



**ANALISIS FAKTOR KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN
KEPUASAN KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM
TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Veni Suwartiningsih

021118213

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

NOVEMBER 2022



**ANALISIS FAKTOR KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN
KEPUASAN KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM
TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR**

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)

**ANALISIS FAKTOR KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN
KEPUASAN KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM
TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari, Kamis 24 November 2022

Veni Suwartiningsih

021118213

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)



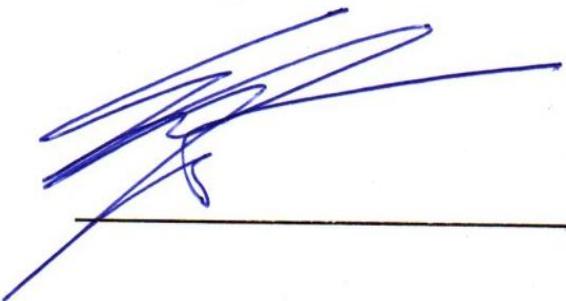
Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Veni Suwartiningsih

NPM : 021118213

Judul Skripsi : Analisis Faktor Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas 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 di bagian akhir skripsi ini.

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

Bogor, November 2022



Veni Suwartiningsih

0211 18 213

© 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. Pengutipan 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 dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

VENI SUWARTININGSIH. 021118213. Analisis Faktor Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Dibawah bimbingan : RADJAB TAMPUBOLON dan ERIK IRAWAN SUGANDA. 2022.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Karena suatu perusahaan tidak akan mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak memiliki kualitas. Sumber daya manusia pun harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dari perusahaan. Salah satu cara untuk membuat karyawan bersemangat bekerja dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa yang sesuai dengan kewajibannya pada perusahaan tersebut. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan dapat menumbuhkan rasa kepuasan diri pada karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Maksud penelitian skripsi ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui faktor kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja di PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan sehingga memecahkan permasalahan tersebut. Banyaknya responden yang diambil sebanyak 118 orang dengan metode penarikan sample random sampling.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif, kemudian menggunakan metode analisis data yang digunakan adalah statistic deskriptif dan *Importance Performance Analysis* (IPA). Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS release 22 for windows*.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa Faktor Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor kurang baik dapat dilihat dari Metode IPA. Faktor kompensasi dapat dilihat dari kuadran b yaitu tingkat pemberian gaji/upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, gaji/upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung jawab, tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah, insentif yang diberikan memotivasi karyawan, pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja, tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai sasaran dan fasilitas yang tersedia dilingkungan perusahaan. Sedangkan kepuasan karyawan dapat dilihat dari kuadran b yaitu hasil pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya dan karyawan merasa tugas-tugas yang diberikan sesuai keahlian.

Kata Kunci : *Kompensasi dan Kepuasan Kerja*

PRAKATA

Puji syukur mari kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “Analisis Faktor Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Kedua Orang Tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan do'anya.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan yang telah memberikan izin dan fasilitas untuk menyusun skripsi ini.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M. selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing.
7. Bapak Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA selaku Anggota Komisi Pembimbing.
8. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Para staff Tata Usaha dan petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Keluarga Besar yang telah memberikan semangat dan do'anya.
11. Saudari-saudari saya Efi Jumaesari dan Diana Susilawati yang telah memberi semangat dan do'anya.
12. Teman SMP saya Sinta Dewi dan Rismayani Lubis yang telah memberi semangat dan do'anya dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman saya Nikita Sugiarto, Dita Nur Savitri, Andini Sulistiani, Yesi Yulistiawati, Puji Lestari, Jauharotun Nabila A dan teman-teman lainnya. Terimakasih atas dukungan dan do'anya dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Seluruh Karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

15. *Boygrup* SEVENTEEN yang berjumlah 13 member yaitu Choi Seungcheol, Yoon Jeonghan, Hong Jisoo, Moon Junhui, Kwon Soonyoung, Jeon Wonwoo, Lee Jihoon, Xu Minghao, Kim Mingyu, Lee Seokmin, Boo Sengkwan, Chew Hansol, dan Lee Chan. Terimakasih atas karya-karyanya membuat saya semangat dalam proses penyusunan skripsi ini dengan baik.

Bogor, 13 Januari 2022

Penulis

Daftar Isi

ABSTRAK.....	i
PRAKATA.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
Bab I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
Bab II Tinjauan Pustaka	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kompensasi	10
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	10
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi	11
2.2.3 Tujuan Kompensasi.....	12
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.2.5 Sistem Kompensasi	15

2.2.6 Indikator Kompensasi	15
2.3 Kepuasan Kerja	16
2.3.1 Pengertian kepuasan Kerja.....	16
2.3.2 Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja.....	17
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.3.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja	20
2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja	20
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Berpikir	22
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	22
2.4.2 Kerangka Berpikir.....	26
Bab III Metode Penelitian	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	28
3.2.1 Objek Penelitian.....	28
3.2.2 Unit Analisis	28
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	28
3.3.1 Jenis Data	28
3.3.2 Sumber Data.....	29
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	29
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data	34
3.7 Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	35
3.7.1 Analisis Deskriptif Kualitatif	35
3.7.1.1 Uji Validitas.....	35
3.7.1.2 Uji Rehabilitas	38
3.7.2 Importance Performance Analysis (IPA).....	40

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
4.1.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	42
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	42
4.2 Responden.....	44
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	47
4.3 Analisis Data	47
4.3.1 Analisis Deskriptif	47
4.3.1.1 Kompensasi	47
4.3.1.2 Kepuasan Kerja.....	63
4.3.2 Metode Importance Performance Analysis (IPA).....	74
4.3.2.1 Kompensasi	74
4.3.2.2 Kepuasan Kerja.....	77
4.4 Pembahasan.....	79
4.4.1 Analisis Deskriptif.....	79
4.4.2 Metode Importance Performance Analysis (IPA)	80
4.4.3 Perbandingan antara Analisis Deskriptif dengan Metode IPA.....	80
4.4.4 Penelitian Terdahulu.....	81
BAB V Simpulan dan Saran	83
5.1 Simpulan.....	83
5.2 Saran	83

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Data gaji karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor	2
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3.2 Komposisi Karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor	32
Tabel 3.3 Distribusi Sampel.....	34
Tabel 3.4 Tabel Keterangan Skala Likert Sikap	35
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	36
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 3.7 Kriteria Penilaian Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	39
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	39
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.5 Tingkat Pemberian gaji/upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.....	48
Tabel 4.6 Gaji/Upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung.....	48
Tabel 4.7 Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah	49
Tabel 4.8 Tingkat Kesesuaian gaji/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan.....	50
Tabel 4.9 Tingkat kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan.....	50
Tabel 4.10 Tingkat pemberian insentif sesuai harapan.....	51
Tabel 4.11 Pemberian insentif dapat memberikan semangat kerja.....	52
Tabel 4.12 Insentif diberikan kepada karyawan berprestasi	52
Tabel 4.13 Insentif yang diberikan memotivasi karyawan	53
Tabel 4.14 Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya berikan	54
Tabel 4.15 Tunjangan sebagai pendukung sudah sesuai kebutuhan.....	54

Tabel 4.16 Pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja	55
Tabel 4.17 Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai sasaran	56
Tabel 4.18 Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan.....	56
Tabel 4.19 Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan.....	57
Tabel 4.20 Fasilitas yang tersedia dilingkungan perusahaan.....	58
Tabel 4.21 Perusahaan menyediakan sarana transportasi	58
Tabel 4.22 Fasilitas perusahaan digunakan untuk kegiatan perusahaan.....	59
Tabel 4.23 Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan	60
Tabel 4.24 Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai.....	60
Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi	61
Tabel 4.26 Pekerjaan yang dimiliki menurut berbagai ketrampilan	63
Tabel 4.27 Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dimiliki.....	63
Tabel 4.28 Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.....	64
Tabel 4.29 Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya	65
Tabel 4.30 Saya merasa tugas-tugas yang diberikan sesuai keahlian	65
Tabel 4.31 Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan	66
Tabel 4.32 Aturan periode waktu promosi yang jelas berlaku diperusahaan	67
Tabel 4.33 Kesempatan untuk maju dalam promosi terhadap pekerjaan	67
Tabel 4.34 Kesempatan promosi yang benar diberikan perusahaan.....	68
Tabel 4.35 Jabatan yang dijanjikan perusahaan yang cukup jelas.....	69
Tabel 4.36 Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok	69
Tabel 4.37 Kemampuan yang dimiliki rekan kerja dapat menyelesaikan tugas.....	70
Tabel 4.38 Rekan kerja dapat diajak bekerja sama.....	71
Tabel 4.39 Memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja.....	71
Tabel 4.40 Saya merasa suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja.....	72
Tabel 4.41 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4.42 Rata-rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kompensasi	75

Tabel 4.43 Rata-rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja	77
--	----

Daftar Gambar

Gambar 1.1 Grafik Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi.....	3
Gambar 1.2 Grafik Hasil Pra Survey Variabel Kepuasan Karyawan	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	27
Gambar 3.1 Matriks <i>Importance Performance Analysis</i> (IPA)	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan	42
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Gambar 4.6 Hasil Matriks IPA Faktor Kompensasi	76
Gambar 4.7 Hasil Matriks IPA Faktor Kepuasan Kerja	78

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Surat Keterangan Lokasi Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Karena suatu perusahaan tidak akan mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak memiliki kualitas. Sumber daya manusia pun harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dari perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat di manfaatkan dengan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan kinerja karyawan, agar karyawan ingin bekerja dan menggunakan kemampuan yang dimiliki. Salah satu cara untuk membuat karyawan bersemangat berkerja dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa yang sesuai dengan kewajibannya pada perusahaan tersebut.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai. Kompensasi adalah sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa financial dan jasa sebagai balasan atau penghargaan atas tanggungjawab dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dalam rangka untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai kerja karyawan yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar bisa terus memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan, dengan kinerja karyawan yang maksimal maka bisa di pastikan bahwa perusahaan dapat berkembang dan bisa mencapai tujuan tersebut.

Kepuasan karyawan adalah rasa akan puas dalam bekerja yang di rasakan oleh setiap individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi. Berarti kepuasan kerja merupakan hal yang positif untuk karyawan karena atas hasil kerjanya diberikan penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin tinggi seorang karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya, maka semakin bisa berpikir kreatif tentang perkembangan perusahaan. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena seorang karyawan tersebut akan merasa puas atas hasil kerjanya maka karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Perusahaan yang mampu menghasilkan kepuasan kerja

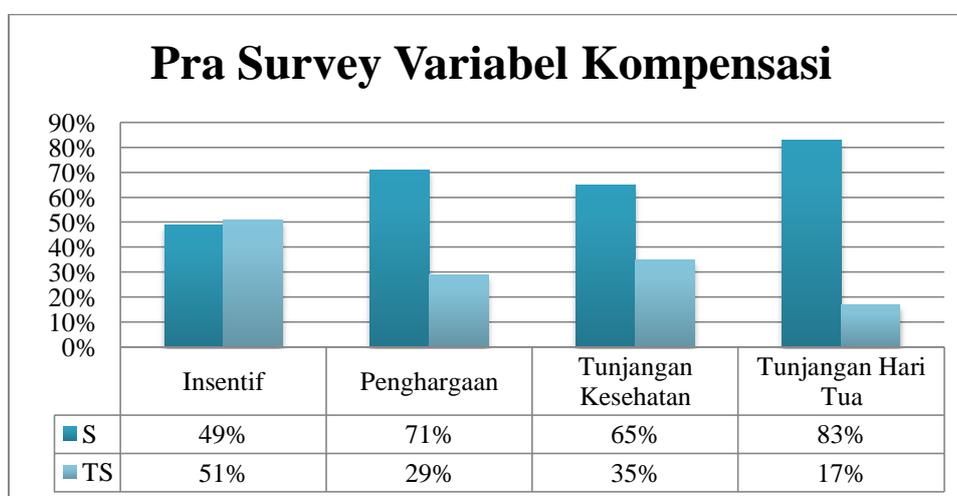
8	1,851,190				2									
9		1,959,870	2,042,700	2,129,160	3	2,219,690	2,313,630	2,411,530	2,513,500					
10	1,909,490				4									
11		2,021,580	2,107,050	2,196,150	5	2,289,650	2,386,450	2,487,430	2,592,700	0	2,702,370	2,816,660	2,935,790	3,059,980
12	1,969,550				6					1				
13		2,085,270	2,173,380	2,265,340	7	2,361,700	2,461,690	2,565,750	2,674,320	2	2,787,400	2,905,320	3,028,190	3,156,340
14	2,091,590				8					3				
15		2,150,940	2,241,910	2,336,730	9	2,436,170	2,539,130	2,646,600	2,758,580	4	2,875,190	2,996,840	3,123,670	3,255,780

Sumber data : Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 gaji karyawan yang terdapat di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor memiliki perbandingan dari setiap karyawannya yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan untuk mendapatkan kenaikan gaji juga tidak mudah karena adanya MKG atau masa kerja golongan. Jadi setiap karyawan memiliki tingkatan masa kerja yang berbeda.

