerja karyawan adalah mengenai kehadiran karena masih ada karyawan yang tidak hadir sehingga menyebabkan biaya yang besar bagi perusahaan, menurunnya semangat dan gairan kerja karyawan, selain itu ada juga karyawan yang datang terlambat, sehingga berakibat pada menurunnya target pemeriksaan yang telah di tetapkan perusahaan. ketidakhadiran yang tinggi menyebabkan jadwal kerja tertunda.

Table 1.1 Rekapitulasi Absensi karyawan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur Periode 2019 – 2021
(SMAS)

Periode	Jumlah Karyawan	Ijin (Orang)	Sakit (Orang)	Alpa (Orang)	TA (Orang)	TI (Orang)	T2 (Orang)
2019	38	28	27	6	0	14	7
2020	40	30	21	8	0	8	9
2021	46	32	29	15	0	11	9

(Sumber : Data Base Farm Operational and Administration Controller (FOAC) PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur)

1. TA (Tidak Absen) : Karyawan pada saat kedatangan absen menggunakan aplikasi *Smas* atau *Process Maker* , tetapi ketika pulang kerja tidak absen menggunakan aplikasi tersebut, dianggap tidak absen.
2. Berlaku pencatatan keterlambatan
3. Berlaku pemotongan tunjangan kehadiran
4. T1 (Terlambat 1) : Terlambat masuk kerja lebih dari 5 (lima) menit sampai dengan 15 (lima belas) menit, kehadiran dipotong 10% gaji per hari.
5. T2 (Terlambat 2) : Terlambat masuk kerja lebih dari 15 (lima belas) menit, kehadiran dipotong 30% gaji per hari.

6. Bila karyawan tidak masuk karena sakit selama 2 (dua) hari berturut-turut, harus mengirimkan surat izin dan setelah masuk kembali harus dilengkapi dengan surat keterangan dokter. Tanpa keterangan resmi tersebut yang bersangkutan dianggap mangkir dan akan di perhitungkan dengan cuti tahunan.
7. Absen selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa pemberitahuan resmi dianggap Karyawan/Karyawati tersebut telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri dengan tidak hormat.

Sistem Absensi pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur menggunakan *Smas* atau *Process Maker* yaitu sistem absensi kedatangan karyawan melalui aplikasi, dengan system inilah system absensi karyawan akurat.

Dari data absensi yang terdapat pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingginya angka keterlambatan kehadiran karyawan setiap tahunnya dan karyawan yang alpa dan keterlambatan mengalami kenaikan dari tahun ke tahun.

Jika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang tangguh maka kemajuan perusahaan dapat lebih mudah terlihat. Masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan mengundurkan diri adalah faktor lain yang dapat dilihat sebagai indikator meningkatnya *turnover* karyawan PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.

Table 1.2 Data Turnover Karyawan Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2019	38	12	11
2020	40	16	14
2021	46	15	9

(Sumber : Data Base Farm Operational and Administration Controller (FOAC)
PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur)

Dari data *turnover* yang terdapat pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa fluktuasi tingkat *turnover* karyawan tidak tetap di PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur bagian pemeriksaan dan perbaikan / teknisi tidak lebih dari 5 orang.

Gaji yang layak akan memacu seorang pegawai bekerja dengan dedikasi yang baik, gaji merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan atas kontribusi karyawan dan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Skema pemberian gaji dan Insentif per bulan yang diberikan perusahaan pada karyawan bagian teknisi operator jaringan Smartfren.

Table 1.3 Skema Gajian Insentif PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur

Target (Site)	Gaji Pokok	Insentif Minor (Kerja > 10-12 jam)	Insentif Mayor (Kerja > 12-14 jam)	Insentif Critical (Kerja > 14 jam)
Daily Activity < 60	Rp.3.500.000	Rp.3.500.000 + (Rp.50.000 × 20) = Rp.4.500.000	Rp.3.500.000 + (Rp.75.000 × 20) = Rp.5.000.000	Rp.3.500.000 + (Rp.100.000 × 20) = Rp.5.500.000
Daily Activity > 60	Rp.3.500.000	Rp.3.500.000 + (Rp.50.000 × 30) = Rp.5.000.000	Rp.3.500.000 + (Rp.75.000 × 30) = Rp.5.750.000	Rp.3.500.000 + (Rp.100.000 × 30) = Rp.6.500.000

(Sumber : Data Base Farm Operational and Administration Controller (FOAC) PT Smartfren Telco Tbk. Cabang Cianjur)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas insentif minor yang di dapat sebesar Rp. 1.000.0000, insentif mayor yang di dapat sebesar Rp. 1.500.000, dan insentif critical yang di dapat sebesar RP.2.000.000. Selain itu gaji pokok karyawan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur sebesar Rp.3.500.000. Apabila karyawan melebihi target daily activity > 60 site, maka gaji karyawan naik menjadi Rp.5.000.000- Rp.6.500.000 Dapat dilihat dari tabel diatas, gaji yang diterima pegawai masih di atas UMR dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan lima orang karyawan bagian teknisi, didapat informasi bahwa pemeriksaan dan perbaikan site setiap minggunya dari perusahaan meningkat 15-20 site.

Table 1.4 Target, Persentase Pemeriksaan dan perbaikan site Tahun 2019 – 2021

Tahun	Target (Site)	Realisasi (Site)	Persentase Pencapaian (%)
2019	720	629	87
2020	720	687	95
2021	720	700	97

(Sumber : Data Base Farm Operational and Administration Controller (FOAC) PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur)

Tabel 1.4 adalah besarnya target, pencapaian di tahun 2019–2021 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bagian teknisi. Bonus bulanan yang di maksud adalah insentif dari kerja lemburan selama 1 bulan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari tahun 2019 -2021 PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur hampir mencapai target pemeriksaan dan perbaikan site. Hal ini disebabkan insentif yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program kompensasi adalah bagian penting dari organisasi atau perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan biaya yang paling penting. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri. Kompensasi itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*financial*) dan tak langsung (*non financial*), kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, Kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Melihat kondisi diatas banyak karyawan terbebani oleh target yang ditentukan perusahaan sehingga kurang tercapainya target realisasi pemeriksaan dan perbaikan site, dan hal tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. 720 site setiap tahunnya, hal ini disebabkan karena insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang ditentukan perusahaan sehingga membuat karyawan tidak berdedikasi dan loyal terhadap perusahaan. Faktor yang mempengaruhi turunnya realisasi penjualan sepeda motor adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, imbalan/insentif, fasilitas yang memadai dan tunjangan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat di penuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Berdasarkan uraian yang ada, penulis merasa tertrik melakukan sebuah penelitian dengan judul “**Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur**” dengan studi kasus yang ditujukan kepada karyawan yang bekerja di PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

Dilihat dari kondisi serta uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dihadapi dan perlu diteliti yakni :

1. Bagaimana program kompensasi yang diberikan oleh PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur?
3. Bagaimana hubungan program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur?

1.2.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu:

1. Meningkatnya *turnover* karyawan PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur tidak sesuai dengan target pemeriksaan dan perbaikan site yang diberikan perusahaan.
2. Target yang diberikan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur tidak sesuai dengan beban kerja.
3. Insentif yang diberikan oleh PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur tidak sesuai dengan beban kerja.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis antara hubungan variabel program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, dan menyimpulkan hasil penelitian serta memberi saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur bagian pemeriksaan dan perbaikan site.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui program kompensasi karyawan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.
3. Untuk mengetahui hubungan program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis, melalui penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan didalam perusahaan terutama didalam teori kompensasi.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis, dapat memahami dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya didalam teori kompensasi, dan sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Strata 1 di Universitas Pakuan.
2. Bagi pembaca, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi pembaca khususnya didalam teori kompensasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu alat yang sangat penting guna mewujudkan pencapaian sasaran yang diinginkan perusahaan. Dengan manajemen yang baik, tentunya dapat mempermudah terwujudnya tujuan perusahaan maupun karyawan. Manajemen dalam perusahaan atau organisasi mempunyai peran yang sangat penting. Adapun definisi-definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli dalam buku yang telah dihasilkannya. Berikut beberapa definisi manajemen:

Menurut Ulber Silalahi (2015) *Management is coordinating work activities so that they are completed efficiently and affectively with and trough other people.*

Menurut James A.F Stoner dan R.E Freeman (2009) “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

“Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.Faustino Cordosa Gomes (2008)

“Manajemen merupakan pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi”. Richard L.Daft (2002)

Menurut T.Hani Handoko (2000) Manajemen adalah bekerja untuk orang-orang untuk menentukan menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian serta pengendalian yang digunakan untuk menyelesaikan tujuan melalui orang lain agar lebih efektif dan efisien.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM menggambarkan

bagaimana aktifasi pengelolaan SDM dilingkungan perusahaan. Karena para ahli memberikan pengertian yang berbeda-beda mengenai sumber daya manusia, maka dibawah ini dikemukakan beberapa definisi, dari beberapa definisi, agar pengertian manajemen sumber daya manusia menjadi lebih luas.

Menurut Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015) manajemen sumber daya manusia adalah seni perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menarik simpulan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola sumber daya manusia agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Dalam Manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah asset (kekayaan) utama instansi maupun perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

2.2.2. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia

Peranan manajemen sumberdaya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya manajemen sumberdaya manusia tidak akan adanya keteraturan dalam sebuah perusahaan khususnya dalam sumberdaya manusia.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005) peran atau aktivitas manajemen sumberdaya manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Persiapan dan Pengendalian

Kegiatan persiapan dan pengendalian meliputi banyak kegiatan, diantaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktivitas tersebut dilakukan.

2. **Pengembangan dan Penilaian**
Setelah mereka bekerja secara berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.
3. **Pengkompensasian dan Perlindungan**
Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan.
4. **Hubungan-hubungan Kepegawaian**
Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk motivasi pegawai, memberdayakan pegawai, yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan.

Agar keseluruhan peranan MSDM tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, efektif, dan efisien, perlu dilakukan pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan lain-lain. Selain itu, untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Seluruh kegiatan tersebut harus mengacu pada empat sasaran atau dimensi, yaitu:

1. *Social objective*
Kegiatan yang dilakukan harus mendapatkan keuntungan bagi masyarakat, organisasi, atau perusahaan.
2. *Organizational objective*
Kegiatan yang dilakukan harus dapat memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Function objective*
Sasaran ini mengusahakan adanya kesesuaian antara kegiatan, kemampuan departemen sumberdaya manusia, dengan kegiatan bisnis dan perubahan-perubahannya.
4. *Persinal objective*
Kegiatan yang dilakukan harus dapat membantu pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi.

2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan/organisasi tentunya akan menentukan tujuan organisasi secara spesifik tujuan organisasi sangat sulit tetapi untuk ditetapkan dikarenakan setiap organisasi/ perusahaan mempunyai keunikan tersendiri atau dan tahapan-tahapan masing masing.

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa tujuan manajemen sumberdaya manusia diantaranya yaitu;

1. Memberi saran kepada manajemen tentang sdm untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Eko Widodo Suparno (2015), secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang seminimum mungkin terhadap organisasi.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, jadi manajemen SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.
3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan yang dilakukan SDM mencakup pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

Adapun tujuan sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2016) meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja

bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari tujuan social, yaitu agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta tujuan individu, yaitu dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.2.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasannya:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan
Pengarahan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement/recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*directe*) dan tidak langsung (*indirecte*) uang atau barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatu kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan mayoritas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. **Pemberhentian**
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab - sebab lainnya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015), fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. **Perencanaan (*planning*)**
Semua orang menyadari bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu, perencanaan ini menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang akan dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.
3. Pengarahan (*directing*)

Agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan efektif diperlukan arahan dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini juga mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.
4. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi penghambatan dalam pelaksanaan kegiatan.
5. Pengadaan tenaga (*recruitment*)

Fungsi recruitment seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu *system recruitment* yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.
6. Pengembangan (*development*)

Tenaga atau sumber daya manusia yang diperoleh suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya manusia ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang seharusnya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.
7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia. Organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

8. Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan diantara karyawan atau antar karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan kemampuan sumber daya manusia ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan betah dalam organisasi tersebut.

10. Pemisahan (*sparation*)

Seorang karyawan tidak akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin harga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

Menurut Bambang Wahyudi (2010) mengemukakan bahwa fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar – standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2. Fungsi Operasional

a. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*The right man in the right place*).

b. Fungsi Pengembangan

Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

c. Fungsi Kompensasi

Fungsi Kompensasi adalah balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Dari teori di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia didalam suatu perusahaan sangat penting dan berpengaruh dalam aktifitas perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian, dengan itu perusahaan akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari beberapa fungsi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa seperti aspek manajemen lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi penting dalam sebuah perusahaan.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah kesepakatan perusahaan dan karyawan dalam penjaminan, dimana persentase upah yang diberikan (dua pertiga dari pokok) dan penjamian penuh atas biaya pengobatan ketika terjadi perawatan dalam pekerjaan.

Menurut Bangun (2012) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Kadarisman (2012) Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan atau pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.

Menurut Sri Larasati (2018) Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang di serahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi atau non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan.

Menurut Soekidjo Notoadmojo (2015) Kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawan, tidak mustahil organisasi itu lambat laun organisasi akan kehilangan sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi, hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Menurut Andrew E Sikula (2011) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Imbal jasa yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara atasan dan pegawainya.

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan dapat meningkat. Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai sedangkan kompensasi itu sendiri ialah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai

agar memiliki kinerja yang lebih tinggi. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan perusahaan, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran karyawan. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya. Selain itu juga merupakan alat manajemen bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. Karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.3.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011), sistem pemberian kompensasi yang di terapkan antara lain:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (Gaji, Upah) di tetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan sitem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu iyalah pekerja yang malaspun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar di terapkan, pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya.

Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatanya. Sedangkan untuk kelemahan sistem hasil iyalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk

menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan pekerjaan bisa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Komang Ardana (2012), system pembayaran kompensasi antara lain:

1. Sistem waktu
 - a. Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan.
 - b. Administrasi pengupahannya relative mudah dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.
 - c. Sistem ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayarkan atas sistem waktu. Secara periode setiap bulannya.
 - d. Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
2. Sistem hasil
 - a. Kompensasi atau upah yang ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, kilogram.
 - b. Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
 - c. Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap, dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi.
3. Sistem borongan
 - a. Suatu cara pengupahan yang penempatannya/penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya.
 - b. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
 - c. Dalam sistem borongan memerlukan kalkulasi yang tepat untuk memperoleh balas jasa yang wajar, perhitungan-perhitungan yang tepat.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat memengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada

saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3. Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar-kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Kebijakan kompensasi pegawai ditentukan berdasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi sangat penting dalam pemberian kompensasi. Faktor-faktor yang ada dapat mempengaruhi berapa besar dan berapa banyak kompensasi yang harus diberikan kepada para karyawan yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

2.3.4. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Menurut Henry Simamora (2014) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.

3. Fasilitas yang memadai.
4. Tunjangan yg sesuai dengan harapan.

Menurut Sri Larasati (2018) indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Fasilitas, yang merupakan kenikmatan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk perhatian perusahaan pada karyawan.
4. Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011) Ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas kantor
6. Tunjangan

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa program kompensasi adalah serangkaian atau satu set balas jasa diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berupa gaji, bonus, insentif, dan kompensasi tidak langsung yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Adapun indikator kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, tunjangan dan fasilitas.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Weksley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employees feels about his or her job*" (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan

sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan.

Jennifer George dan Gareth R Jones (2012) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya.

Doni Juni Prinsa (2016) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan. Gordon Cullen (2004)

Keith Davis dan Newstrom (2011) menyatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktivitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan.

Menurut S.P Robbins (2015) kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi kapmental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya menurut Mohammad As'ad (2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologi
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi system dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sementara itu, menurut Jenifer George dan Gareth R Jones (2007), faktor penentu kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berfikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan lainnya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif. Seorang individu pegawai yang agresif dan kompetitif akan memiliki target kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja.

2. Nilai-nilai

Nilai (*values*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku ditempat kerjanya. Pegawai dengan nilai kerja intristik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri) cenderung lebih puas dengan pekerjaannya yang menarik (*interesting*) dan berarti (*personally meaningful*) seperti pekerjaan yang bersifat sosial (*social work*) ketimbang pegawai dengan nilai kerja intristik yang lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai kerja ekstrinstik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dibayar tinggi tetapi jenis pekerjaannya monoton (*monotonous*) ketimbang pegawai dengan nilai ekstrinstik rendah.

3. Pengaruh Sosial

Determinan terakhir dari kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Misalnya, pegawai yang berasal dari keluarga yang mapan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena pendapatan yang

diterima tidak sesuai dengan gaya hidup yang dijalannya selama ini. Pegawai yang tumbuh dari budaya yang menekankan pentingnya melakukan pekerjaan yang berguna bagi semua orang, seperti budaya Jepang, tentunya akan kurang puas dengan pekerjaan yang kompetitif.

4. Situasi Kerja

Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, pegawai dengan level lebih rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pengawasan teknis, keberagaman, tugas dan kondisi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Doni Juni Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, member pujian atas kinerja yang

baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*jobcentered*).

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011) Indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja positif
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut. indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi.

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut merupakan beberapa judul penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Dina Hartati	Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur	Kompensasi (X) Kepuasan Kerja karyawan (Y)	Kompensasi: 1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung Kepuasan kerja: 1. Faktor personal/ individual 2. Faktor kepemimpinan 3. Faktor tim	Dapat di simpulkan bahwa kompensasi yang diberikan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur dapat mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,3708, dimana tingkat signifikan (α) sebesar 5%	jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/1372/1267
2.	Siti Maryam	Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Yuni Internasional	Kompensasi (X) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kompensasi: 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi tidak langsung Kepuasan kerja: 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keterampilan 4. Kerja sama 5. Prakarsa 6. Disiplin	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antar program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja karyawan pada PT Yunani Internasional, dalam hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi <i>Produk momen r</i> = dengan taraf nyata 5%	https://jom.unpak.ac.id/ Siti Maryam (2018)
3.	Ratry Rasno Putri (2014)	Hubungan Kompensasi dengan kepuasan Kerja Karyawan Pada Biro Manajemen Sumberdaya Manusia PT jasa Marga (persero) TBK	Kompensasi (X) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X) 1. Gaji 2. Insentif 3. Fasilitas 4. Tunjangan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) 1. Penghargaan 2. Prosedur dan peraturan kerja 3. Rekan Kerja 4. Pekerjaan itu sendiri	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dimana jumlah sampelnya sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data kuisisioner dengan skala likert dan penelitian ini menggunakan metode rank spearman. Hal ini pun dapat menunjukkan bahwa	Ratry Rasno Putri, Jurnal Universitas Indonesia, Tersedia di : ISSN (online) 2337-3972

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja karyawan.	
4.	Nova Riana (2016)	Hubungan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di kampung batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung	Kompensasi (X) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X) : 1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung Kinerja Karyawan (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerja sama	Hasil penelitian deskriptif menyatakan bahwa kompensasi langsung dalam kategori baik, kompensasi tidak langsung dalam kategori baik, dan kepuasan kerja karyawan dalam kategori baik. Sedangkan hasil analisis verifikatif menyatakan bahwa hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,619 atau 61.90% dan signifikan.	Nova Riana, Jurnal, Tersediadi : ISSN (online) 2337-2783
5.	Muhammad Adli Aqsa (2018)	Hubungan Program Kompensasi Dengan kepuasan Kerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X) 1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi tidak langsung Kepuasan Kerja Karyawan (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Ketepatan waktu 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja	Berdasarkan Uji Rank Spearman, diperoleh hasil sebesar 0,746 yang mana hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh hasil bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 55,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji di penelitian ini.	Muhammad Adli Aqsa Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (2018) Tersedia di : ISSN (online) 2337-3698

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan untuk terus dapat berjalan, maju, dan berkembang maka perusahaan tersebut harus dapat melakukan strategi-strategi yang telah direncanakan untuk mencapai hasil yang maksimal. Namun dalam sebuah perusahaan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan pada umumnya ditandai dengan kemampuan organisasi perusahaan dalam melihat peluang-peluang yang memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan.

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi erat hubungannya dengan kepuasan kerja, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang rendah maka berpengaruh pada

kepuasan kerja yang rendah pula. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan maka karyawan akan bekerja baik sesuai yang diharapkan perusahaan sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Henry Simamora (2008) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Berdasarkan definisi tersebut, indikator kepuasan kerja adalah:

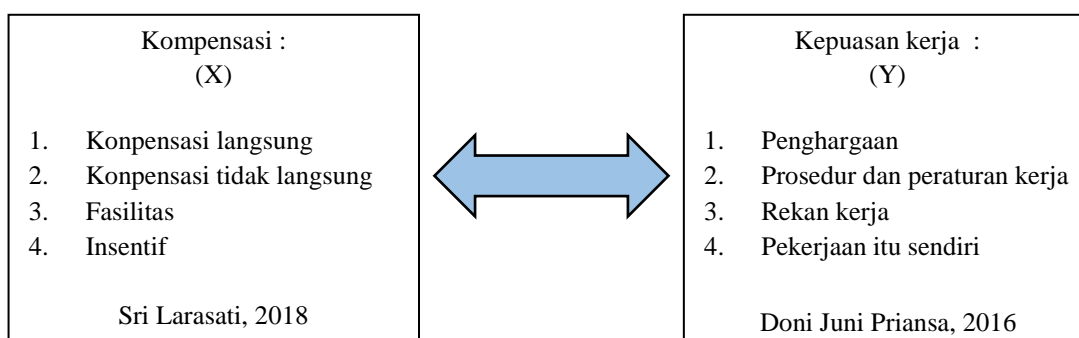
1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia

perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumberdaya manusia yang sangat besar dalam suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja pada karyawan dapat memacu semangat kerja karyawan. Karena sebagaimana kita tau semakin tinggi semangat kerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Program kompensasi menunjukkan hubungan positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik program kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan memacu karyawan untuk lebih giat dalam bekerja bekerja guna mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan.