Berdasarkan pelaksanaan atau metode pemberian kompensasi yang dilakukan yaitu dengan pemberian gaji yang dilakukan setiap bulannya kepada karyawan sesuai dengan ketentuan golongannya. Pemberian insentif yang dilakukan dapat dilihat dari penilaian BP3 yang ada pada perusahaan tersebut. Tunjangannya yang ada pada perusahaan yaitu adanya tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, tunjangan anak, tunjangan istri, tunjangan kesehatan dan masih banyak lagi. Metode dalam pemberian gaji yaitu menggunakan PPOB secara online.

Dalam *pra-survey* penelitian melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan mengenai kompensasi untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang ada pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Berikut hasil *pra-survey* Kompensasi (X) sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Hasil Pra-Survey Variabel Kompensasi

Sumber data : Hasil olah data, 2021

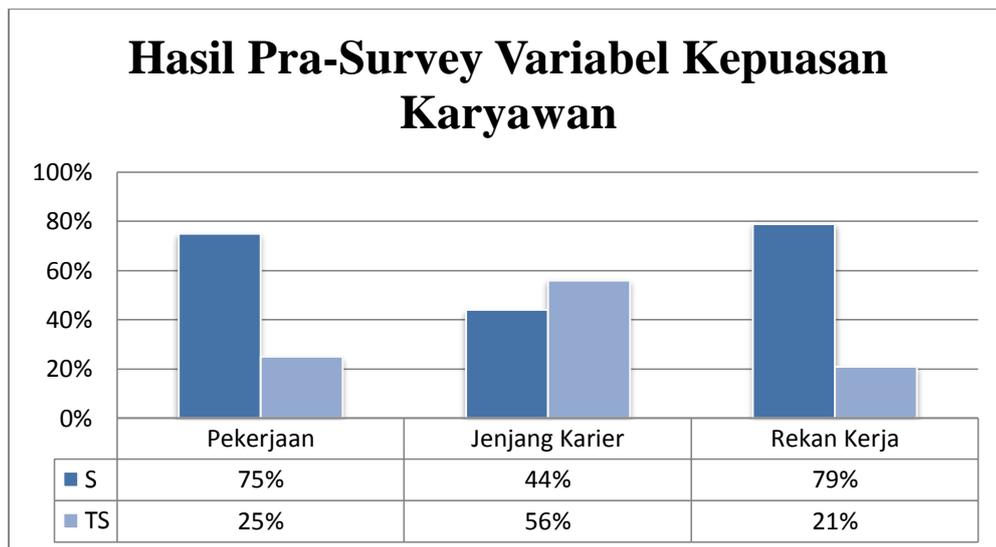
Berdasarkan hasil tanggapan responden pra survey diatas tentang kepuasan karyawan bahwa 51% karyawan/responden merasa puas atas upah yang diterima dapat mencukupi kebutuhan dan sesuai atas pekerjaan, sedangkan 49% karyawan/responden merasa tidak puas dengan upah yang diterima belum mencukupi kebutuhan dan belum sesuai dengan pekerjaan. Pada 49% karyawan/responden merasa puas atas insentif yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan dan sudah sesuai harapan karyawan sedangkan 51% karyawan/responden merasa tidak puas atas insentif yang diterima karena belum sesuai dengan pekerjaan dan belum sesuai harapan. Pada 71% karyawan/responden puas atas penghargaan yang diterima seperti pemberian reward kepada karyawan dan pemberian bonus kepada karyawan, sedangkan 29% karyawan/responden merasa tidak puas atas penghargaan yang diterima seperti pemberian reward dan pemberian bonus kepada karyawan. Untuk 65% karyawan/responden merasa puas atas tunjangan kesehatan yang diterima seperti tunjangan kesehatan tepat sasaran dan tunjangan kesehatan yang mudah digunakan oleh karyawan dan keluarga, sedangkan 35% karyawan/responden tidak puas atas tunjangan kesehatan yang diterima seperti tunjangan kesehatan belum tepat sasaran dan tunjangan kesehatan tidak mudah digunakan oleh karyawan dan keluarga. Untuk 83% karyawan/responden merasa puas atas tunjangan hari raya yang diterima seperti tunjangan hari raya yang diberikan tepat waktu dan tunjangan hari raya yang cukup sesuai, sedangkan 17% karyawan/responden merasa tidak puas atas tunjangan hari raya yang diterima seperti tunjangan hari raya yang diberikan belum tepat waktu dan tunjangan hari raya yang belum cukup sesuai. Dari hasil *pra-survey* yang disebar oleh peneliti terlihat jelas ada beberapa karyawan dirasa belum sesuai atas bonus/insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Maka kepuasan kerja sangat berpengaruh pada karyawan jika hasil kerjanya di hargai oleh perusahaan.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Maka kepuasan kerja sangat berpengaruh pada karyawan jika hasil kerjanya di hargai oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (dalam Hamali 2016) kepuasan kerja mengandung arti menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap untuk individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang di hadapinya.

Dalam *pra-survey* penelitian melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan mengenai kepuasan karyawan untuk mengetahui bagaimana kepuasan karyawan yang ada pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Berikut hasil *pra-survey* Kepuasan Karyawan (Y) sebagai berikut :



Gambar 1.2 Grafik Hasil Pra-Srvey Variabel Kepuasan Karyawan

Sumber data : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden pra survey diatas tentang kepuasan karyawan bahwa 75% karyawan/responden merasa puas atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan seperti karyawan senang dengan pekerjaannya dan karyawan dapat kesempatan menyalurkan ketrampilan dalam pekerjaannya sedangkan 25% karyawan/responden merasa tidak puas atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan seperti karyawan merasa kurang senang dengan pekerjaannya dan karyawan belum dapat kesempatan menyalurkan ketrampilan dalam pekerjaannya.

Pada 44% karyawan/responden merasa puas atas jenjang karier yang ada di perusahaan seperti keadilan perusahaan dalam melanjutkan jenjang karier dan peraturan perusahaan tentang jenjang karier, sedangkan 56% karyawan/responden merasa tidak puas atas jenjang karier yang ada di perusahaan seperti kurangnya keadilan perusahaan dalam melanjutkan jenjang karier dan peraturan perusahaan tentang jenjang karier.

Pada 79% karyawan/responden merasa puas atas rekan kerja yang ada di perusahaan seperti rekan kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, kenyamanan dalam bekerja sama, dan komunikasi berjalan dengan baik sesama rekan kerja, sedangkan 21% tidak puas atas rekan kerja yang ada di perusahaan seperti rekan kerja tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kenyamanan dalam bekerja sama, dan kurangnya komunikasi yang berjalan dengan baik sesama rekan kerja

Jadi berdasarkan hasil *pra-survey* dari responden atau karyawan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja karyawan bahwa karyawan merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan seperti bonus atau insentif. Namun jika kompensasi dirasa tidak sebanding dengan kinerja karyawan maka akan mendatangkan ketidakpuasan kepada karyawan yang menurunnya kualitas dalam bekerja. Sedangkan pada kepuasan kerja karyawan pun merasa belum puas akan jenjang karier. Karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat deteksi oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setelah mempelajari latar belakang masalah tersebut dapat diidentifikasi yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah kepuasan karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor tidak puas pada jenjang karier. Sedangkan kompensasi yang diberikan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor belum sesuai yang diharapkan karyawan seperti insentif.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu :

1. Bagaimana kompensasi di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana kepuasan karyawan di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana analisis faktor kompensasi dalam meningkatkan kepuasan karyawan di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Bogor ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor sebagai bahan dalam penyusunan proposal penelitian. Adapun penelitian ini juga dimaksud sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang ada di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan karyawan di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana analisis faktor kompensasi dalam meningkatkan kepuasan karyawan di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mencakup dua hal yaitu :

1. Kegunaan Praktis

Untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah kompensasi dan kepuasan karyawan agar lebih baik dan efektif. Peneliti berharap dari hasil penelitian ini bisa menjadi saran dan acuan supaya bisa diterapkan dalam kompensasi dan kepuasan kerja pada perusahaan.

2. Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap untuk menambah wawasan dan ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang analisis faktor kompensasi dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Dari hasil penelitian ini berharap dapat bermanfaat untuk menambah wawasan kepada dunia akademis serta memberi referensi dan informasi bagi pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Emron *et al* (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Sedangkan Hasibuan (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hamali (2016) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Menurut Nanang Tegar (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat secara maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi atau perusahaan yang melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang mampu membantu untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sangadji dan Sopiah (2018) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kepuasan (proddivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai output sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap input (manusia, modal, bahan-bahan, energi) sementara itu tujuan khusus sumber daya manusia adalah membantu manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja secara lebih efektif.

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa tujuan manajemen sumber daya 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 antara 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 atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sdm.
6. Menyediakan bantuan dan mempersiapkan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2016) tujuan sumber manusia meliputi :

1. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
2. Memberi dukungan yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuannya.
3. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
4. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dalam manajemen organisasi.
5. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat keputusan ataupun kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan.
6. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, 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 bekerja sama sampai pensiun.
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan adalah 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.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah imbalan untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Adapun pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Pandi Afandi (2021) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2018) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Larasati (2018) Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi atau non materi) yang diberikan oleh perusahaan atau jasa karyawan. Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Kasmir (2016) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan kompensasi merupakan sebuah imbalan secara langsung atau tidak langsung atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan.

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2016) mengatakan bahwa terdiri dari dua macam yaitu :

- 1) Kompensasi Finansial
 - a) Kompensasi Langsung
 - a. Bayaran Pokok, yaitu gaji dan upah
 - b. Bayaran Prestasi
 - c. Bayaran Insentif, yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 - d. Bayaran Tertanggung, yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham.
 - b) Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Program Perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.

- b. Bayaran diluar kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
 - c. Fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
- 2) Kompensasi Non-finansial
- a) Pekerjaan
 - Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
 - b) Lingkungan Kerja
 - Kebijakan yang sehat, supervasih yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi menurut Pandi Afandi (2021) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama
 - Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Memberikan Kepuasan Kerja bagi Karyawan dan Perusahaan
 - Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-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. Sebagai Motivasi Kerja
 - Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan
 - Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
6. Disiplin Kerja
 - Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati 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 dihindari.

Menurut Mahmudah Enny (2019) tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut :

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif karena pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi didalam perusahaan.
- c. Menjamin keadilan
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat berwujud.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
Pemberian kompensasi hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku masa depan.
- e. Mengendalikan biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Elmi (2018) dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi.

1. Faktor Intern Organisasi

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

- a) Dana Organisasi
Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan membesar himpunan dana untuk kompensasi akan makin baik begitupun sebaliknya.
- b) Serikat Kerja
Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja didalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam menetapkan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

c) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas dilapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan didalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3. Faktor Ekstern Pegawai Organisasi

Contoh faktor ekstern pegawai organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Penawaran dan Permintaan Kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan

daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b) Biaya Hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi, yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c) Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitanya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d) Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusia.

2.2.5 Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017) sistem kompensasi yang didasarkan kinerja merupakan salah satu alternatif untuk penghubung antara kedua belah tersebut. *Merit pay* merupakan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja karena semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diterima. Untuk mendorong kinerja para karyawan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka hal itu harus dilakukan secara sistematis. Karena kompensasi merupakan titik sentral dalam hubungan kerja, maka yang perlu dirumuskan untuk mewujudkannya adalah dengan sistem yang dimaksud. Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam membangun sistem adalah dengan melakukan analisis jabatan, menetapkan tingkat kompensasi, peninjauan kompensasi dan pemberian kompensasi.

2.2.6 Indikator Kompensasi

Menurut Sudaryo (2018), indikator kompensasi ada 5, yaitu :

1. Gaji/upah

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

4. Fasilitas

Mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya.

Adapun menurut Umar (2016), indikator kompensasi yaitu, sebagai berikut :

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran norma.

6) Pengobatan

Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang imbalan dari peristiwa yang tidak pasti.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi dan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktifitas karyawan, tingginya ketidakhadiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada organisasi. Apabila karyawan

bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Sinambela, 2018).

Adapun pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Pandi Afandi (2021) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Sudaryo et al (2018) Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

2.3.2 Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagaimana orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017) menyatakan sebagai berikut :

a. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivator* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti : kondisi kerja pengupah. Keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti : sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivator*.

b. Value Theory

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan

diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini mengajurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama yang berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranan memberikan kepuasan karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Donni Juni Priansa (2016) adalah :

a. Faktor psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Merupakan berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor fisik

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

d. Faktor finansial

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

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Pandi Afandi (2021) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*Supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*Workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.3.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Adapun peningkatan kepuasan kerja menurut Pandi Afandi (2021) dengan cara sebagai berikut :

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahlian (*skill-base pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengann memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan perharinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan perhari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari senin hingga jumat, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus perminggu (*flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.
4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2021), indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau pertunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut In Vancevich, Konopaske, dan Matteson (2016) dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Imbalan
Jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b) Pekerjaan itu sendiri
Sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.
- c) Peluang promosi
Ketersediaan peluang untuk maju.
- d) Supervisi
Kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
- e) Rekan kerja
Sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.
- f) Kondisi pekerjaan
Sejauh mana lingkungan kerja fisik yang memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.
- g) Keamanan pekerjaan
Keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Berpikir

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dindin Herdiansyah (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar	Variabel X (Kompensasi) Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Indikator Kompensasi (X) menurut Hasibuan (2014) : asuransi, gaji, bonus, dan tunjangan Indikator Kepuasan Kerja (Y) menurut Sutrisno (2009) : kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap kondisi pekerjaan	Metode Asosiatif Kuantitatif	Hasil penelitian diperoleh nilai korelasi hubungan antara variabel sebesar 0,503 termasuk dalam kategori sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,253, artinya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor pusat perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar adalah sebesar 25,3% dan sisanya sebesar 74,7% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti diantaranya kedudukan (posisi), mutu pengawasan. Dari hasil uji hipotesis, diperoleh $t_{Hitung} 3,347 > t_{Tabel} 1,692$ atau nilai signifikan $0,02 < 0,05$ (a) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2	Desi Kurnia Putri (2013) Pengaruh	Variabel X1 (Lingkungan Kerja)	Indikator Lingkungan Kerja (X1) menurut	Metode Explanatory Research	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang	Variabel X2 (Kompensasi) Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Sedarmayanti : penerangan/cahaya tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, dan keamanan ditempat kerja. Indikator Kompensasi (X2) menurut Rivai (2009) : gaji, insentif, tunjangan, fasilitas Indikator Kepuasan kerja (Y) menurut Sutrisno (2009) : kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap kondisi pekerjaan		lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,464 dan koefisien determinasi 21,5%, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,522 dan koefisien determinasi 27,2%, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan persamaan $Y = 4,150 + 0,107 X1 + 0,237 X2$. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi maka kepuasan kerjanya akan semakin baik.
3	Sodirin dan Nurmina (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat	Variabel X (Kompensasi) Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Indikator Kompensasi (X) menurut Hasibuan (2012) : gaji, upah, insentif, bonus, fasilitas, tunjangan dan jaminan sosial Indikator Kepuasan Kerja (Y) menurut Hartono (2013) : kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan,	Metode secara Kuantitatif dan Kualitatif	Hasil metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kanalisis kuantitatif yaitu regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis diperoleh perasamaan bahwa $Y = 4,743 + 0,415 (X)$. Hasil pengujian menggunakan

			kepuasan terhadap supervisor		rumus t Student, menunjukkan $t_{Hitung} 4,855 > t_{Tabel} 2,085$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.
4	Lenny Gurning (2018) Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara	Variabel X (Kompensasi) Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Indikator Kompensasi (X) menurut Rivai (2009) : gaji, insentif, tunjangan, fasilitas Indikator Kepuasan Kerja (Y) menurut (2007) : persepsi karyawan terhadap gaji, persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, persepsi karyawan terhadap teman kerja, persepsi karyawan terhadap fasilitas, persepsi karyawan terhadap promosi jabatan	Metode Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 2,673 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,007 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Aritmatika Indonesia Regional

					Sumatera Utara. Hal ini disebabkan dengan adanya kompensasi yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.
5	Feby Hasrawati (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Kantor Perhubungan Kabupaten Bantaeng	Variabel X (Kompensasi) Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Indikator Kompensasi (X) menurut Hasibuan (2007) : gaji, upah, insentif, asuransi, tunjangan, cuti dan penghargaan Indikator Kepuasan Kerja (Y) menurut Nelson dan Quick (2006) : gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja	Metode Deskriptif	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,673 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,007 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H1 diterima dan Ho ditolak.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Berikut persamaan dan perbedaannya :

1. Dindin Herdiansyah (2017) : dalam penelitian ini memiliki persamaan variabel yang digunakan sama yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Adapun perbedaan dalam melakukan penelitian seperti instansi yang berbeda yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar. Hasil penelitian diperoleh nilai korelasi hubungan antara variabel sebesar 0,503 termasuk dalam kategori sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,253, artinya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor pusat perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar.
2. Desi Kumia Putri (2013) : dalam penelitian memiliki persamaan variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Adapun perbedaan dalam melakukan penelitian seperti instansi yang berbeda yaitu PDAM kota Semarang dan variabel yang digunakan ada yang berbeda yaitu lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap

kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,464 dan koefisien determinasi 21,5%, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,522 dan koefisien determinasi 27,2%, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan persamaan $Y = 4,150 + 0,107 X_1 + 0,237 X_2$. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi maka kepuasan kerjanya akan semakin baik.

3. Sodirin dan Nurmina (2018) : dalam penelitian ini memiliki persamaan variabel yang digunakan sama yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Adapun perbedaan dalam melakukan penelitian seperti instansi yang berbeda yaitu Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat. Hasil metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kanalisis kuantitatif yaitu regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis diperoleh perasamaan bahwa $Y = 4,743 + 0,415 (X)$. Hasil pengujian menggunakan rumus t Student, menunjukkan tHitung $4,855 > t$ Tabel 2,085, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.
4. Lenny Guming (2018) : dalam penelitian memiliki persamaan variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Adapun perbedaan dalam melakukan penelitian seperti insansi yang digunakan berbeda yaitu Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara. Hasil metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kanalisis kuantitatif yaitu regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis diperoleh perasamaan bahwa $Y = 4,743 + 0,415 (X)$. Hasil pengujian menggunakan rumus t Student, menunjukkan tHitung $4,855 > t$ Tabel 2,085, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.
5. Feby Hasrawati (2019) : dalam penelitian memiliki persamaan variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Adapun perbedaan dalam melakukan penelitian seperti instansi yang digunakan berbeda yaitu Kantor Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,673 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,007 terseut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

2.4.2 Kerangka Berpikir

Sebuah perusahaan untuk dapat berjalan, maju dan berkembang maka perusahaan tersebut harus dapat melakukan strategi-strategi yang telah direncanakan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Salah satu cara perusahaan dapat berjalan dan berkembang dengan baik, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dapat menumbuhkan rasa kepuasan diri pada karyawan. Hal ini bertujuan agar para karyawan lebih meningkatkan semangat dan kinerja sebagai kontribusi bagi perusahaan.

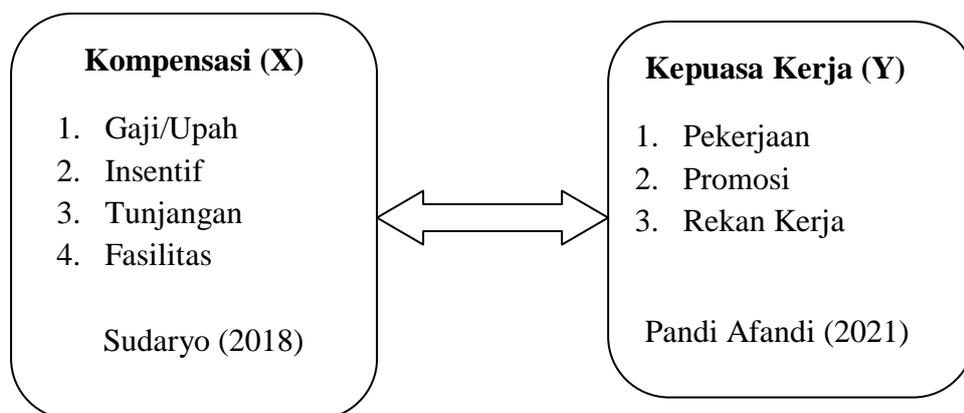
Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dalam bentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung atas jasa atau kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Indikator dalam mengukur kompensasi menurut Sudaryo (2018), indikator kompensasi yaitu, sebagai berikut :

1. Gaji/Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sebanding dari jasa atau kontribusi karyawan kepada perusahaannya. Indikator dalam mengukur kepuasan kerja menurut Pandi Afandi (2021), diantaranya :

1. Pekerjaan
2. Promosi
3. Rekan kerja

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kompensasi maka karyawan akan merasa puas dengan hasil yang diperoleh, jika karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Berikut adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif, yaitu bertujuan untuk mengumpulkan dan menguraikan keadaan suatu fenomena. Dalam penelitian ini tidak dimaksud untuk menguji hipotesis tertentu melainkan hanya menggambarkan apa adanya suatu variabel, gejala dan keadaan.

Metode deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data secara deskriptif dan menjelaskan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah analisis faktor kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Dalam penelitian ini variabel *independent* Kompensasi (X) dan variabel *dependent* (Y) Kepuasan Kerja .

3.2.2 Unit Analisis Penelitian

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor kantor pusat berjumlah 166 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. Raya Sukahati No. 12, Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16913.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah kualitatif. Menurut Sugiyono (2017) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek ilmiah. Jadi data kualitatif sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Data ini diperoleh melalui hasil *pra-survey*.

b. Metode Kepustakaan

Metode kepustakaan yaitu metode yang dilakukan dengan mempelajari dan mengumpulkan data dari bahan bacaan dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi	Gaji/Upah	1. Tingkat pemberian gaji/upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan 2. Gaji/Upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung jawab 3. Tingkat ketepatan waktu pemberian gaji/upah 4. Tingkat kesesuaian gaji/upah kebutuhan sehari-hari 5. Tingkat kesesuaian gaji/upah sesuai pekerjaan	Ordinal
	Insentif	1. Tingkat pemberian insentif sesuai harapan 2. Pemberian insentif dapat memberikan semangat kerja	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi 4. Insentif yang diberikan memotivasi karyawan 5. Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan 	
	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan sebagai pendukung sudah sesuai kebutuhan 2. Pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja 3. Tunjangan yang diberikan sesuai sasaran 4. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kualitas kerja 5. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan 	Ordinal
	Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas yang tersedia dilingkungan perusahaan 2. Perusahaan menyediakan sarana transportasi 3. Fasilitas perusahaan digunakan untuk kegiatan perusahaan 4. Perusahaan memperhatikan pemenuhan 	Ordinal

		<p>kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor</p> <p>5. Fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan</p>	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	<p>1. Pekerjaan yang dimiliki menuntut berbagai ketrampilan</p> <p>2. Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan</p> <p>3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya</p> <p>4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya</p> <p>5. Tugas-tugas yang diberikan sesuai keahlian</p>	Ordinal
	Promosi	<p>1. Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan</p> <p>2. Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku diperusahaan</p> <p>3. Kesempatan untuk maju dalam promosi terhadap pekerjaan</p> <p>4. Kesempatan promosi yang benar diberikan promosi</p> <p>5. Jabatan yang dijanjikan perusahaan cukup jelas</p>	Ordinal

	Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target 2. Kemampuan yang dimiliki rekan kerja dapat menyelesaikan tugas 3. Rekan kerja dapat diajak bekerja sama 4. Memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja 5. Suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja 	Ordinal
--	-------------	---	---------

3.5 Metode Penarikan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor pusat Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang berjumlah 10 bagian pekerjaan dengan jumlah sebanyak 166 karyawan.

Tabel 3.2

Komposisi Karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

No	Jenis Bagian	Jumlah
1	Sekretariat	20
2	Bagian Hublang	15
3	Bagian Umum	25
4	Bagian SDM	14
5	Bagian Keuangan	16
6	Bagian Produksi	19
7	Bagian Distribusi	14
8	Bagian Pertek	13
9	Bagian IT	13
10	Bagian Penjaminan Mutu	17
Jumlah		166

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Kabupaten Bogor, 2021

2. Sampel

Sampel adalah jumlah pengamatan yang tidak biasa yang diambil dari suatu populasi. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakil).

Pengambilan sample pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- E = Tingkat Kesalahan (error 5%)

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang berjumlah 166 karyawan. Maka jumlah sampel yang digunakan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{166}{1 + 166 (0.05)^2} \\ &= \frac{166}{1 + (166 \times 0,0025)} \\ &= \frac{166}{1 + 0,415} \\ &= \frac{166}{1,415} = 117,314 = 118 \text{ responden} \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan hasil dari sampel dalam penelitian ini menggunakan 118 responden.

3. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan

suatu penelitian. Pada penelitian ini pengambilan sampel untuk melakukan penelitian ini menggunakan teknik sampling. Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Teknik sampling ini dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* jenis *simple random sampling* didalam Bagian atau bidang (kantor). Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Tabel 3.3 Distribusi Sampel

No	Jenis Bagian	Jumlah	Distribusi	Jumlah Sampel
1	Sekretariat	20	$(20 \times 118) / 166$	14
2	Bagian Hublang	15	$(15 \times 118) / 166$	11
3	Bagian Umum	25	$(25 \times 118) / 166$	18
4	Bagian SDM	14	$(14 \times 118) / 166$	10
5	Bagian Keuangan	16	$(16 \times 118) / 166$	11
6	Bagian Produksi	19	$(19 \times 118) / 166$	14
7	Bagian Distribusi	14	$(14 \times 118) / 166$	10
8	Bagian Pertek	13	$(13 \times 118) / 166$	9
9	Bagian IT	13	$(13 \times 118) / 166$	9
10	Bagian Penjaminan Mutu	17	$(17 \times 118) / 166$	12
Jumlah		166		118

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, 2021

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian menggunakan data primer dan metode kepustakaan yang diperoleh individu karyawan dari hasil *pra-survey*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer adalah data yang berasal langsung dari responden dengan menggunakan metode survey, metode survey meliputi :

- 1) Kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

2) Wawancara

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih secara sampel.

3) Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui kegiatan secara langsung di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Dalam metode pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek dalam penelitian ini yang dimaksud adalah kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3.4 Tabel Keterangan Skala Likert Sikap

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2017

b. Metode Kepustakaan

Metode kepustakaan yaitu metode yang dilakukan dengan mempelajari dan mengumpulkan data dari bahan bacaan seperti buku dan informasi dari internet.

3.7 Metode Pengolahan Data

3.7.1 Analisis Deskriptif Kualitatif

Menurut Sugiyono (2019) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data informasi yang kalimat, bentuk kata, skema, dan gambar dikumpulkan secara mendalam dan menyeluruh dengan menafsirkan terhadap data serta penampilan secara mendalam dan menyeluruh.

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji

validitas dilakukan pada responden sebanyak 118 karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - \sum X^2)(n \sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	Koefisien korelasi
n	=	Banyaknya sampel
$\sum XY$	=	Jumlah perkalian variabel X dan Y
$\sum X$	=	Jumlah nilai variabel X
$\sum Y$	=	Jumlah nilai variabel Y
$\sum X^2$	=	Jumlah pangkat dari nilai variabel X
$\sum Y^2$	=	Jumlah pangkat dari nilai variabel Y

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan signifikan sebagai berikut :

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dinyatakan valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data dinyatakan tidak valid.

Untuk mengetahui arahan instrumen penelitian, maka dilakukan uji validitas. Dalam melakukan uji validitas ini penulis menggunakan korelasi product moment dengan bantuan aplikasi SPSS 22 untuk menghitung koefisien (r hitung). Sedangkan untuk mencari nilai r tabel digunakan rumus $df = n-2$, tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Jadi $df = 48$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0.284. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6 dan 4.7 sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Gaji/Upah					
1	Tingkat pemberian gaji/upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	0,699	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Gaji/upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung jawab	0,716	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah	0,657	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Tingkat kesesuaian	0,497	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Tingkat kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan	0,480	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Insentif					
6	Tingkat pemberian insentif sesuai harapan	0,573	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
7	Pemberian insentif dapat memberikan semangat kerja	0,497	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8	Insentif diberikan kepada karyawan berprestasi	0,657	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
9	Insentif yang diberikan memotivasi karyawan	0,760	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
10	Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	0,739	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Tunjangan					
11	Tunjangan sebagai pendukung sudah sesuai kebutuhan	0,333	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
12	Pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja	0,323	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
13	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai sasaran	0,699	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
14	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kerja	0,390	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
15	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan	0,480	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Fasilitas					
16	Fasilitas yang tersedia dilingkungan perusahaan	0,513	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
17	Perusahaan menyediakan sarana transportasi	0,699	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
18	Fasilitas perusahaan digunakan untuk kegiatan perusahaan	0,716	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
19	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan	0,623	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
20	Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya	0,556	0,284	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil kuesioner diolah penulis, 2022

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Pekerjaan					
1	Pekerjaan yang dimiliki menurut berbagai ketrampilan	0,569	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani	0,407	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	0,706	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya	0,814	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan sesuai keahlian	0,727	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Promosi					
6	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan	0,614	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Aturan periode waktu promosi yang jelas berlaku diperusahaan	0,756	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Kesempatan untuk maju dalam promosi terhadap pekerjaan yang saya miliki	0,814	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Kesempatan promosi yang benar diberikan perusahaan	0,335	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Jabatan yang dijanjikan perusahaan yang cukup jelas	0,756	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Rekan Kerja					
11	Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target	0,572	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja dapat menyelesaikan tugas	0,606	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Rekan kerja dapat diajak bekerja sama	0,666	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja	0,756	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Saya merasa suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja	0,614	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis, 2022

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 118 karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right)$$

Dimana,

K = nilai kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$ = nilai kuadrat kesalahan

$\sum St^2$ = varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Kriteria Penilaian Koefisien *Alpha Cronbach*

No	Nilai α	Keterangan
1	$\leq 0,6$	Kurang Reliabel
2	$= 0,6$	Cukup Reliabel
3	$\geq 0,6$	Sangat Reliabel

Sumber : Sugioyono, 2014

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,747	21

Sumber : Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variable X sebesar 0,747 dengan ketentuan suatu variabel dikatakan sangat reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan sangat reliabel.

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,757	16

Sumber : Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variable Y sebesar 0,757 dengan ketentuan suatu variabel dikatakan sangat reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan sangat reliabel.

3.7.2 Importance Performance Analysis (IPA)

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan metode *Importance Performance Analysis* (IPA). Setiap organisasi harus mengelola system manajemen SDM dengan baik untuk mengetahui bagaimana kepuasan karyawan di instansi. Organisasi harus mengetahui bagaimana faktor kompensasi dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Dan apakah kepuasan karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Hal tersebut dapat diketahui dengan metode *Importance Performance Analysis* (IPA).

Menurut J Supranto (2006) sumbu mendatar (X) akan diisi oleh skor tingkat kinerja, sedangkan sumbu tegak (Y) akan diisi skor tingkat kepentingan. Metode IPA ini menggunakan bantuan diagram kartesius, sehingga diperlukan koordinat yang di peroleh dari nilai rata-rata skor tingkat kepentingan dan tingkat harapan, Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum y_i}{n}$$

Dimana,

—

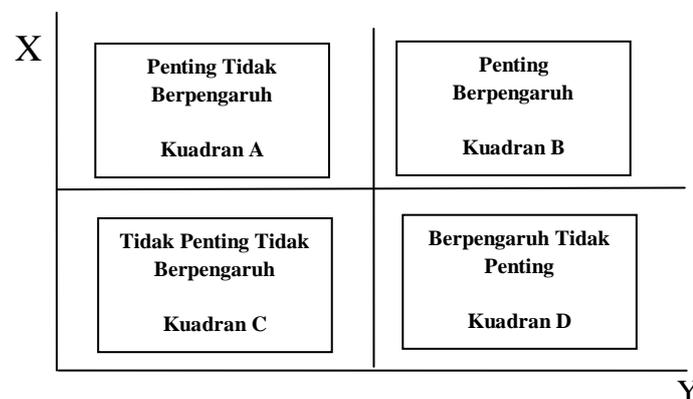
X = Skor rata-rata kinerja

—

Y = Skor rata-rata tingkat kepentingan

n = Jumlah respond

Pada sumbu (Y) vertical merupakan faktor tingkat kepentingan, dan pada sumbu (X) skor tingkat pelaksanaan atau realita. Dengan pendekatan metode IPA dimodifikasi, matriks terdiri dari 4 kuadran yaitu sebagai berikut :



Sumber : J Supranto 2006

Gambar 3.1 Modifikasi *Importance Performance Analysis* (IPA)

Keterangan :

Kuadran A

Menunjukkan bahwa faktor yang dianggap mempengaruhi kompensasi sangat penting bagi kepuasan karyawan, akan tetapi pihak instansi belum melaksanakan sesuai dengan keinginan karyawan. Hal ini menjadi prioritas bagi pihak instansi untuk diperbaiki secara terus-menerus.

Kuadran B

Menunjukkan bahwa faktor kompensasi telah berhasil dilaksanakan pihak instansi, dianggap sangat penting dan berpengaruh oleh karyawan, maka kewajiban dari pihak instansi adalah mempertahankan kepuasan karyawannya.

Kuadran C

Menunjukkan beberapa faktor yang memang dianggap kurang penting pengaruhnya bagi karyawan, pelaksanaannya oleh pihak instansi biasa-biasa saja dianggap kurang penting dan berpengaruh.

Kuadran D

Menunjukkan faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan kurang penting, tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap penting tetapi sangat berpengaruh.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

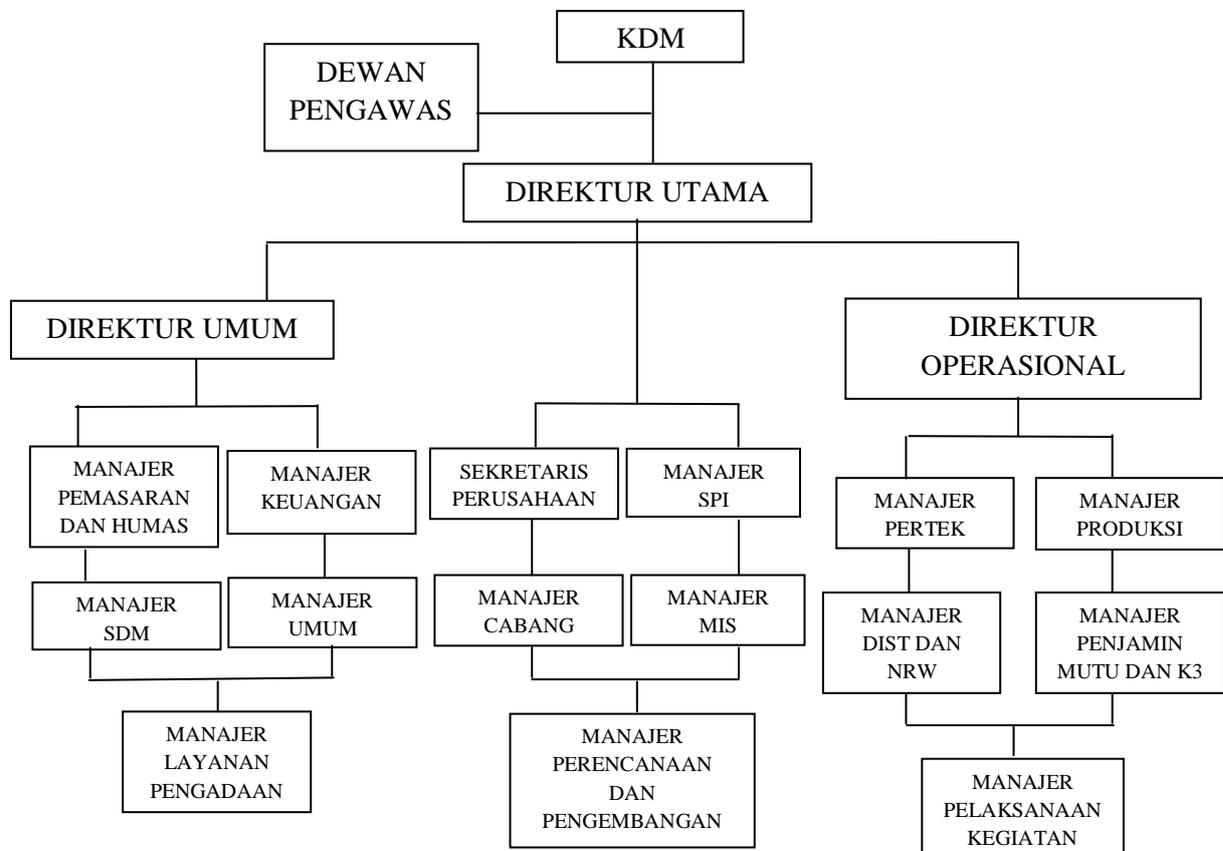
4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan

PDAM Kabupaten Bogor merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam bidang pengelolaan air bersih dan membawa visi menjadi Perusahaan Air Minum termaju dan terbaik di Indonesia. PDAM Kabupaten Bogor resmi didirikan pada tanggal 2 Maret 1981 berdasarkan Peraturan Daerah tingkat II Bogor No. III/DPRD/Ps.012/III dengan nama PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Pada 25 November 2020, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 5 Tahun 2020 Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor berubah nama menjadi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Sumber : PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, 2022

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan

Uraian Tugas :

1. Manajer Pelayanan Pelanggan dan Humas

Bertugas sebagai :

- a. mengusahakan dan mengawasi proses produksi rekening air dan non air sebagai pendapatan utama perusahaan.
- b. Merencanakan, mengusahakan dan mengawasi kelancaran penagihan piutang air dan non air.