Dari teori para ahli Manajemen Sumberdaya Manusia diatas, maka dengan dilakukan penelitian ini dapat mengetahui hubungan program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur. Ditetapkan bahwa program kompensasi sebagai Variabel X dengan kepuasan kerja karyawan sebagai Variabel Y.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti gambar berikut:



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap identifikasi penelitian mengenai hubungan antara 2 variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis karena jawaban yang didapat baru berdasarkan teori belum didasarkan pada fakta. Berdasarkan dari latar belakang penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran peneliti menduga bahwa terdapat Terdapat hubungan positif dan kuat antara Program kompensasi dengan Kepuasan Kerja karyawan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* dan jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk kedalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Program Kompensasi (*Independent*) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (*Dependent*). Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial non parametrik.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel *Independent* Program Kompensasi (X) dan variabel *Dependent* Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu karyawan PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur bagian pemeriksaan dan perbaikan site berjumlah 46 responden.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur yang beralamat di Jl. Raya Cianjur-bandung Km 2 No.04, Sabandar, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43281.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh yaitu berasal dari hasil wawancara, tanggapan dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel yang diteliti pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan maupun volume berupa angka yang diperoleh dari PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan.

Menurut Sugiyono (2015) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebarkan kuisioner ke karyawan suatu perusahaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari melakukan penelitian arsip (*archival research*) yang memuat kejadian masa lalu (*historis*).

Menurut Sugiyono (2015) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, Misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu Program Kompensasi sebagai variabel X (*independent*) dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel Y (*dependent*). Variabel dapat diukur menggunakan skala yang lazim digunakan. Untuk mengukur hubungan antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuisioner yang berisi pernyataan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel dari operasional variabel :

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi Variabel X (Sri Larasati, 2018)	Kompensasi langsung	1. Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan 2. Tingkat kesesuaian gaji sesuai dengan usaha yang saya keluarkan 3. Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Ordinal
	Kompensasi tidak langsung	1. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja 2. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan kerja 3. Tunjangan hari raya yang berikan cukup memadai	Ordinal
	Fasilitas	1. Tingkat memberikan asuransi yang memadai bagi karyawan 2. Tingkat memberikan dana pensiun kepada karyawan	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		3. Tingkat Tersedia fasilitas menunjang untuk bagian pemasaran	
	insentif	1. Tingkat Insentif yang diberikan memotivasi karyawan 2. Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan 3. Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan	Ordinal
Kepuasan Kerja Karyawan Variabel Y (Doni Juni Priansa, 2016)	Penghargaan	1. Perusahaan melakukan promosi kenaikan jabatan 2. Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang berprestasi 3. Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan	Ordinal
	Prosedur dan Peraturan Kerja	1. Tingkat kesesuaian peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 2. Tingkat kesesuaian peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktifitas kerja karyawan 3. Tingkat kesesuaian prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiesi karyawan..	Ordinal
	Rekan Kerja	1. Tingkat rekan kerja menunjang kinerja. 2. Tingkat suasana kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan. 3. Tingkat peran rekan kerja adalah penting dalam pekerjaan	Ordinal
	Pekerjaan Itu Sendiri	1. Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan 2. Tingkat tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian 3. Tingkat pengalaman kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian pemeriksaan dan perbaikan sitedari PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur, sejumlah 46 orang karyawan yang semuanya diikut sertakan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan. Dokumen-dokumen yang digunakan untuk analisis permasalahan, yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode *non-probability sampling*. Menurut Sugiono (2017), *non-probability sampling* adalah metode penarikan sampel, dimana setiap anggota populasi yang ada tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan ada dua yaitu survey yang terdiri dari wawancara dan kuesioner dan juga observasi, berikut penjelasan dari teknik tersebut :

1. Survey adalah penghitungan jumlah penduduk, ekonomi, dan sebagainya yang dilakukan oleh pemerintah dalam jangka waktu tertentu, misalnya waktu sepuluh tahun, dilakukan secara serentak dan bersifat menyeluruh dalam batas wilayah suatu negara untuk kepentingan demografi negara yang bersangkutan teknik survey dibagi menjadi dua cara yaitu wawancara dan kuesioner.

1. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden terutama pada penelitian survey.

2. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut di jadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.2. Keterangan skala likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono 2014

Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat tidak setuju
20% - 40%	Tidak setuju
40% - 60%	Ragu-ragu
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat setuju

Penyebaran kuisisioner diberikan kepada karyawan PT smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur bagian teknisi. Periode Penelitian dilakukan selama 1 bulan. Alasannya dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dari peneliti.

Instrument penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist atau pilihan ganda.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.

3.7. Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Menurut Arikunto (2013) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.

Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

Rumus korelasi *product moment Pearson*:

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

Kriteria pengujian adalah:

Jika $r_{hitung} \geq 0,361$ maka suatu instrument dikatakan valid

Jika $r_{hitung} < 0,361$ maka suatu instrument dikatakan tidak valid

Metode yang digunakan untuk menguji validitas ini adalah *correlations* untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari r_{hitung} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n-2$ sehingga nilai r_{hitung} dapat diketahui 0,361 maka butir pernyataan dikatakan valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat

dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukuran data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas alpha cronbach adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{ii} = Reliabilitas instrument
 K = Banyaknya butirpernyataan
 $\Sigma \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σt^2 = Varians total

Tabel 3.3 Keterangan kriteriat terhadap koefisien a cronbach

No	Nilai α	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3	Kurang dari 0,6	Reliabilitas kurang baik

Sugiyono (2014)

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan.

Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan Frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata – rata. Cara perhitungannya adalah :

1. Frekuensi relatif :

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan :

- FR = Frekuensi Relatif
 f = Frekuensi hasil tanggapan responden
 Σf = Total frekuensi

2. Rata – rata :

$$\bar{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan :

- \bar{x} = Rata – rata
 Σxi = Total data ke-i
 n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen-instrumen penelitian.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin di ketahui, menurut Kasiram (2008).

3.8.3. Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* untuk mengukur tingkat atau eratnya antara dua variabel yaitu variabel Program Kompensasi dan variabel Kepuasan kerja Karyawan yang berskala ordinal.

Menurut Sugiyono (2013), rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi rank spearman adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

keterangan:

r_s = nilai korelasi rank spearman

n = ukuran sampel

R = ranking

d = selisih dari ranking ke-i

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang di temukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut (Sugiyono, 2017):

Tabel 3.4. Koefisien korelasi dan Tafsirnya

No.	Interval koefisien	Tingkat hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,00	Sangat Kuat

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai Program kompensasi sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur Menurut (Sugiyono, 2010) Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus :

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji satu arah adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$, tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (program kompensasi) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan).

$H_a : \rho > 0$, terdapat hubungan positif antara variabel X (program kompensasi) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan).

Untuk menentukan t_{tabel} , maka digunakan signifikansi 5% atau 0,05. Selain itu, menurut (Sugiyono, 2017) di jelaskan bahwa t_{hitung} dibandingkan dengan nilai tabel-t. t_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

$t_h = t_{hitung}$

$r^2 =$ koefisien korelasi

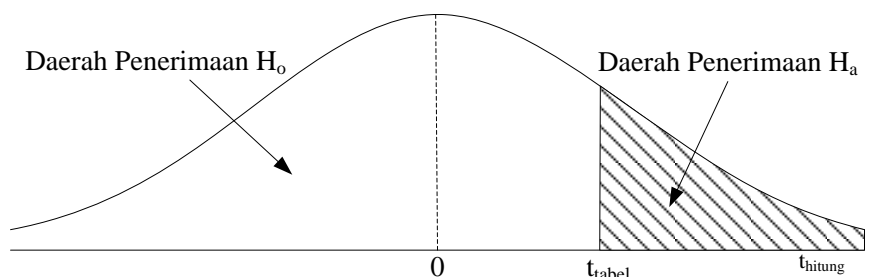
$n =$ jumlah responden

Dengan menggunakan uji satu arah maka hasil pengujiannya adalah :

Terima H_0 dan Tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Artinya, tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (program kompensasi) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan).

Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, terdapat hubungan positif antara variabel X (program kompensasi) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan).

Adapun kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum dan sejarah lokasi penelitian sebagai berikut.

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT Smartfren Telco Tbk didirikan pada tahun 2002 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa jaringan telekomunikasi. Persaingan di bidang jaringan telekomunikasi yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki agar mampu bertahan dalam persaingan. Mampu bertahannya PT Smartfren Telco Tbk hingga saat ini tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sejak berdirinya PT Smartfren Telco Tbk selalu mengutamakan kepuasan pelanggan serta memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen, sehingga PT Smartfren Telco Tbk ini masih bisa bertahan hingga saat ini. PT Smartfren Telco Tbk mendirikan cabang di seluruh wilayah Indonesia salah satunya di wilayah Cianjur.

Visi dan Misi PT. Smartfren Telco Tbk cabang cianjur

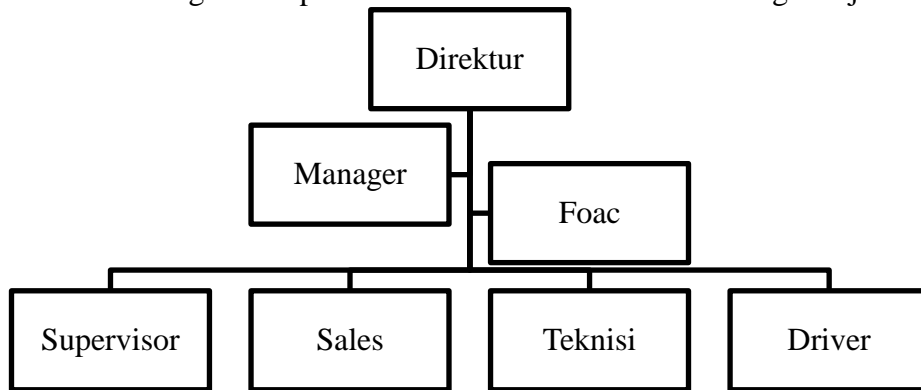
Visi : Menjadi operator telekomunikasi terdepan yang mampu memberikan layanan telekomunikasi terbaik bagi seluruh pelanggan melakukan inovasi dan memberikan kualitas pelayanan dengan harga yang terjangkau untuk masyarakat Indonesia.