2. Manajer Keuangan

Bertugas sebagai :

- a. Memeriksa dan mengawasi penerimaan, penggunaan dan penyimpangan dari dana termasuk alat-alat pembayaran dan kerta berharga serta mengawasi dan memeriksa penyelenggaraan kas kecil sesuai dengan kebijakan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Secara berkala mengadakan perkiraan dan analisa terhadap penyusunan anggaran belanja.

3. Manajer Sumber Daya Manusia

Tugas pokok dan fungsi : mengkoordinir hak dan kewajiban pegawai, kegiatan pembinaan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja dan kegiatan pengelolaan administrasi kepegawaian.

4. Manajer Umum

Bertugas sebagai :

- a. Mengawasi setiap pemesanan dan pembelian bahan baku dan barang kebutuhan perusahaan setelah disetujui oleh direktur utama. Merencanakan jumlah pengadaan dan persediaan yang sesuai kebutuhan minimum, menetapkan anggaran untuk keperluan tersebut dan sewaktu-waktu mengadakan pemeriksaan pada gudang pemeriksaan.
- b. Menampung seluruh permintaan barang dan jasa untuk keperluan operasional perusahaan dan memproses pengadaan serta mengeluarkan setelah mendapat persetujuan direktur utama sesuai system dan prosedur akuntansi perusahaan yang berlaku.

5. Sekretaris Perusahaan

Tugas pokok dan fungsi : mengkoordinir, mengkonsolidasikan serta mengendalikan kegiatan unit kerja di bawahnya yang meliputi bidang hukum dan perizinan, umum, pengolahan data elektronik, jaringan dan perangkat keras sesuai dengan tujuan perusahaan.

6. Manajer Satuan Pengawas Internal

Tugas pokok dan fungsi : mengkoordinir kegiatan pemeriksaan, evaluasi, serta saran perbaikan secara independen terhadap pengelolaan perusahaan sesuai dengan standar audit.

7. Manajer Cabang

Bertugas sebagai :

- a. Menyusun rencana kegiatan dan anggaran serta program kerja pada unit kerja cabang.
- b. Melaksanakan dan mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan operasional di cabang.
- c. Melaksanakan dan menjalankan segala kebijakan perusahaan di cabang.
- d. Membangun hubungan kerja dan melaksanakan koordinasi dengan unit kerja lain dalam rangka pelaksanaan tugas.

8. Manajer Perencanaan dan Evaluasi Teknik

Bertugas sebagai :

- a. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi kegiatan persiapan rencana-rencana pelaksanaan dan penelitian atas jalannya proyek.
- b. Mempersiapkan rancangan proyek pengembangan sumber air baru, system transmisi dan distribusi berikut perlengkapan dan peralatan yang diperlukan.

9. Manajer Produksi

Bertugas sebagai :

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan tugas dari seksi evaluasi sumber dan pengolahan, seksi intansi dan seksi laboratorium.
- b. Merencanakan pengembangan produksi air dan mengkoordinasikan pelaksanaan analisis kimia dan bakteriologi sehingga mutu air yang diproduksi atau dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan.

10. Manajer Distribusi dan NRW

Bertugas sebagai :

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas dari seksi-seksi distribusi dan transmisi, meter air, dan pemeliharaan jaringan.
- b. Mengumpulkan data mengenai keadaan jaringan-jaringan pipa distribusi dan jumlah maupun keadaan meteran air perwilayah distribusi, menganalisa dan memberikan rekomendasi untuk perencanaan rehabilitasi dan mengembangkan jaringan distribusi dalam jangka panjang.

4.2 Responden

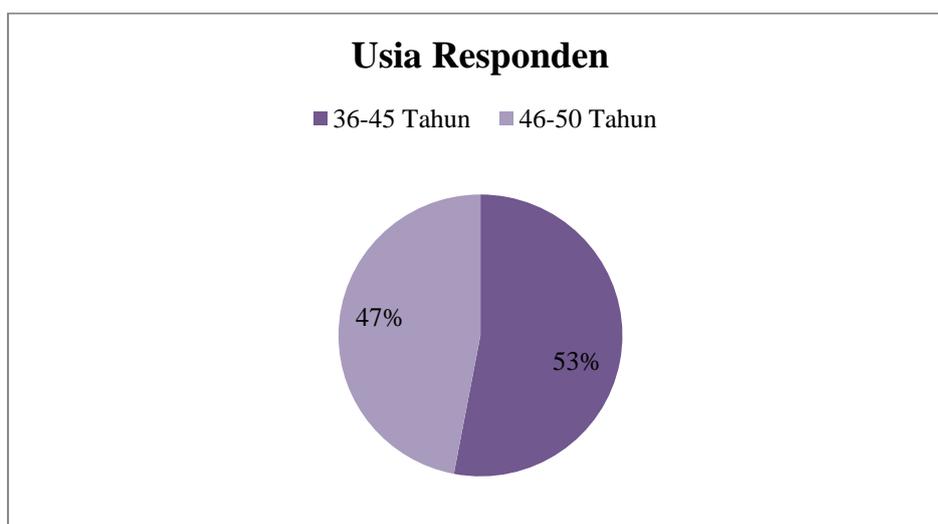
Profil responden yang diteliti oleh penulis, terbagi menjadi 4 kriteria, yaitu kriteria berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut ini data profil responden yang merupakan karyawan yang ada di PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden		
Umur	Jumlah Karyawan	Persentase
36-45 Tahun	62	53%
46-50 Tahun	56	47%
Jumlah	118	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022



Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

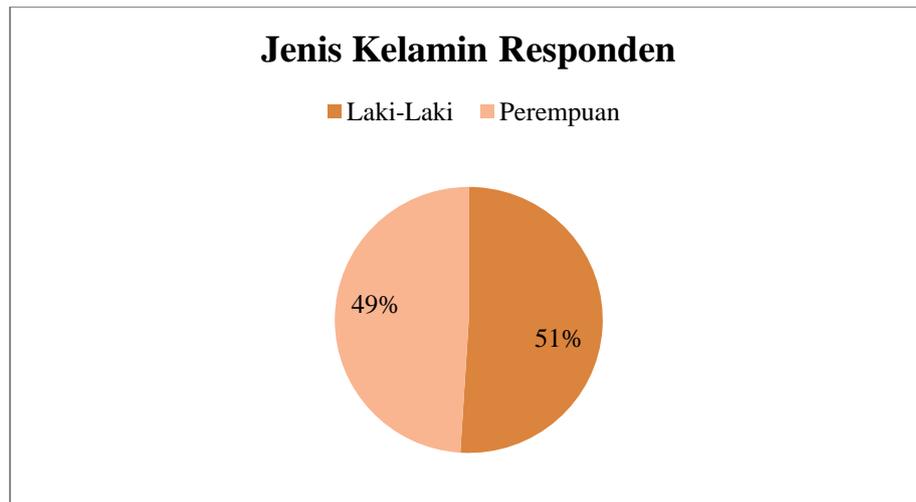
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 36-45 Tahun sebanyak 62 orang dengan presentase 53%, kemudian untuk responden yang berusia 46-50 Tahun sebanyak 56 orang dengan persentase 47%. Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor didominasi oleh responden mayoritas berusia 36-45 Tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden		
Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-laki	60	51%
Perempuan	58	49%
Jumlah	118	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022



Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

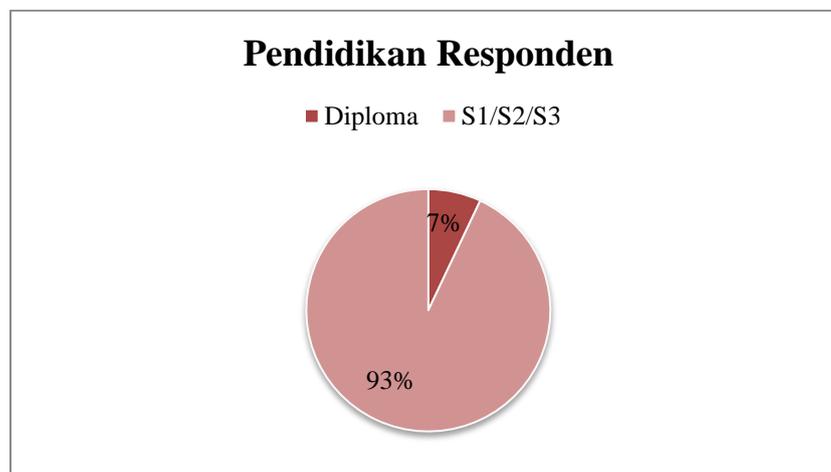
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 60 orang dengan presentase 51%, kemudian untuk responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 58 orang dengan persentase 49%. Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dalam penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki-laki.

4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Responden		
Pendidikan Responden	Jumlah Karyawan	Persentase
Diploma	8	7%
S1/S2/S3	110	93%
Jumlah	118	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022



Gambar 4.4 Diagram Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

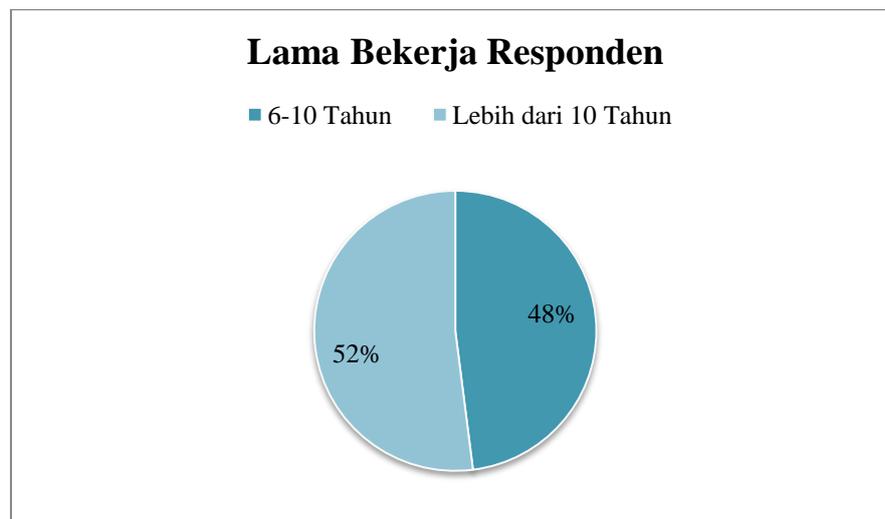
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 8 orang dengan presentase 7%, kemudian untuk responden dengan pendidikan S1/S2/S3 sebanyak 110 orang dengan persentase 93%. Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dalam penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan S1/S2/S3.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Responden		
Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase
6-10 Tahun	57	48%
Lebih dari 10 Tahun	61	52%
Jumlah	118	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022



Gambar 4.5 Diagram Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja sebanyak 6-10 Tahun 57 orang dengan presentase 48%, kemudian untuk responden dengan lama bekerja lebih dari 10 Tahun sebanyak 61 orang dengan persentase 52%. Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dalam penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan lama bekerja lebih dari 10 Tahun.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

4.3.1.1 Kompensasi Pada PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan

Untuk mengetahui kompensasi karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner yang diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini :

1. Gaji/Upah

Tabel 4.5
“Tingkat Pemberian Gaji/Upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	15,8%
Setuju	4	92	368	77,3%
Kurang Setuju	3	11	33	6,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	476	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 92 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 476 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{476}{5 \times 118} \times 100\% = 80.7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Tingkat Pemberian Gaji/Upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan sebesar 80.7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6
“Gaji/Upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	30,5%
Setuju	4	79	316	64,2%
Kurang Setuju	3	8	24	4,9%
Tidak Setuju	2	1	2	0,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	492	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab setuju

sebanyak 79 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dan jumlah yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 492 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{492}{5 \times 118} \times 100\% = 83.4\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Gaji/Upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung jawab sebesar 83.4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7
“Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	21,8%
Setuju	4	86	344	71,4%
Kurang Setuju	3	11	33	6,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	482	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 86 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 482 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{482}{5 \times 118} \times 100\% = 81.7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah dikeluarkan sebesar 81.7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8
 “Tingkat kesesuaian gaji/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	28,6%
Setuju	4	79	316	64,6%
Kurang Setuju	3	11	33	6,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	489	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 79 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 489 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\
 &= \frac{489}{5 \times 118} \times 100\% = 82.9\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Tingkat kesesuaian gaji/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari sebesar 82.9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9
 “Tingkat kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	61	305	57,4%
Setuju	4	55	220	41,4%
Kurang Setuju	3	2	6	1.1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	531	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 55 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 531 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{531}{5 \times 118} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Tingkat kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan sebesar 90% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Insentif