Misi : Membangun jaringan berkualitas dunia di tanah air, membangun organisasi yang berbasis pada pelanggan, fleksibel dan cepat kami memiliki produk khusus diciptakan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan, pembagian tugas dan wewenang sangat mutlak diperlukan demi berjalannya perusahaan serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai, hal tersebut dapat diwujudkan melalui dengan adanya struktur organisasi.

Struktur organisasi pada PT. Smartfren Telco Tbk cabang cianjur



(Sumber: Data Base Manager PT. Smartfren Telco cabang Cianjur)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Smartfren Telco Tbk cabang cianjur)

Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan tugas dan wewenang masing-masing bagian.

1. **Manager**
Memimpin, mengelola dan mengendalikan semua aktivitas operasional perusahaan agar dapat dicapai standar pelayanan yang telah ditetapkan dan dapat mencapai target pendapatan dan pengeluaran biaya sesuai dengan *budget* operasi.
2. **Foac**
 - a. Memberi motivasi, dukungan, mengawasi, merencanakan penjualan, merencanakan even.
 - b. Mengawasi roda perusahaan.
 - c. Bisa mengangkat dan memecat yang lainnya.
3. **Supervisor**
 - a. Mengawasi sales.
 - b. Bertanggung jawab atas sales.
 - c. Mengangkat dan memecat sales.
 - d. Melaporkan hasil laporan penjualan produk kepada kepala cabang setiap bulannya.
4. **Sales**
Menerima tamu atau pelanggan yang datang ke dealer untuk meyakinkan produk yang dimiliki PT. Smartfren Telco Tbk.
5. **Teknisi**
 - a. Memperbaiki kerusakan pada Site.
 - b. Membuat laporan kepada Foac.
6. **Driver**
 - a. Driver bertugas untuk mengantarkan produk yang sudah di beli konsumen.
 - b. Menyetir mobil dan mengantar karyawan jika ada event di daerah tertentu.

4.2. Kalibrasi Instrumen

Kalibrasi Instrumen adalah serangkaian kegiatan yang membentuk hubungan antara nilai yang ditunjukkan oleh instrumen ukur atau sistem pengukuran, atau nilai yang diwakili oleh bahan ukur, dengan nilai-nilai yang sudah diketahui yang berkaitan dari besaran yang diukur dalam kondisi tertentu. Dengan kata lain Kalibrasi adalah kegiatan untuk menentukan kebenaran konvensional nilai penunjukkan alat ukur dan bahan ukur dengan cara membandingkan terhadap standar ukur yang mampu telusur (*traceable*) ke standar nasional maupun internasional untuk satuan ukuran dan/atau internasional dan bahan-bahan acuan tersertifikasi.

4.2.1 Uji Validitas

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto (2013) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.

Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

Rumus korelasi *product moment Pearson*:

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

Kriteria pengujian adalah:

Jika $r_{hitung} \geq 0,361$ maka suatu instrument dikatakan valid

Jika $r_{hitung} < 0,361$ maka suatu instrument dikatakan tidak valid

Metode yang digunakan untuk menguji validitas ini adalah *correlations* untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n - 2$. Untuk mencari r_{hitung} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n - 2$ sehingga nilai r_{hitung} dapat diketahui 0,361 maka butir pernyataan dikatakan valid.

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel nilai r_{hitung} diambil dari output SPSS 23 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n - 2$. Untuk mencari nilai r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n - 2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner.

1. Uji Validitas Program Kompensasi

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Program Kompensasi

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} n= 30 $\alpha = 5 \%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,602	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,486	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,494	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,455	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,528	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,507	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,518	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,362	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :
Sebagaimana lampiran output 6 SPSS 23 berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 12 item pernyataan untuk variabel Program Kompensasi memiliki nilai kritis korelasi pearson di atas 0,361 dan dapat dinyatakan valid atau sah ada 12 item pernyataan dari variabel program kompensasi.

2. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} n= 30 $\alpha = 5 \%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,524	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,472	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,642	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,540	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,473	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,468	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,614	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,532	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :
Sebagaimana lampiran output 7 SPSS 23 berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 12 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai kritis korelasi pearson diatas 0,361 dan dapat dinyatakan valid ada 12 item pernyataan dari variabel kepuasan kerja.

4.2.2. Uji Reliabilitas Program Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan

reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukuran data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas alpha cronbach adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{ii} = Reliabilitas instrument
 K = Banyaknya butirpernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σt^2 = Varians total

Tabel 4.3 Keterangan kriteria terhadap koefisien a cronbach

No	Nilai α	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3	Kurang dari 0,6	Reliabilitas kurang baik

Sugiyono (2014)

1. Uji Reliabilitas Program Kompensasi

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel program kompensasi sebesar 0,809.

Tabel 4.4. Processing Summary

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.5 Realibility statistic

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.809	12

Sebagaimana lampiran 8 output SPSS 23 *case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel program kompensasi sebesar $0,809 \geq 0,60$ yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian telah reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,706 dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variable kepuasan kerja sebesar $0,760 \geq 0,60$ yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

4.3. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada PT. Smartfren Telco Tbk cabang cianjur. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 46 karyawan bagian pemasaran sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

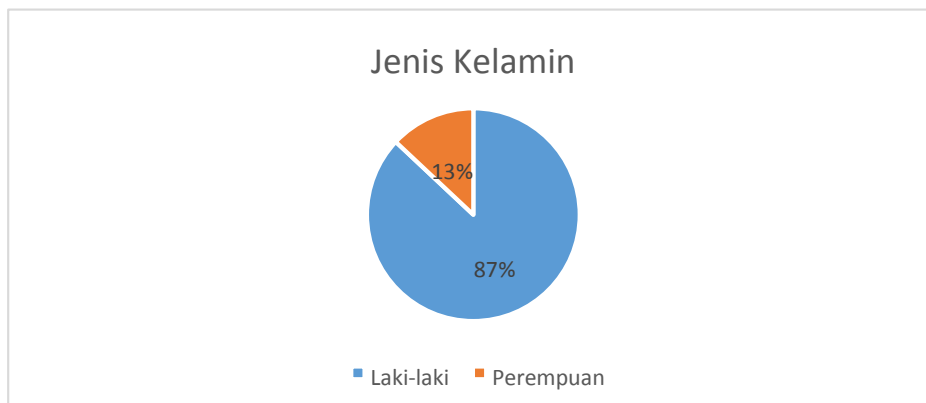
Karakteristik yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut ini hasil data karakteristik responden pada PT. Smartfren Telco Tbk sebanyak 46 orang.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	40	87
2	Perempuan	6	13
Jumlah		46	100

Sumber : Kuesioner, diolah 2022



Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

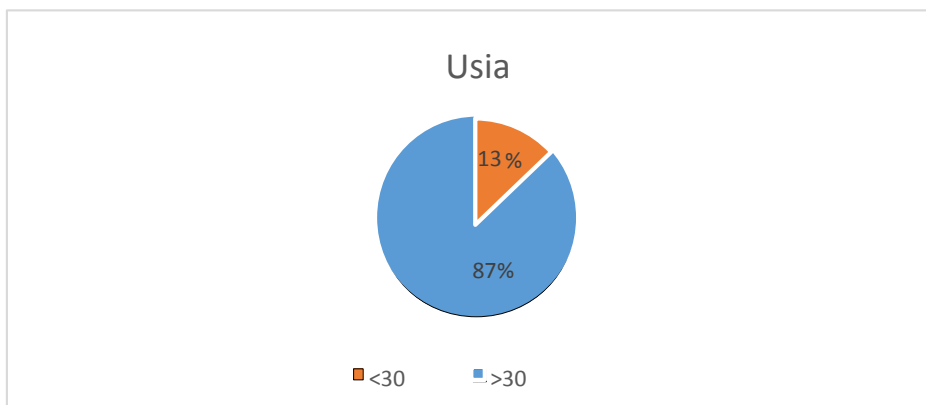
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin Laki - laki lebih banyak yaitu 40 responden atau 87%, sedangkan responden Perempuan yaitu 6 responden atau 13%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Smartfren Telco Tbk. di dominasi oleh Laki - laki.

2. Usia Responden

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	<30	6	13
2	>30	40	87
Jumlah		46	100

Sumber : Kuesioner, diolah 2022



Gambar 4. 1 Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia

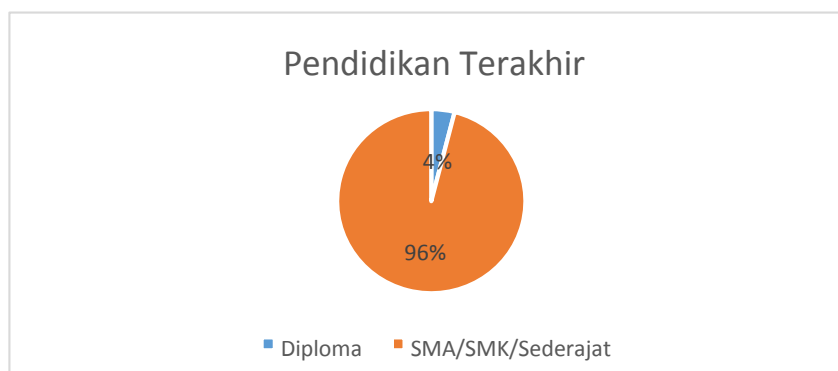
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia >30 tahun lebih banyak yaitu 40 responden atau 87%, sedangkan responden dengan usia <30 yaitu 6 responden atau 13%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Smartfren Telco Tbk di dominasi usia >30 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	Sarjana	0	0
2	Diploma	2	4
3	SMA/SMK/Sederajat	44	96
4	SMP	0	0
5	SD	0	0
Jumlah		46	100

Sumber : Kuesioner, diolah 2022



Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat lebih banyak yaitu 44 responden atau 96%,

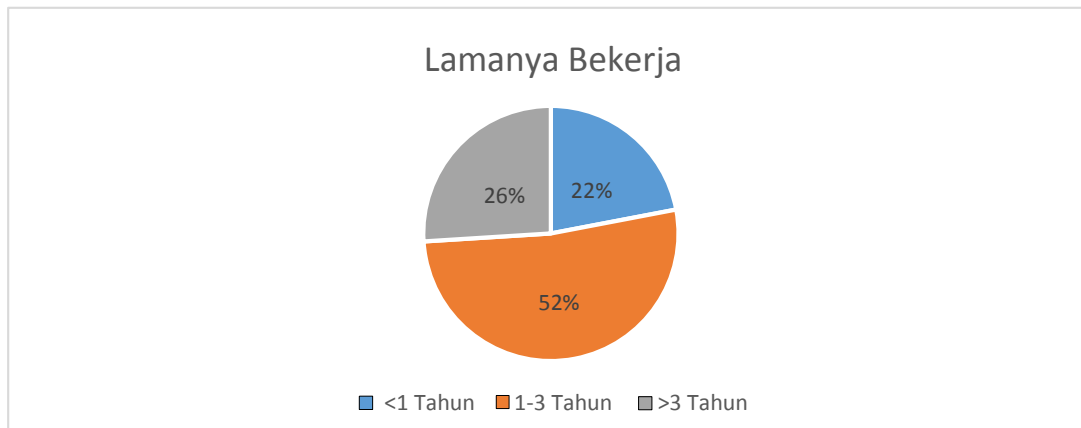
pendidikan terakhir Diploma yaitu 2 responden atau 4%, pendidikan terakhir Sarjana, SMP dan pendidikan terakhir SD tidak ada satupun responden atau 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Smartfren Telco Tbk di dominasi pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

4. Lamanya Bekerja Responden

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Lamanya Bekerja

No	Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 Tahun	10	22
2	1-3 Tahun	24	52
3	>3 Tahun	12	26
Jumlah		46	100

Sumber : Kuesioner, diolah 2022



Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden lamanya bekerja <1 tahun 10 responden atau 22%, lamanya bekerja < 1-3 tahun yaitu 24 responden atau 52%, dan lamanya bekerja >3 tahun yaitu 12 responden atau 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Smartfren Telco Tbk di dominasi lamanya bekerja 1-3 tahun.

4.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis korelasi *rank spearman*, analisis koefisien determinasi, uji asumsi klasik, uji hipotesis koefisien korelasi dan menentukan hipotesis statistik.

4.4.1 Analisis Deskriptif

4.4.1.1 Program Kompensasi Pada PT. Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur

Karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan harapan ke setiap organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal tentu banyak upaya yang harus dilakukan. Upaya yang harus dilakukan organisasi agar karyawan mempunyai kinerja yang optimal yaitu dengan memberikan hak-hak karyawan dengan baik seperti penghargaan, kompensasi dan insentif kepada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan melakukan peninjauan mengenai program kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja secara

maksimal Sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka akan semakin mudah bagi sebuah organisasi (perusahaan) untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel program kompensasi pada PT. Smartfren Telco Tbk yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 46 responden yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung

Tabel 4.10 Tanggapan mengenai “Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	33
Setuju	4	32	128	65
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	196	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan menjawab sangat setuju 13 orang atau 33%, menjawab setuju 32 orang atau 65%, menjawab kurang setuju 1 orang atau 2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan mengenai “Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan”, artinya mayoritas responden setuju dengan gaji yang di terima sesuai dengan pekerjaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{196}{230} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Tabel 4.11 Tanggapan mengenai “Tingkat kesesuaian gaji sesuai dengan usaha yang saya keluarkan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	44
Setuju	4	27	108	54
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	201	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat kesesuaian gaji sesuai dengan usaha yang saya keluarkan menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 44%, menjawab setuju 27 orang atau 54%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54% pada pernyataan mengenai “Tingkat kesesuaian gaji sesuai dengan usaha yang saya keluarkan”, yang artinya mayoritas

responden setuju dengan gaji yang diberikan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{201}{230} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Tabel 4.12 Tanggapan mengenai “Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	16	80	41
Setuju	4	27	108	55
Kurang Setuju	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	197	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 41%, menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 55%, menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 4%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 55% pada pernyataan mengenai “Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari”, artinya mayoritas responden setuju gaji yang diterima hanya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{197}{230} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

2. Kompensasi tidak langsung

Tabel 4.13 Tanggapan mengenai “Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	24	120	58
Setuju	4	22	88	42
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	208	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 58%, menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 42%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 58% pada pernyataan mengenai “Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai

dengan kualitas kerja”, artinya mayoritas responden setuju dengan Tunjangan yang diberikan menunjang kinerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{208}{230} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Tabel 4.14 Tanggapan mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan kerja”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	19	95	47
Setuju	4	27	108	53
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	203	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan kerja menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 47%, menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 53%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53% pada pernyataan mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan kerja”, artinya mayoritas responden setuju tunjangan yang diberikan hanya sesuai dengan jabatan karyawan ditempat kerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{230} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Tabel 4.15 Tanggapan mengenai “Tunjangan hari raya yang berikan cukup memadai”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	18	90	45
Setuju	4	27	108	54
Kurang setuju	3	1	3	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	201	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tunjangan hari raya yang berikan cukup memadai menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 45%, menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 54%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54% pada pernyataan mengenai “Tunjangan hari raya yang berikan cukup memadai”, artinya mayoritas responden setuju dengan

Tunjangan hari raya yang berikan cukup memadai sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{201}{230} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

3. Fasilitas

Tabel 4.16 Tanggapan mengenai “Menerima asuransi yang memadai bagi karyawan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	25	125	60
Setuju	4	21	84	40
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	209	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Menerima asuransi yang memadai bagi karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 60%, menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 40%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan mengenai artinya mayoritas responden sangat setuju dengan asuransi yang diterima sudah cukup memadai bagi karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{209}{230} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$

Tabel 4.17 Tanggapan mengenai “Menerima dana dari pengguna fasilitas perusahaan kepada karyawan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	22	110	54
Setuju	4	23	92	45
Kurang Setuju	3	1	3	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	205	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Menerima dana dari pengguna fasilitas perusahaan kepada karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 54%, menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 45%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 54% pada pernyataan mengenai “Menerima dana dari pengguna fasilitas perusahaan kepada karyawan”, artinya mayoritas responden sangat setuju dengan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mendapat dana tambahan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{205}{230} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Tabel 4.18 Tanggapan mengenai “Tersedia fasilitas yang menunjang untuk karyawan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	15	75	38
Setuju	4	31	124	62
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	199	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tersedia fasilitas yang menunjang untuk karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 38%, menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 62%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 62% pada pernyataan mengenai “Tersedia fasilitas yang menunjang untuk karyawan”, artinya mayoritas responden setuju dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{199}{230} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

4. Insentif

Tabel 4.19 Tanggapan mengenai “Tingkat Insentif yang diberikan memotivasi karyawan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	17	85	42
Setuju	4	28	112	56
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	200	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat Insentif yang diberikan memotivasi karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 42%, menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 56%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56% pada pernyataan mengenai “Tingkat Insentif yang diberikan memotivasi karyawan”, artinya mayoritas responden setuju atas insentif yang berikan dapat memotivasi karyawan dalam mencapai target.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{200}{230} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Tabel 4.20 Tanggapan mengenai “Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	21	105	51
Setuju	4	24	96	47
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	204	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 51%, menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 47%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan mengenai “Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan”, artinya mayoritas responden sangat setuju Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{204}{230} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Tabel 4.21 Tanggapan mengenai “Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan dihasilkan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	17	85	43
Setuju	4	25	100	51
Kurang Setuju	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	197	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Tbk yang menyatakan Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan dihasilkan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 43%, menjawab setuju sebanyak 265 orang atau 51%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan mengenai “Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan dihasilkan”, artinya mayoritas responden setuju atas insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan dihasilkan oleh karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{197}{230} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Program Kompensasi:

Tabel 4.22 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai program kompensasi

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-Rata Perindikator
Kompensasi langsung			
1	Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan	86%	86%
2	Tingkat kesesuaian gaji sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	87%	
3	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	85%	
Kompensasi tidak langsung			
1	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja	90%	88,3%
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan kerja	88%	
3	Tunjangan hari raya yang berikan cukup memadai	87%	
Fasilitas			
1	Menerima asuransi yang memadai bagi karyawan	91%	89%
2	Menerima dana dari pengguna fasilitas perusahaan kepada karyawan	89%	
3	Tersedia fasilitas yang menunjang untuk karyawan	86%	
Insentif			
1	Tingkat Insentif yang diberikan memotivasi karyawan	87%	87%
2	Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	88%	
3	Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan	85%	
Rata-rata			87,5%

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai program kompensasi yakni sebesar 87,5%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keempat dimensi pada variabel program kompensasi baik, nilai rata-rata tanggapan responden setiap dimensi, tanggapan tertinggi berada pada dimensi Fasilitas dengan nilai rata-rata per indikator 89% dengan pernyataan “Menerima asuransi yang memadai bagi karyawan” dengan nilai rata-rata sebesar 91%, artinya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi kompensasi langsung dengan nilai rata-rata per indikator 86% dengan pernyataan “Tingkat kesesuaian gaji sesuai dengan usaha yang dikeluarkan” dengan nilai rata-rata sebesar 87%, artinya karyawan merasa gaji yang diberikan jika sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan sudah sesuai standar akan berdampak positif bagi kinerja karyawan kedepannya.

Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan *software* atau aplikasi computer SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu program kompensasi. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23 Analisa Hasil Distribusi Program Kompensasi

Statistics		
Program_Kompensasi		
N	Valid	46
	Missing	0
Mean		52.61
Std. Error of Mean		.498
Median		52.00
Mode		50 ^a
Std. Deviation		3.376
Variance		11.399
Skewness		.072
Std. Error of Skewness		.350
Kurtosis		-.904
Std. Error of Kurtosis		.688
Range		14
Minimum		45
Maximum		59
Sum		2420

Sumber: Output SPSS 23

Sebagaimana lampiran 10 output SPSS 23, hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik program kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 52,61 dengan range 14 dan total skor 2420. Untuk mengetahui program kompensasi yang ada pada PT. Smartfren Telco Tbk cabang cianjur maka untuk mengetahui pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ jumlah\ pertanyaan + skor\ tertinggi\ jumlah\ pertanyaan}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 52,61 dan skor rata-rata empirik sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa program kompensasi pada PT. Smartfren Telco Tbk cabang cianjur relatif baik.

Total skor yang di dapatkan dari 46 responden dengan 12 sub dimensi yaitu sebesar 2420. Untuk mengetahui hasil program kompensasi yang berada di PT. Smartfren Telco Tbk adalah sebagai berikut :

$$X = \frac{Jumlah\ Total\ Skor\ Responden}{Total\ Responden}$$

$$X = \frac{2420}{46} = 52.6$$

Tabel 4.24 Nilai Interval Program Kompensasi

Interval	Persentase	Keterangan
0% – 20%		Sangat Tidak Baik
20% – 40%		Tidak Baik
40% – 60%	52,6%	Cukup Baik
60% – 80%		Baik
80% – 100%		Sangat Baik

(Sumber : Sugiyono 2016)

Berdasarkan hasil sebaran nilai interval menunjukkan bahwa program kompensasi pada PT. Smartfren Telco cabang cianjur di nilai cukup baik dengan nilai persentase sebesar 52.6%. Hal ini menunjukkan program kompensasi yang berada pada PT. Smartfren Telco Tbk cukup baik.