Tabel 4.10
“Tingkat pemberian insentif sesuai harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	15%
Setuju	4	89	356	76,2%
Kurang Setuju	3	13	39	8,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,4%
Jumlah		118	467	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 89 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dan jumlah yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 467 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{467}{5 \times 118} \times 100\% = 79.5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Tingkat pemberian insentif sesuai harapan sebesar 79.5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11
 “Pemberian insentif dapat memberikan semangat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	16,8%
Setuju	4	91	364	76,3%
Kurang Setuju	3	11	33	6,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		118	477	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 91 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 477 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\
 &= \frac{477}{5 \times 118} \times 100\% = 81\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Pemberian insentif dapat memberikan semangat kerja sebesar 81% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12
 “Insentif diberikan kepada karyawan berprestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	23,5%
Setuju	4	90	360	73,5%
Kurang Setuju	3	5	15	3,0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	490	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 90 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 490 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{490}{5 \times 118} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Insentif diberikan kepada karyawan berprestasi sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13
“Insentif yang diberikan memotivasi karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	36,1%
Setuju	4	73	292	58,5%
Kurang Setuju	3	9	27	5,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	499	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 73 orang, dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 499 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{499}{5 \times 118} \times 100\% = 84.6\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Insentif yang diberikan memotivasi karyawan sebesar 84.6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14

“Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	32,4%
Setuju	4	76	304	61,5%
Kurang Setuju	3	10	30	6,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		118	494	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 76 orang, jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 494 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{494}{5 \times 118} \times 100\% = 83.7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sebesar 83.7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Tunjangan

Tabel 4.15

“Tunjangan sebagai pendukung sudah sesuai kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	33,5%
Setuju	4	73	292	59,2%
Kurang Setuju	3	10	30	6,1%
Tidak Setuju	2	2	6	1,2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	493	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang, responden yang menjawab setuju

sebanyak 73 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dan jumlah yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 493 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{493}{5 \times 118} \times 100\% = 83.6\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan tunjangan sebagai pendukung sudah sesuai kebutuhan sebesar 83.6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16
“Pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	38	190	38,3%
Setuju	4	66	264	53,2%
Kurang Setuju	3	14	42	8,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	496	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 66 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 496 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{496}{5 \times 118} \times 100\% = 84.1\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja sebesar 84.1% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17
 “Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai sasaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	13,7%
Setuju	4	93	372	78,6%
Kurang Setuju	3	12	36	7,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	473	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 93 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 473 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\
 &= \frac{473}{5 \times 118} \times 100\% = 80.2\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai sebesar 80.2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18
 “Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	26,5%
Setuju	4	69	276	58,6%
Kurang Setuju	3	23	69	14,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,2%
Jumlah		118	471	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 69 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang dan jumlah yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 471 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{471}{5 \times 118} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kerja sebesar 80% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19

“ Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	41	205	40,6%
Setuju	4	69	276	54,8%
Kurang Setuju	3	7	21	4,2%
Tidak Setuju	2	1	2	0,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	504	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 69 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dan jumlah yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 504 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{504}{5 \times 118} \times 100\% = 85.4\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Tunjangan yang sesuai dengan jabatan pekerjaan sebesar 85.4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Fasilitas

Tabel 4.20
“Fasilitas yang tersedia dilingkungan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	21,7%
Setuju	4	88	352	72,9%
Kurang Setuju	3	8	24	5,0%
Tidak Setuju	2	1	2	0,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	483	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 88 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dan jumlah yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 483 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\
 &= \frac{483}{5 \times 118} \times 100\% = 82\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Fasilitas yang tersedia dilingkungan perusahaan sebesar 82% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21
“Perusahaan menyediakan sarana transportasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	31,4%
Setuju	4	78	312	63,2%
Kurang Setuju	3	9	27	5,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	494	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 78 orang, dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 494 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{494}{5 \times 118} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Perusahaan menyediakan sarana transportasi sebesar 84% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22

“Fasilitas perusahaan digunakan untuk kegiatan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	36,3%
Setuju	4	70	280	56,4%
Kurang Setuju	3	12	36	7,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	496	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 70 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 496 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{496}{5 \times 118} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Fasilitas perusahaan digunakan untuk kegiatan perusahaan sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23

“Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	38	190	38,9%
Setuju	4	60	240	49,2%
Kurang Setuju	3	19	57	11,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,20%
Jumlah		118	488	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 60 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 488 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{488}{5 \times 118} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.24

“Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	28,2%
Setuju	4	70	280	58,6%
Kurang Setuju	3	21	63	13,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	478	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 70 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 494 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{478}{5 \times 118} \times 100\% = 83.7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya sebesar 83.7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25

Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
Gaji/Upah		
1	Tingkat pemberian gaji/upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	80,7%
2	Gaji/upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung jawab	83,4%
3	Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah	81,7%
4	Tingkat kesesuaian gaji/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	82,9%
5	Tingkat kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan	90%
Total Rata-rata		84%
Insentif		
6	Tingkat pemberian insentif sesuai harapan	79,5%
7	Pemberian insentif dapat memberikan semangat kerja	81%
8	Insentif diberikan kepada karyawan berprestasi	83%
9	Insentif yang diberikan memotivasi karyawan	84,6%
10	Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	83,7%
Total Rata-rata		82%
Tunjangan		
11	Tunjangan sebagai pendukung sudah sesuai kebutuhan	83,6%
12	Pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja	84,1%
13	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai sasaran	80,2%

14	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kerja	80%
15	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan	85,4%
Total Rata-rata		83%
Fasilitas		
16	Fasilitas yang tersedia dilingkungan perusahaan	81,9%
17	Perusahaan menyediakan sarana transportasi	83,7%
18	Fasilitas perusahaan digunakan untuk kegiatan perusahaan	84%
19	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan	83%
20	Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya	81%
Total Rata-rata		83%
Total Keseluruhan Rata-rata		83%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompensasi diperoleh rata-rata total skor keseluruhan sebesar 83%, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori sangat baik. Variable kompensasi memiliki 4 indikator yaitu gaji/upah dengan rata-rata skor sebesar 84%, insentif dengan rata-rata skor sebesar 82%, tunjangan dengan rata-rata skor sebesar 83% dan fasilitas dengan rata-rata skor sebesar 83%. Dengan demikian disimpulkan rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah gaji/upah sebesar 84%, sedangkan rata-rata skor total yang terendah adalah insentif sebesar 82%.

Untuk mendapatkan nilai empiric digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Empirik} &= \frac{\text{skor total rata-rata indikator} \times 100\%}{\text{Jumlah indikator}} \\ &= \frac{332}{4} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang berada di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, maka untuk mengetahui hasil pengelolaan data digunakan hasil rata-rata nilai empiric dengan rata-rata nilai teoritik. Untuk mendapatkan nilai teoritik digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai teoritik} &= \frac{\text{skor terendah} (\sum \text{item pertanyaan}) + \text{skor tertinggi} (\sum \text{item pertanyaan})}{2} \\ &= \frac{1 (20) + 5 (20)}{2} = 60\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diperoleh nilai empiric sebesar 83% dan nilai teoritik sebesar 60%, maka dengan ini nilai empiric > nilai teoritik. Hal ini berarti kompensasi yang ada di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan berjalan dengan baik.

4.3.1.2 Kepuasan Kerja Pada PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan

Untuk mengetahui sejauh mana kepuasa kerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner yang diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini :

1. Pekerjaan

Tabel 4.26

“Pekerjaan yang dimiliki menurut berbagai ketrampilan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	25%
Setuju	4	85	340	70%
Kurang Setuju	3	9	27	5,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	487	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 85 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 487 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\
 &= \frac{487}{5 \times 118} \times 100\% = 82.5\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Pekerjaan yang dimiliki menurut berbagai ketrampilan sebesar 82.5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27

“Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	42	210	41,3%
Setuju	4	71	284	55,8%
Kurang Setuju	3	5	15	2,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		118	509	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 71 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 509 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{509}{5 \times 118} \times 100\% = 86,3\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani sebesar 86.3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28

“Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	79	395	73,7%
Setuju	4	24	96	17,9%
Kurang Setuju	3	15	45	8,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	536	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 79 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 536 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{536}{5 \times 118} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Hasil dari pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan sebesar 91% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29
 “Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	39	195	39,6%
Setuju	4	61	244	49,4%
Kurang Setuju	3	18	54	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	493	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 61 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 493 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\
 &= \frac{493}{5 \times 118} \times 100\% = 83.6\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya sebesar 83.6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30
 “Saya merasa tugas-tugas yang diberikan sesuai keahlian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	32,9%
Setuju	4	81	324	64,7%
Kurang Setuju	3	4	12	2,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	501	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 81 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 501 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{501}{5 \times 118} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya sebesar 85% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Promosi

Tabel 4.31

“Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	12,7%
Setuju	4	58	232	49,2%
Kurang Setuju	3	60	180	38,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		118	472	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 58 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 60 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 494 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{494}{5 \times 118} \times 100\% = 83.7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan sebesar 83.7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32
 “Aturan periode waktu promosi yang jelas berlaku diperusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	28,2%
Setuju	4	42	168	45,2%
Kurang Setuju	3	33	99	26,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	372	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 76 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 494 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\
 &= \frac{372}{5 \times 118} \times 100\% = 63\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Aturan periode waktu promosi yang jelas berlaku diperusahaan sebesar 63% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33
 “Kesempatan untuk maju dalam promosi terhadap pekerjaan yang saya miliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	39	195	40%
Setuju	4	56	224	46%
Kurang Setuju	3	23	69	14%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	488	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 488 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{488}{5 \times 118} \times 100\% = 82.7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Kesempatan untuk maju dalam promosi terhadap pekerjaan yang saya miliki sebesar 82.7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34
“Kesempatan promosi yang benar diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	15,4%
Setuju	4	72	288	63,4%
Kurang Setuju	3	32	96	21,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	454	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 72 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 454 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{454}{5 \times 118} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Kesempatan promosi yang benar diberikan perusahaan sebesar 77% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35
 “Jabatan yang dijanjikan perusahaan yang cukup jelas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	41	205	41,1%
Setuju	4	63	252	50,5%
Kurang Setuju	3	14	42	8,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0% %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	499	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 63 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 499 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\
 &= \frac{499}{5 \times 118} \times 100\% = 84.6\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Jabatan yang dijanjikan perusahaan yang cukup jelas sebesar 84.6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Rekan Kerja

Tabel 4.36
 “Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	21,8%
Setuju	4	90	360	74,7%
Kurang Setuju	3	5	15	3,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,4%
Jumlah		118	482	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 90 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 482 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{482}{5 \times 118} \times 100\% = 81.7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target sebesar 81.7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37

”Kemampuan yang dimiliki rekan kerja dapat menyelesaikan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	12,6%
Setuju	4	97	388	81,7%
Kurang Setuju	3	9	27	5,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		118	475	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 97 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 475 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{475}{5 \times 118} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Kemampuan yang dimiliki rekan kerja dapat menyelesaikan pekerjaan sebesar 81% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.38
 “Rekan kerja dapat diajak bekerja sama”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	19,4%
Setuju	4	98	392	80%
Kurang Setuju	3	1	3	0,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	490	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 98 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 490 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\
 &= \frac{490}{5 \times 118} \times 100\% = 83.1\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Rekan kerja dapat diajak bekerja sama sebesar 83.1% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39
 “Memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	27,7%
Setuju	4	79	316	64,9%
Kurang Setuju	3	12	36	7,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	487	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 79 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 487 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{487}{5 \times 118} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Memiliki komunikasi baik sesama rekan kerja sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40

“Saya merasa suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	34,1%
Setuju	4	76	304	61,0%
Kurang Setuju	3	8	24	4,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		118	498	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 76 orang dan jumlah yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 498 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{498}{5 \times 118} \times 100\% = 84.4\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja sebesar 84.4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.41
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
Pekerjaan		
1	Pekerjaan yang dimiliki menurut berbagai ketrampilan	82,5%
2	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani	86,3%
3	Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	91%
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya	83,6%
5	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan sesuai keahlian	85%
Total Rata-rata		86%
Promosi		
6	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan	83,7%
7	Aturan periode waktu promosi yang jelas berlaku dipusahaan	63%
8	Kesempatan untuk maju dalam promosi terhadap pekerjaan yang saya miliki	82%
9	Kesempatan promosi yang benar diberikan perusahaan	77%
10	Jabatan yang dijanjikan perusahaan yang cukup jelas	84,6%
Total Rata-rata		78%
Rekan Kerja		
11	Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target	81,7%
12	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja dapat menyelesaikan tugas	81%
13	Rekan kerja dapat diajak bekerja sama	83,1%
14	Memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja	83%
15	Saya merasa suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja	84,4%
Total Rata-rata		83%
Total Keseluruhan Rata-rata		82%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh rata-rata total skor keseluruhan sebesar 82%, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat baik. Variabel kepuasan kerja memiliki 3 indikator yaitu pekerjaan dengan rata-rata skor sebesar 86%, promosi dengan rata-rata skor sebesar 78% dan rekan kerja dengan rata-rata skor sebesar 83%. Dengan demikian disimpulkan rata-rata skor total yang

paling besar nilainya adalah pekerjaan sebesar 86%, sedangkan rata-rata skor total yang terendah adalah promosi sebesar 78%.