4.4.1.2 Kepuasan Kerja Pada PT. Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja pada PT. Smartfren Telco Tbk yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 46 responden yaitu sebagai berikut:

1. Penghargaan

Tabel 4.25 Tanggapan mengenai “Perusahaan melakukan promosi kenaikan jabatan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	13	65	33
Setuju	4	31	124	63
Kurang Setuju	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	195	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan “Perusahaan melakukan promosi kenaikan jabatan” menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 33%, menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 63%, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 4%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan mengenai “Perusahaan melakukan promosi kenaikan jabatan”. Yang artinya karyawan mendapat promosi berupa kenaikan jabatan apabila kinerja yang diberikan sudah memberi keuntungan pada perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{195}{230} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Tabel 4.26 Tanggapan mengenai “Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang berprestasi”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	14	70	35
Setuju	4	31	124	63
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	197	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang berprestasi menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 35%, menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 63%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang berprestasi”. Yang artinya hasil kerjaan karyawan yang melebihi target akan mendapat reward dari perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{197}{230} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Tabel 4.27 Tanggapan mengenai “Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	17	85	42
Setuju	4	29	116	58
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	201	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 42%, menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 58%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 58% pada pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan”. Yang artinya karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan akan memperoleh penghargaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{201}{230} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

2. Prosedur dan Peraturan Kerja

Tabel 4.28 Tanggapan mengenai “Tingkat sanksi melanggar peraturan yang ada pada perusahaan sangat berat.”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	21	105	52
Setuju	4	22	88	44
Kurang Setuju	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	202	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat sanksi melanggar peraturan yang ada pada perusahaan sangat berat menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 52%, menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 44%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 52% pada pernyataan mengenai “Tingkat sanksi melanggar peraturan yang ada pada perusahaan sangat berat”. Yang artinya karyawan yang tidak mengikuti prosedur atau peraturan perusahaan dalam bekerja mendapat sanksi berat.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{202}{230} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Tabel 4.29 Tanggapan mengenai “Tingkat kesesuaian peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktifitas kerja karyawan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	16	80	40
Setuju	4	29	116	58
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	199	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat kesesuaian peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktifitas kerja karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 40%, menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 58%, menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 58% pada pernyataan mengenai “Tingkat kesesuaian peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Yang artinya karyawan mengikuti prosedur atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{199}{230} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Tabel 4.30 Tanggapan mengenai “Tingkat kesesuaian prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiesi karyawan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	18	90	45
Setuju	4	25	100	50
Kurang Setuju	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	199	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat kesesuaian prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 45%, menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 50%, menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50% pada pernyataan mengenai “Tingkat kesesuaian prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan”. Yang artinya karyawan masih ada yang bekerja dengan tidak teliti.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{199}{230} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

3. Rekan Kerja

Tabel 4.31 Tanggapan mengenai “Tingkat rekan kerja menunjang kinerja.”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	14	70	35
Setuju	4	31	124	63
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	197	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat rekan kerja menunjang kinerja menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 35%, menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 63%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan mengenai “Tingkat rekan kerja menunjang kinerja”. Yang artinya rekan kerja yang ada di dalam perusahaan menunjang kinerja karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{197}{230} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Tabel 4.32 Tanggapan mengenai “Tingkat suasana kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan.”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	16	80	40
Setuju	4	30	120	60
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	200	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat suasana kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 40%, menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 60%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan mengenai “Tingkat suasana kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan”. Yang artinya suasana kekeluargaan dalam perusahaan membuat karyawan nyaman sehingga menunjang kinerja karyawan itu sendiri.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{200}{230} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Tabel 4.33 Tanggapan mengenai “Menghargai rekan kerja satu sama lain”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	22	110	54
Setuju	4	24	96	46
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	206	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Menghargai rekan kerja satu sama lain menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 54%, menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 46%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 54% pada pernyataan mengenai “Menghargai rekan kerja satu sama lain”. Artinya hubungan karyawan yang baik dan saling memberi bantuan jika dalam kesulitan bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{206}{230} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

4. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.34 Tanggapan mengenai “Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	16	80	40
Setuju	4	29	116	58
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	199	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat

pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 40%, menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 58%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 58% pada pernyataan mengenai “Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan”. Yang artinya tingkat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{199}{230} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Tabel 4.35 Tanggapan mengenai “Tingkat tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	23	115	55
Setuju	4	23	92	45
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	207	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan Tingkat tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 55%, menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 45%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55% pada pernyataan mengenai “Tingkat tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{207}{230} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Tabel 4.36 Tanggapan mengenai “Tingkat pengalaman kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	19	95	46
Setuju	4	27	108	54
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		46	203	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 46 responden dari karyawan PT. Smartfren Telco Tbk yang menyatakan tingkat pengalaman kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 46%, menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 54%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar

54% pada pernyataan mengenai “tingkat pengalaman kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”. Yang artinya pengalaman kerja yang dimiliki sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{230} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Kepuasan kerja:

Tabel 4.37 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan kerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-Rata Perindikator
Penghargaan			
1	Perusahaan melakukan promosi kenaikan jabatan	84%	85,3%
2	Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang berprestasi	85%	
3	Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan	87%	
Prosedur dan Peraturan Kerja			
1	Tingkat sanksi melanggar peraturan yang ada pada perusahaan sangat berat	88%	86%
2	Tingkat kesesuaian peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktifitas kerja karyawan	86%	
3	Tingkat kesesuaian prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiesi karyawan..	85%	
Rekan Kerja			
1	Tingkat rekan kerja menunjang kinerja.	85%	87%
2	Tingkat suasana kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan.	86%	
3	Menghargai rekan kerja satu sama lain	89%	
Pekerjaan itu sendiri			
1	Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan	86%	88%
2	Tingkat tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian	90%	
3	Tingkat pengalaman kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	88%	
Rata-rata			86,5%

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai Kepuasan kerja yakni sebesar 86,5%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keempat dimensi pada variabel kinerja karyawan sangat baik, nilai rata-rata tanggapan responden setiap dimensi, tanggapan tertinggi berada pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata-rata per indikator 88% dengan pernyataan “tingkat tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian” dengan nilai rata-rata sebesar 90%, artinya pekerjaan itu sendiri sangat baik yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi penghargaan dengan nilai rata-rata per indikator 85,3% dengan pernyataan ”Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan” dengan nilai rata-rata sebesar 87%, artinya karyawan masih kurang puas dengan penghargaan yang diterima dimana belum sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan *software* atau aplikasi computer SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu kepuasan kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.38 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan kerja
Statistics

Kepuasan_Kerja		
N	Valid	46
	Missing	0
Mean		52.28
Std. Error of Mean		.515
Median		51.50
Mode		49
Std. Deviation		3.494
Variance		12.207
Skewness		.371
Std. Error of Skewness		.350
Kurtosis		-.841
Std. Error of Kurtosis		.688
Range		14
Minimum		46
Maximum		60
Sum		2405

Sebagaimana lampiran 11 output SPSS 23, hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 52,28 dengan range 14 dan total skor 2405. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang ada pada PT. Smartfren Telco Tbk untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ jumlah\ pertanyaan + skor\ tertinggi\ jumlah\ pertanyaan}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 52,28 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco Tbk relatif baik.

Total skor yang di dapatkan dari 46 responden dengan 12 sub dimensi yaitu sebesar 2405. Untuk mengetahui hasil kepuasan kerja yang berada di PT. Smartfren Telco Tbk adalah sebagai berikut :

$$X = \frac{Jumlah\ Total\ Skor\ Responden}{Total\ Responden}$$

$$X = \frac{2405}{46} = 52.2$$

Tabel 4.39 Nilai Interval Kepuasan kerja

Interval	Persentase	Keterangan
0% – 20%		Sangat Tidak Baik
20% – 40%		Tidak Baik
40% – 60%	52,2%	Cukup Baik
60% – 80%		Baik
80% – 100%		Sangat Baik

(Sumber : Sugiyono 2016)

Berdasarkan hasil sebaran nilai interval menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco Tbk di nilai cukup baik dengan nilai persentase sebesar 52.2%. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang berada pada PT. Smartfren Telco Tbk cukup baik.

4.4.2 Analisis Kuantitatif Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur

4.4.2.1 Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini merupakan hasil dari analisis korelasi *rank spearman* untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel program kompensasi dengan kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco Tbk, penulis menggunakan SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.40 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

			Program_Kompensasi	Kepuasan_Kerja
Spearman's rho	Program_Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.723**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	46	46
	Kepuasan_Kerja	Correlation Coefficient	.723**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	46	46

Sumber : Output SPSS 23 Data diolah, 2022

Sebagaimana lampiran 12 output SPSS 23, hasil *correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel program kompensasi dengan kepuasan kerja. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien sebesar 0,723, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara program kompensasi dengan kepuasan kerja berada pada interval kuat.

Tabel 4.41 Nilai Interval Koefisien

No	Interval Koefisien	Nilai	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199		Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399		Rendah
3	0,40 – 0,599		Sedang
4	0,60 – 0,799	0,723	Kuat
5	0,80 – 1,00		Sangat Kuat

4.4.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan koefisien korelasi rank spearman adalah diketahui nilai korelasi $r = 0,723$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,723^2 \times 100\% \\ &= 52,27\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 52,27% hal ini menunjukkan bahwa program kompensasi memberikan kontribusi sebesar 52,27% sedangkan 47,73% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4.2.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan program kompensasi dengan kepuasan kerja, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

1. Hipotesis Statistik

$H_0 (P \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kepuasan kerja.

$H_a (P > 0)$: Terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kepuasan kerja.