Untuk mendapatkan nilai empiric digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Nilai Empirik} &= \frac{\text{skor total rata-rata indikator} \times 100\%}{\text{Jumlah indikator}} \\ &= \frac{247}{3} \times 100\% = 82\%\end{aligned}$$

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja yang berada di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, maka untuk mengetahui hasil pengelolaan data digunakan hasil rata-rata nilai empiric dengan rata-rata nilai teoritik. Untuk mendapatkan nilai teoritik digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Nilai teoritik} &= \frac{\text{skor terendah} (\sum \text{item pertanyaan}) + \text{skor tertinggi} (\sum \text{item pertanyaan})}{2} \\ &= \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45 \%\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diperoleh nilai empiric sebesar 82% dan nilai teoritik sebesar 45%, maka dengan ini nilai empiric > nilai teoritik. Hal ini berarti kompensasi yang ada di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan berjalan dengan baik.

4.3.2 Metode Importance Performance Analysis (IPA)

4.3.2.1 Kompennsasi

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Indikator menurut Sudaryo (2018) sebagai berikut :

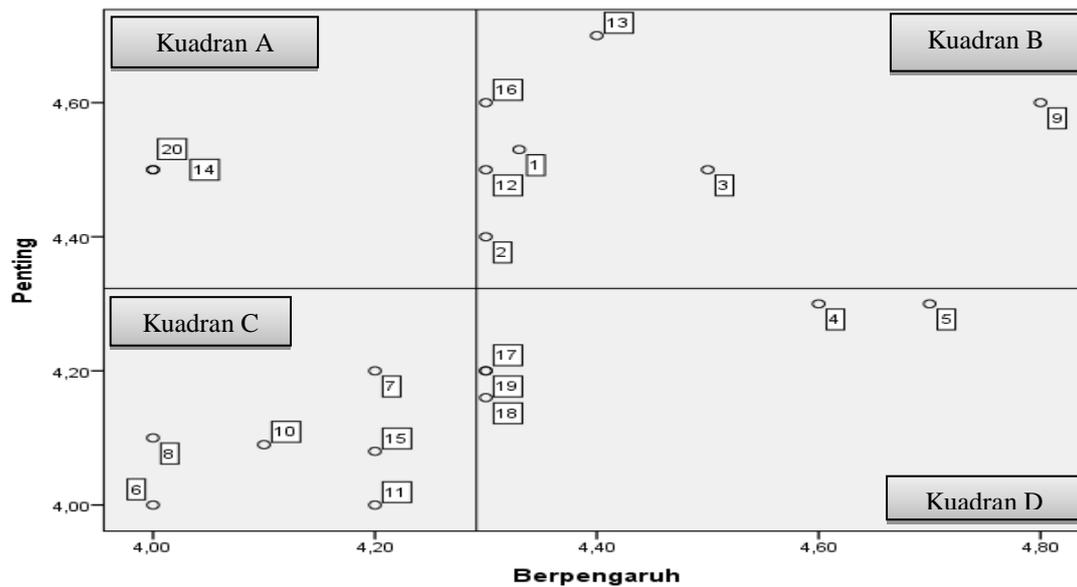
1. Gaji/Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Dari faktor-faktor kompensasi yang telah dikemukakan, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan indikator-indikator kompensasi menggunakan kuesioner untuk mengetahui indikator-indikator kompensasi apa saja yang penting dan berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja di PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Tabel 4.42
Rata-rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kompensasi

No	Pernyataan	Penting	Berpengaruh	Skor
1	Tingkat pemberian gaji/upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	4,53	4,33	19,61
2	Gaji/upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung jawab	4,4	4,3	18,92
3	Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah	4,5	4,5	20,25
4	Tingkat kesesuaian gaji/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	4,3	4,5	19,35
5	Tingkat kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan	4,3	4,5	19,35
6	Tingkat pemberian insentif sesuai harapan	4	4	16,00
7	Pemberian insentif dapat memberikan semangat kerja	4,2	4,2	16,64
8	Insentif diberikan kepada karyawan berprestasi	4,1	4	16,40
9	Insentif yang diberikan memotivasi karyawan	4,6	4,8	22,08
10	Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	4,09	4,1	16,77
11	Tunjangan sebagai pendukung sudah sesuai kebutuhan	4	4,2	16,80
12	Pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja	4,5	4,2	18,90
13	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai sasaran	4,7	4,2	19,74
14	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kerja	4,5	4	18,00
15	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan	4,08	4,2	17,14
16	Fasilitas yang tersedia dilingkungan perusahaan	4,6	4,3	19,78
17	Perusahaan menyediakan sarana transportasi	4,2	4,3	18,06
18	Fasilitas perusahaan digunakan untuk kegiatan perusahaan	4,16	4,3	17,89
19	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan	4,2	4,3	18,06
20	Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya	4,5	4	18,00
Jumlah		86,5	86	367,74
Rata-rata		4,31	4,33	18,39

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022



Gambar 4.6 Hasil Matriks IPA Faktor Kompensasi

Dari gambar matriks diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing kuadran memiliki item dari faktor kompensasi yang penulis masukkan kedalam pernyataan kuesioner, untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan dari penjelasan sebagai berikut :

Kuadran A (Penting dan Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk dalam kuadran A ada 2 yaitu 14 Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kerja dan 20 Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya. Faktor tersebut dianggap sangat penting tapi menunjukkan kepuasan yang rendah.

Kuadran B (Penting dan Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk dalam kuadran B ada 7 yaitu 1 Tingkat pemberian gaji/upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, 2 Gaji/upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung jawab, 3 Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah, 9 Insentif yang diberikan memotivasi karyawan, 12 Pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja, 13 Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai sasaran dan 16 Fasilitas yang tersedia dilingkungan perusahaan. Faktor tersebut dianggap sangat puas dan menunjukkan kepuasan yang tinggi.

Kuadran C (Tidak Penting dan Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk dalam kuadran C ada 6 yaitu 6 Tingkat pemberian insentif sesuai harapan, 7 Pemberian insentif dapat memberikan semangat kerja, 8 Insentif diberikan kepada karyawan berprestasi, 10 Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan, 11 Tunjangan sebagai pendukung sudah sesuai kebutuhan dan 15 Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan. Faktor tersebut dianggap kepuasan sangat rendah/sangat tidak puas tapi tidak menganggap penting.

Kuadran D (Berpengaruh dan Tidak Penting)

Faktor-faktor yang masuk dalam kuadran D ada 5 yaitu 4 Tingkat kesesuaian gaji/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, 5 Tingkat kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan, 17 Perusahaan menyediakan sarana transportasi, 18 Fasilitas perusahaan digunakan untuk kegiatan perusahaan dan 19 Perusahaan memperhatikan pemenuhan

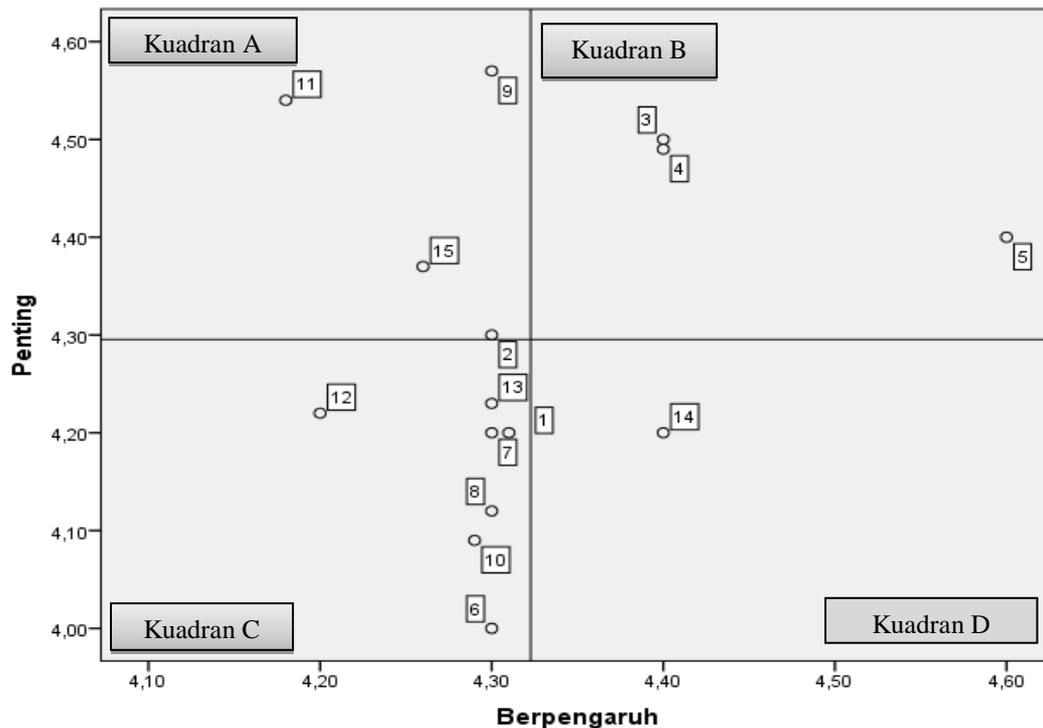
kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan. Faktor tersebut dianggap kepuasan tinggi tapi tidak terlihat sebagai sesuatu yang sangat penting.

4.3.2.2 Kepuasan Kerja

Tabel 4.43
Rata-rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Penting	Berpengaruh	Skor
1	Pekerjaan yang dimiliki menurut berbagai ketrampilan	4,2	4,31	18,10
2	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani	4,3	4,3	18,49
3	Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	4,5	4,4	19,8
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya	4,49	4,4	19,76
5	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan sesuai keahlian	4,4	4,6	20,24
6	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan	4	4,3	17,2
7	Aturan periode waktu promosi yang jelas berlaku di perusahaan	4,2	4,3	18,06
8	Kesempatan untuk maju dalam promosi terhadap pekerjaan yang saya miliki	4,12	4,3	17,72
9	Kesempatan promosi yang benar diberikan perusahaan	4,57	4,3	19,65
10	Jabatan yang dijanjikan perusahaan yang cukup jelas	4,09	4,29	17,55
11	Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target	4,54	4,18	18,98
12	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja dapat menyelesaikan tugas	4,22	4,2	17,72
13	Rekan kerja dapat diajak bekerja sama	4,23	4,3	18,61
14	Memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja	4,2	4,4	18,48
15	Saya merasa suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja	4,37	4,26	18,62
Jumlah		64,5	64,8	278,98
Rata-rata		4,30	4,31	18,59

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022



Gambar 4.7 Hasil Matriks IPA Faktor Kepuasan Kerja

Dari gambar matriks diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing kuadran memiliki item dari faktor kepuasan kerja yang penulis masukkan kedalam pernyataan kuesioner, untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan dari penjelasan sebagai berikut :

Kuadran A (Penting dan Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk dalam kuadran A ada 4 yaitu 2 Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalankan, 9 Kesempatan promosi yang benar diberikan perusahaan, 11 Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target dan 15 Saya merasa suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja. Faktor tersebut dianggap sangat penting tapi menunjukkan kepuasan yang rendah.

Kuadran B (Penting dan Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk dalam kuadran B ada 3 yaitu 3 Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, 4 Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya dan 5 Saya merasa tugas-tugas yang diberikan sesuai keahlian. Faktor tersebut dianggap sangat puas dan menunjukkan kepuasan yang tinggi.