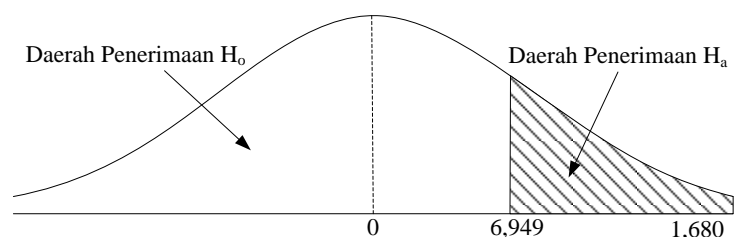
2. Menentukan t_{hitung}

$$\begin{aligned} th &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ th &= \frac{0,723 \sqrt{46-2}}{\sqrt{1-0,723^2}} \\ th &= \frac{4,795}{0,690} \\ th &= 6,949 \end{aligned}$$

3. Menentukan t_{tabel}

Nilai tabel diperoleh dari t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $46-2$, maka dapat diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,680$

4. Kurva



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $6,949 > 1,680$ Yang berarti terima H_a , tolak H_o . Jadi terdapat hubungan yang kuat antara program kompensasi dengan kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco Tbk

4.5 Pembahasan

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel program kompensasi, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator fasilitas. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Smartfren Telco Tbk cabang cianjur puas dengan fasilitas-fasilitas yang di berikan perusahaan yang membantu dalam meningkatkan kinerja.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah pada variabel program kompensasi terdapat pada indikator kompensasi langsung. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa kompensasi langsung yang diberikan oleh PT. Smartfren Telco Tbk masih belum sesuai dengan yang di harapkan oleh karyawannya.

Secara keseluruhan, skor rata rata empirik ketertarikan karyawan (*employee engagement*) lebih besar daripada skor teoritis ($52,61 > 36$), sehingga dapat dikatakan program kompensasi pada PT. Smartfren Telco Tbk relatif cukup baik.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Smartfren Telco Tbk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan cepat karena pekerjaan itu sendiri sesuai dengan pengalaman dan tingkat pendidikan karyawan.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah pada variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator penghargaan. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa penghargaan yang di terima karyawan belum sesuai dengan beban kerja yang diberikanoleh perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja pada karyawan itu sendiri.

Secara keseluruhan, skor rata rata empirik kinerja karyawan lebih besar daripada skor teoritis ($52,28 > 36$), sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco Tbk relatif cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian uji asumsi klasik, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi program kompensasi $0,25 > 0,05$ dan nilai signifikansi kepuasan kerja $0,09 > 0,05$ yang bahwa populasi data variabel program kompensasi dan kepuasan kerja berdistribusi normal yang menjelaskan metode statistic yang digunakan yaitu statistic parametrik.

Sedangkan uji heteroskedastisitas, nilai sig. korelasi program kompensasi $0,10 > 0,05$ dan nilai sig. residual $0,10 > 0,05$ yang artinya tidak ada korelasi antara nilai

variabel lain (residual) dengan nilai variabel yang diteliti yaitu program kompensasi atau tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Sedangkan uji regresi linier sederhana hasil perhitungan koefisien regresi sederhana dengan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 11,352 koefisien variabel program kompensasi (X) adalah sebesar 0,778. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = Y = 11,352 + 0,778X$. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 11,352. Selanjutnya nilai positif (0,778) yang terdapat pada koefisien regresi variabel program kompensasi menggambarkan bahwa arah hubungan antara program kompensasi dengan variabel kepuasan kerja adalah searah.

Berdasarkan pada pengolahan data, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel program kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Dimana dapat diketahui korelasi antara program kompensasi dengan kepuasan kerja didapat nilai korelasi sebesar 0,723%. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar sebesar 52,27% sedangkan 47,73% dijelaskan oleh faktor lain diluar program kompensasi yang tidak di teliti pada penelitian ini. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,949 dan t_{tabel} sebesar 1,680, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,949 > 1,680$) artinya terima H_a tolak H_o .

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Program kompensasi pada PT. Smartfren Telco dengan jumlah responden 46 orang, berdasarkan hasil nilai dengan skor tertinggi berada pada indikator fasilitas dengan nilai rata-rata 89%, sedangkan nilai dengan skor terendah berada pada indikator kompensasi langsung dengan nilai rata-rata 86%, dapat diketahui bahwa rekapitulasi rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument program kompensasi atau variabel X yakni sebesar 87,5% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa pengadaan program kompensasi pada PT. Smartfren Telco cabang cianjur relatif baik.
2. Kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco dengan jumlah responden 46 orang, berdasarkan hasil nilai dengan skor tertinggi berada pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata-rata 88%, sedangkan nilai dengan skor terendah berada pada penghargaan dengan nilai rata-rata sebesar 85,3% dapat diketahui bahwa rekapitulasi rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument kepuasan kerja atau variabel Y yaitu sebesar 86,5% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco relatif baik.
3. Terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kepuasan kerja pada PT Smartfren Telco. Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil $r = 0,723$, artinya hubungan program kompensasi dengan kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 52,27% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) program kompensasi terhadap variabel (Y) kepuasan kerja sebesar 52,27% sedangkan sisanya 47,73% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - c. Hasil uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel yaitu dengan nilai $6,949 > 1,680$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco Tbk Cabang Cianjur.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis program kompensasi dengan kepuasan kerja pada PT. Smartfren Telco Tbk, maka penulis memberikan saran-saran yang

mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi perusahaan PT. Smartfren Telco Tbk dan pihak akademis, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Smartfren Telco Tbk Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pada variabel program kompensasi walaupun relatif baik, namun perlu dikembangkan lagi. nilai rata-rata perindikator yang rendah yaitu indikator kompensasi langsung dan rata-rata skor indikator tertinggi yaitu fasilitas. Diharapkan perusahaan mempertahankan indikator yang sudah baik dan untuk indikator yang masih rendah harap ditingkatkan kembali dalam pemberian kompensasi langsung seperti gaji, bonus ataupun reward agar sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja, dikarenakan kompensasi langsung yang diberikan masih dianggap tidak sesuai.
 - a. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja, nilai rata-rata perindikator yang paling rendah yaitu indikator penghargaan dan rata-rata perindikator yang paling tinggi yaitu pekerjaan itu sendiri. Diharapkan perusahaan mempertahankan indikator yang sudah baik dan untuk indikator yang masih rendah harap ditingkatkan lagi dalam pemberian penghargaan, terutama pada pencapaian target serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan perusahaan yang dapat tercapai oleh karyawan agar diberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan hal ini menjadi salah satu kepuasan kerja karyawan itu sendiri.
 - b. Disarankan kepada PT. Smartfren Telco Tbk untuk memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu program kompenasi dengan kepuasan kerja, perusahaan perlu memikirkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengadaan program kompensasi karyawannya. Hal ini diperlukan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan terpelihara dengan baik dan memperhatikan selalu kesejahteraan karyawan, agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan menjadi kepuasan tersendiri bagir karyawan dalam bekerja dimana dapat dilihat program kompensasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.
2. Bagi Akademik
Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel program kompensasi dan kepuasan kerja pada objek penelitian yang lain dengan menggunakan indikator yang berbeda dan perlu juga dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lain diluar program kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Davis, Keith dan Newstrom. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga
- Efendi, Hariandja Marihot Tua. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Gomes, Faustino Cordosa. 2008. *Manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2007). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- _____. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.,
- Handoko, T. Hani. 2000. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPFE
- Hartati, Diana. 2009. *Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur*.
Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7, No 2 Mei 2009 ISSN : 1693-5241.
Tersedia di <https://jurnaljam.ub.ac.id./index.php/jam/article/view/170/204>.
- [Diakses pada 21 Desember 2019]
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

_____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mariyam, Siti. 2018. *Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Yuni Internasional*. Bogor : Universitas Pakuan

_____. 2017. *Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Yuni Internasional*. Tersedia di <https://jom.unpak.ac.id/Siti>. [Diakses pada 17 Juli 2017]

Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Rineka Cipta.

Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sikula, Andrew E.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.

Silalahi, Ulber. 2015. *Asas-Asas Manajemen*, Edisi ketiga, Refika Aditama., Bandung

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Stoner, J. A.F. dan R.E. Freeman. 2009. *Manajemen. Edisi kelima*. Intermedia. Jakarta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

_____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Suparno, Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Sutrisno, Edy. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita Cullen, Gordon. 2004. The Concise Townspace.

Jurnal

Adli. Muhammad. Aqsa. (2018) Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan kerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. Tersedia di <https://STIE.Riau.ac.id/file/jam/article/2333698/view/170/204>. [Diakses pada 20 Desember 2018]

- Hartati. Diana. (2009). Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan kerja Karyawan pada VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7, No 2 Mei 2009 ISSN : 1693-5241. Tersedia di <https://jurnaljam.ub.ac.id./index.php/jam/article/view/170/204>. [Diakses pada 21 Desember 2019]
- Riana. Nova (2016). Hubungan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di kampung batu malakasari tektona waterpark Kabupaten Bandung. Tersedia di <https://Maranata.ub.ac.id./index/jam/article/23372783/view/170/204>. [Diakses pada 19 Desember 2018]
- Putri. Ratry Rasno . (2012). Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Karyawan pada Biro Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Jasa Merga (Persero) Tbk. Universitas Indonesia. Tersedia di <http://lib.ui.ac.id/file=digital/23373972-SRatri%20Rasno%20Putri.pdf>. [Diakses pada 21 Desember 2018].
- Siti. Maryam. (2017). Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Yuni Internasional. Tersedia di <https://jom.unpak.ac.id/Siti>. [Diakses pada 17 Juli 2017]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dhimas Adi Dharma
Alamat : Kp. Pojok Rt. 11 / Rw 06 Desa.Tanjung Sari
Kec. Tanjung Sari Kab. Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 31 Oktober 1997
Umur : 24 tahun
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Tanjung Sari 02
- SMP : MTSN 4 Bogor
- SMK : SMAN 1 Cariu
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2022

Peneliti,

(Dhimas Adi Dharma)

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SMARTFREN TELCO Tbk CABANG CIAJUR

Yth Bapak/Ibu/Sdr/i,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan pada PT. Smartfren Telco Tbk, dengan ini saya memerlukan data pendukung untuk melengkapi kusioner. Untuk itu, dimohon kesediaan anda menjadi responden dalam penelitian saya dan dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam kusioner ini pada kolom-kolom yang sudah saya sediakan. Saya harap anda menjawab dengan jujur bagaimana dengan keadaan yang anda rasakan ditempat anda bekerja. Atas pertisipasinya saya ucapkan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjawab seluruh pertanyaan
2. Beri tanda (X) atau Ceklis (V) pada kolom yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di tempat anda bekerja.
3. Ada 5 alternatif jawaban yang bisa dipilih yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
 - Setujut (S) diberi skor 4
 - Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
 - Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia
 - a. < 30 tahun
 - b. \geq 30 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. Sarjana
 - b. Diploma
 - c. SMA/SMK/Sederajat
 - d. SMP
 - e. SD
4. Lamanya anda bekerja
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-3 tahun
 - c. > 3 tahun

Lampiran 2

KUESIONER PROGRAM KOMPENSASI

Program kompensasi adalah serangkaian atau satu set balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa gaji, bonus, insentif, dan kompensasi tidak langsung (fasilitas dan tunjangan hari raya) yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Adapun indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, dan kompensasi tidak langsung.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Kompensasi Langsung					
1.	Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan					
2.	Tingkat kesesuaian gaji sesuai dengan usaha yang saya keluarkan					
3.	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
B.	Kompensasi Tidak Langsung					
4.	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja					
5.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan kerja					
6.	Tunjangan hari raya yang berikan cukup memadai					
C.	Fasilitas					
7.	Menerima asuransi yang memadai bagi karyawan					
8.	Menerima dana dari pengguna fasilitas perusahaan kepada karyawan					
9.	Tersedia fasilitas yang menunjang untuk karyawan					
D.	Insentif					
10.	Tingkat Insentif yang diberikan memotivasi karyawan					
11.	Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan					
12.	Tingkat Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan					

Lampiran 3

KUESIONER KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
E.	Penghargaan					
1.	Perusahaan melakukan promosi kenaikan jabatan					
2.	Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang berprestasi					
3.	Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan					
F.	Prosedur dan Peraturan Kerja					
4.	Tingkat sanksi melanggar peraturan yang ada pada perusahaan sangat berat					
5.	Tingkat kesesuaian peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktifitas kerja karyawan					
6.	Tingkat kesesuaian prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan					
G.	Rekan Kerja					
7.	Tingkat rekan kerja menunjang kinerja					
8.	Tingkat suasana kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan					
9.	Menghargai rekan kerja satu sama lain					
H.	Pekerjaan itu sendiri					
10.	Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan					
11.	Tingkat tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian					
12.	Tingkat pengalaman kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 4 KODINGAN PROGRAM KOMPENSASI

Responden	Pernyataan												Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	46
2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	48
3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	47
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44
6	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	46
7	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	43
8	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	44
9	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	43
10	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	40
11	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	46
12	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
13	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	41
14	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	47
15	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	45
16	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	49
17	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	48
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	46
19	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	47
20	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	49
21	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	46
22	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	49
23	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	47
24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	49
25	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	50
26	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	46
27	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	49
28	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	46
29	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	50
30	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	53
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
32	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	50
33	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51
34	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51
35	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	47
37	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	44
38	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	43
39	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	44
40	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	44
41	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	47
43	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	46
44	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	45
45	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
46	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51

Lampiran 5 KODINGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Responden	Pernyataan												Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	49
2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
6	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49
7	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	48
8	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	45
11	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	49
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	47
13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	45
14	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	47
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
16	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	51
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
18	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
19	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
20	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	49
21	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	49
22	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	50
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	57
24	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
25	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	53
26	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
27	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
28	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	50
29	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
30	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	48
32	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	52
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
36	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49
37	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	48
38	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	47
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	45
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
42	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	50
43	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	45
44	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46
45	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49
46	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	48

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas SPSS 23 Program Kompensasi

		Correlations												
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	Total
x1	Pearson Correlation	1	.303	.667*	.156	.186	.133	.223	.209	.294	.243	.231	.044	.572*
	Sig. (2-tailed)		.041	.000	.301	.217	.378	.137	.164	.047	.104	.122	.770	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x2	Pearson Correlation	.303	1	.157	.176	.334	.292	.146	.248	.658*	.325	.124	.148	.602
	Sig. (2-tailed)	.041		.297	.241	.023	.049	.332	.097	.000	.028	.413	.327	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x3	Pearson Correlation	.667*	.157	1	.167	.048	.086	.222	.005	.222	.107	.094	.265	.486
	Sig. (2-tailed)	.000	.297		.267	.750	.571	.138	.976	.138	.479	.533	.075	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x4	Pearson Correlation	.156	.176	.167	1	.273	.259	-.004	.326	.295	.222	.450*	.086	.526*
	Sig. (2-tailed)	.301	.241	.267		.067	.082	.980	.027	.047	.138	.002	.568	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x5	Pearson Correlation	.186	.334	.048	.273	1	.166	.060	.354	.264	.118	.225	-.027	.455
	Sig. (2-tailed)	.217	.023	.750	.067		.270	.693	.016	.076	.434	.133	.861	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x6	Pearson Correlation	.133	.292	.086	.259	.166	1	.312	.248	.305	.405*	.124	.081	.528*
	Sig. (2-tailed)	.378	.049	.571	.082	.270		.035	.097	.039	.005	.413	.595	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x7	Pearson Correlation	.223	.146	.222	-.004	.060	.312	1	.128	.265	.529	.254	.138	.507*
	Sig. (2-tailed)	.137	.332	.138	.980	.693	.035		.396	.075	.000	.088	.362	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x8	Pearson Correlation	.209	.248	.005	.326	.354	.248	.128	1	.528*	.286	.290	-.061	.545*
	Sig. (2-tailed)	.164	.097	.976	.027	.016	.097	.396		.000	.054	.051	.686	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x9	Pearson Correlation	.294	.658*	.222	.295	.264	.305	.265	.528*	1	.337	.214	.209	.706*
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	.138	.047	.076	.039	.075	.000		.022	.154	.164	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x10	Pearson Correlation	.243	.325	.107	.222	.118	.405*	.529	.286	.337	1	.237	.169	.617*
	Sig. (2-tailed)	.104	.028	.479	.138	.434	.005	.000	.054	.022		.113	.262	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x11	Pearson Correlation	.231	.124	.094	.450*	.225	.124	.254	.290	.214	.237	1	.089	.518*
	Sig. (2-tailed)	.122	.413	.533	.002	.133	.413	.088	.051	.154	.113		.557	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x12	Pearson Correlation	.044	.148	.265	.086	-.027	.081	.138	-.061	.209	.169	.089	1	.362*
	Sig. (2-tailed)	.770	.327	.075	.568	.861	.595	.362	.686	.164	.262	.557		.014
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.572*	.602	.486*	.526*	.455*	.528*	.507*	.545*	.706*	.617*	.518*	.362*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas SPSS 23 Kepuasan kerja Karyawan

		Correlations												
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	Total
y1	Pearson Correlation	1	.836**	.342	.324	.361	.029	.160	.191	.230	.197	.293	.124	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.028	.014	.847	.289	.203	.124	.189	.048	.412	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y2	Pearson Correlation	.836**	1	.472**	.138	.407**	-.018	.117	.136	.156	.065	.131	.145	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.360	.005	.907	.438	.368	.299	.668	.384	.336	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y3	Pearson Correlation	.342	.472**	1	.174	.391**	.187	.018	.197	.078	.216	.135	-.002	.472**
	Sig. (2-tailed)	.020	.001		.247	.007	.213	.907	.189	.605	.150	.371	.990	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y4	Pearson Correlation	.324	.138	.174	1	.218	.371	.210	-.020	.315	.358	.430	.623	.642**
	Sig. (2-tailed)	.028	.360	.247		.145	.011	.161	.897	.033	.015	.003	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y5	Pearson Correlation	.361	.407**	.391**	.218	1	.079	.236	.337	.409	.257	.127	.241	.598**
	Sig. (2-tailed)	.014	.005	.007	.145		.600	.115	.022	.005	.085	.400	.106	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y6	Pearson Correlation	.029	-.018	.187	.371	.079	1	.130	.215	.355	.437	.404	.284	.540**
	Sig. (2-tailed)	.847	.907	.213	.011	.600		.388	.152	.016	.002	.005	.056	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y7	Pearson Correlation	.160	.117	.018	.210	.236	.130	1	.228	.332	.321	.219	.234	.473**
	Sig. (2-tailed)	.289	.438	.907	.161	.115	.388		.128	.024	.030	.144	.117	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y8	Pearson Correlation	.191	.136	.197	-.020	.337	.215	.228	1	.306	.337	.274	.036	.469**
	Sig. (2-tailed)	.203	.368	.189	.897	.022	.152	.128		.039	.022	.066	.811	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y9	Pearson Correlation	.230	.156	.078	.315	.409**	.355	.332	.306	1	.409	.261	.257	.614**
	Sig. (2-tailed)	.124	.299	.605	.033	.005	.016	.024	.039		.005	.080	.084	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y10	Pearson Correlation	.197	.065	.216	.358	.257	.437	.321	.337	.409	1	.297	.327	.635**
	Sig. (2-tailed)	.189	.668	.150	.015	.085	.002	.030	.022	.005		.045	.026	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y11	Pearson Correlation	.293	.131	.135	.430**	.127	.404	.219	.274	.261	.297	1	.221	.572**
	Sig. (2-tailed)	.048	.384	.371	.003	.400	.005	.144	.066	.080	.045		.140	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y12	Pearson Correlation	.124	.145	-.002	.623	.241	.284	.234	.036	.257	.327	.221	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.412	.336	.990	.000	.106	.056	.117	.811	.084	.026	.140		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.605**	.524**	.472**	.642**	.598**	.540**	.473**	.469**	.614**	.635**	.572**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8

Uji Realibilitas Program Kompensasi Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	12

Lampiran 9

Uji Realibilitas Kepuasan Kerja Karyawan Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	12

Lampiran 10

Analisa Hasil Distribusi Variabel Program Kompensasi

Statistics

Program_Kompensasi

N	Valid	46
	Missing	0
Mean		52.61
Std. Error of Mean		.498
Median		52.00
Mode		50 ^a
Std. Deviation		3.376
Variance		11.399
Skewness		.072
Std. Error of Skewness		.350
Kurtosis		-.904
Std. Error of Kurtosis		.688
Range		14
Minimum		45
Maximum		59
Sum		2420

Sumber: Output SPSS 23

Lampiran 11

Analisa Hasil Distribusi Variabel Kepuasan kerja Karyawan

Statistics		
Kepuasan_Kerja		
N	Valid	46
	Missing	0
Mean		52.28
Std. Error of Mean		.515
Median		51.50
Mode		49
Std. Deviation		3.494
Variance		12.207
Skewness		.371
Std. Error of Skewness		.350
Kurtosis		-.841
Std. Error of Kurtosis		.688
Range		14
Minimum		46
Maximum		60
Sum		2405

Lampiran 12

Hasil Analisis Rank Spearman

Correlations			Program_Kompensasi	Kepuasan_Kerja
Spearman's rho	Program_Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.723**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	46	46
	Kepuasan_Kerja	Correlation Coefficient	.723**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	46	46

Sumber : *Output SPSS 23 Data diolah, 2021*

Lampiran 13

Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Program_Kompensasi	.140	46	.025	.957	46	.087
Kepuasan_Kerja	.152	46	.009	.940	46	.019

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : *Output SPSS 23 Data diolah, 2022*

Lampiran 14

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		Program_Kompensasi	Unstandardized Residual
Program_Kompensasi	Pearson Correlation	1	.000
	Sig. (2-tailed)		1.000
	N	46	46
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	
	N	46	46

Lampiran 15

Hasil Uji Regresi Linear sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.352	5.423		2.094	.042
	Program_Kompensasi	.778	.103	.752	7.563	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : *Output* SPSS 23 Data diolah, 2022