Kuadran C (Tidak Penting dan Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk dalam kuadran C ada 7 yaitu 1 Pekerjaan yang dimiliki menurut berbagai ketrampilan, 6 Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan, 7 Aturan periode waktu promosi yang jelas berlaku diperusahaan, 8 Kesempatan untuk maju dalam promosi terhadap pekerjaan yang saya miliki, 10 Jabatan yang dijanjikan perusahaan yang cukup jelas, 12 Kemampuan yang dimiliki rekan kerja dapat menyelesaikan tugas dan 13 Rekan kerja dapat diajak bekerja sama. Faktor tersebut dianggap kepuasan sangat rendah/sangat tidak puas tapi tidak menganggap penting.

Kuadran D (Berpengaruh dan Tidak Penting)

Faktor-faktor yang masuk dalam kuadran D ada 8 yaitu 14 Memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja. Faktor tersebut dianggap kepuasan tinggi tapi tidak terlihat sebagai sesuatu yang sangat penting.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini sesuai dengan perhitungan-perhitungan yang dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kompensasi (X) mempunyai nilai tertinggi dan nilai terendah. Pada variabel kompensasi (X) nilai terendah terdapat pada indikator insentif sebesar 82% yang berarti pada indikator insentif ini kompensasi di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan berjalan dengan baik akan tetapi indikator insentif ini paling rendah karena pada indikator insentif terdapat pernyataan tingkat pemberian insentif sesuai harapan, pemberian insentif dapat memberikan semangat kerja, insentif yang diberikan kepada karyawan berprestasi, insentif yang diberikan memotivasi karyawan, dan insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Hal ini menunjukkan pada indikator insentif menjadi lemah atau terendah diantara indikator lainnya.

Pada variabel kompensasi (X) nilai tertinggi terdapat pada indikator gaji/upah dengan nilai 84% yang berarti pada indikator gaji/upah ini kompensasi di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan berjalan dengan baik karena pada indikator gaji/upah terdapat pernyataan tingkat pemberian gaji/upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, gaji/upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung jawab, tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah, tingkat kesesuaian gaji/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan tingkat kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan nilai pada indikator gaji/upah menjadi tinggi atau tertinggi diantara indikator lainnya.

Dengan demikian, secara keseluruhan pada indikator variabel kompensasi (X) mempunyai rata-rata total keseluruhan sebesar 83%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi termasuk kedalam kategori baik.

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini sesuai dengan perhitungan-perhitungan yang dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai tertinggi dan nilai terendah. Pada variabel kepuasan kerja (Y) nilai terendah terdapat pada indikator promosi sebesar 78% yang berarti pada indikator promosi ini kepuasan kerja di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan kurang berjalan dengan baik karena pada indikator promosi terdapat pernyataan peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan, aturan periode waktu promosi yang jelas berlaku diperusahaan, kesempatan untuk maju dalam promosi terhadap pekerjaan yang dimiliki, kesempatan promosi yang benar diberikan perusahaan dan jabatan yang dijanjikan perusahaan yang cukup jelas. Hal ini menunjukkan pada indikator promosi menjadi lemah atau terendah diantara indikator lainnya.

Pada variabel kepuasan kerja (Y) nilai tertinggi terdapat pada indikator pekerjaan dengan nilai 86% yang berarti pada indikator pekerjaan ini kompensasi di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan berjalan dengan baik karena pada indikator pekerjaan terdapat pernyataan pekerjaan yang dimiliki menurut berbagai kemampuan, saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalankan, hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya dan saya merasa tugas-tugas yang

diberikan sesuai keahlian. Hal ini menunjukkan nilai pada indikator pekerjaan menjadi tinggi atau tertinggi diantara indikator lainnya.

Dengan demikian, secara keseluruhan pada indikator variabel kepuasan kerja (X) mempunyai rata-rata total keseluruhan sebesar 82%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi termasuk kedalam kategori baik.

4.4.2 Metode Importance Performance Analysis (IPA)

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini sesuai dengan perhitungan-perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS 22 perhitungan yang dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kompensasi (X) mempunyai nilai tertinggi dan nilai terendah pada kuadran B. Pada variabel kompensasi (X) nilai terendah di kuadran D skornya sebesar 17,08 terdapat pada indikator fasilitas dengan pernyataan 18 fasilitas perusahaan digunakan untuk kegiatan perusahaan sedangkan pada analisis deskriptif nilai terendah ada pada indikator insentif sebesar 82%. Pada variabel kompensasi (X) nilai tertinggi di kuadran B skornya sebesar 22,08 terdapat pada indikator insentif dengan pernyataan 9 insentif yang diberikan memotivasi karyawan sedangkan pada analisis deskriptif nilai tertinggi ada pada indikator gaji/upah sebesar 84%.

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini sesuai dengan perhitungan-perhitungan yang dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai tertinggi dan nilai terendah. Pada variabel kepuasan kerja (Y) nilai terendah di kuadran D skornya sebesar 18,48 terdapat pada indikator rekan kerja dengan pernyataan 14 memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja sedangkan pada analisis deskriptif nilai terendah ada pada indikator promosi sebesar 78%. Pada variabel kepuasan kerja (Y) nilai tertinggi di kuadran B skornya sebesar 20,24 terdapat pada indikator pekerjaan dengan pernyataan 5 saya merasa tugas-tugas yang diberikan sesuai keahlian sedangkan pada analisis deskriptif nilai tertinggi ada pada indikator gaji/upah sebesar 84%.

4.4.3 Perbandingan antara Analisis Deskriptif dengan Metode IPA

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dibandingkan analisis deskriptif dengan metode IPA yaitu pada variabel kompensasi (X) yang terendah menurut analisis deskriptif ada pada indikator insentif karena pada indikator insentif terdapat pernyataan indikator insentif terdapat pernyataan tingkat pemberian insentif sesuai harapan, pemberian insentif dapat memberikan semangat kerja, insentif yang diberikan kepada karyawan berprestasi, insentif yang diberikan memotivasi karyawan, dan insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Sedangkan pada variabel kompensasi (X) yang terendah menurut metode IPA ada pada kuadran D indikator fasilitas dengan pernyataan 18 karena fasilitas perusahaan belum digunakan dengan sebaik mungkin untuk kegiatan perusahaan.

Pada variabel kepuasan kerja (Y) yang terendah menurut analisis deskriptif ada pada indikator promosi karena pada indikator promosi terdapat pernyataan peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan, aturan periode waktu promosi yang jelas berlaku diperusahaan, kesempatan untuk maju dalam promosi terhadap pekerjaan yang dimiliki, kesempatan promosi yang benar diberikan perusahaan dan jabatan yang dijanjikan perusahaan yang cukup jelas. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja (Y) yang terendah menurut metode IPA ada pada kuadran D indikator rekan kerja dengan pernyataan 14 karena belum memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja.

Pada variabel kompensasi (X) yang tertinggi menurut analisis deskriptif ada pada indikator gaji/upah karena pada indikator gaji/upah terdapat pernyataan indikator gaji/upah terdapat pernyataan tingkat pemberian gaji/upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, gaji/upah yang diterima sesuai berdasarkan tanggung jawab, tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah, tingkat kesesuaian gaji/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan tingkat kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan. Sedangkan pada variabel kompensasi (X) yang tertinggi menurut metode IPA ada pada kuadran B indikator insentif dengan pernyataan 9 karena insentif yang diberikan oleh perusahaan sangat memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih baik.

Pada variabel kepuasan kerja (Y) yang tertinggi menurut analisis deskriptif ada pada indikator pekerjaan karena pada indikator pekerjaan terdapat pernyataan pekerjaan yang dimiliki menurut berbagai kemampuan, saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalankan, hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya dan saya merasa tugas-tugas yang diberikan sesuai keahlian. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja (Y) yang tertinggi menurut metode IPA ada pada kuadran B indikator pekerjaan dengan pernyataan 5 karena karyawan merasa tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Jadi pada analisis deskriptif dan metode IPA untuk variabel kepuasan kerja (Y) memiliki persamaan yang tertinggi ada pada pekerja karena karyawan merasa senang pekerjaan yang dimiliki, sesuai kemampuan dan sesuai dengan keahliannya.

4.4.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu pada jurnal Dindin Herdiansyah (2017) memiliki perbedaan dalam hasil penelitian diperoleh nilai korelasi hubungan antara variabel sebesar 0,503 termasuk dalam kategori sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,253, artinya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor pusat perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar. Desi Kumia Putri (2013) memiliki perbedaan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,464 dan koefisien determinasi 21,5%, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,522 dan koefisien determinasi 27,2%, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan persamaan $Y = 4,150 + 0,107 X_1 + 0,237 X_2$. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi maka kepuasan kerjanya akan semakin baik. Soderin dan Nurmina (2018) memiliki perbedaan dalam hasil analisis diperoleh persamaan bahwa $Y = 4,743 + 0,415X$. Hasil pengujian menggunakan rumus t Student, menunjukkan $t_{Hitung} 4,855 > t_{Tabel} 2,085$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Lenny Guming (2018) memiliki perbedaan dalam hasil analisis diperoleh persamaan bahwa $Y = 4,743 + 0,415X$. Hasil pengujian menggunakan rumus t Student, menunjukkan $t_{Hitung} 4,855 > t_{Tabel} 2,085$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Feby Hasrawati (2019) memiliki perbedaan dalam hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,673 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,007 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan disetiap hasil perhitungannya. Dan dapat disimpulkan faktor kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja didalam perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada penelitian bahwa nilai empiric sebesar (83%) lebih besar dari nilai teoritik (60%) terhadap variabel X. Nilai tertinggi pada analisis deskriptif pada variabel kompensasi (X) yaitu terdapat pada indikator gaji/upah sebesar 84%, sedangkan yang nilai terendah pada analisis deskriptif pada variabel kompensasi (X) yaitu terdapat pada indikator insentif sebesar 82%. Dengan demikian, rata-rata total skor keseluruhan variabel kompensasi (X) dengan nilai sebesar 83%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi termasuk kategori baik.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada penelitian bahwa nilai empiric sebesar (82%) lebih besar dari nilai teoritik (45%) terhadap variabel Y. Nilai tertinggi pada analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja (Y) yaitu terdapat pada indikator pekerjaan sebesar 86%, sedangkan yang nilai terendah pada analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja (Y) yaitu terdapat pada indikator promosi sebesar 78%. Dengan demikian, rata-rata total skor keseluruhan variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai sebesar 82%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja termasuk kategori baik.
3. Berdasarkan hasil metode IPA pengolahan SPSS 22 mengenai bagaimana faktor kompensasi dan kepuasan kerja, peneliti menggunakan rata-rata untuk mengetahui titik yang akan dimasukkan kedalam diagram matriks. Pada matriks kuadran B variabel kompensasi (X) ada 2 yang tertinggi yaitu sebagai berikut :
 - a. Insentif yang diberikan memotivasi karyawan,
 - b. Tingkat ketepatan waktu dalam pembagian gaji/upah.

Pada matriks kuadran B variabel kepuasan kerja (Y) yang terendah yaitu sebagai berikut :

- a. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya,
- b. Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, penulis mencoba untuk memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PERUMDA Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif ini diketahui bahwa pada variabel kompensasi, nilai rata-rata perindikator yang rendah yaitu indikator insentif. Diharapkan perusahaan bisa meningkatkan insentif yang sesuai agar karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja. Sedangkan dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja nilai rata-rata perindikator yang rendah yaitu indikator promosi. Diharapkan perusahaan dalam hal promosi harus lebih diperhatikan persoalan promosi, dimana apabila promosi jabatan dipenuhi dan selalu diadakan itu akan membuat karyawan akan bekerja secara maksimal dan meningkatkan kerja dengan baik.

2. Dari hasil metode IPA ini diketahui bahwa variabel kompensasi (X) nilai rata-rata pernyataan terendah yaitu pada pernyataan tentang fasilitas. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan fasilitas perusahaan agar digunakan dengan baik. Sedangkan dari hasil metode IPA ini diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Y) nilai rata-rata pernyataan terendah yaitu pada tentang rekan kerja. Diharapkan perusahaan bisa memberikan karyawan untuk dapat membangun kerja sama yang baik agar menciptakan komunikasi yang baik dan menjalin hubungan seperti keluarga sesama karyawan.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan faktor yang berbeda untuk memperkaya hasanah ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Kedua. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Elmi, Farida. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Emron et al. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Invancevich, Konopaske, & Matteson. (2016). *Prilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja RosdaKarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 cetakan keempat. Bandung : Alfabeta CV.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung : Alfabeta.
- Sangadji, Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu. Yogyakarta: Andi.
- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : Refika Aditama.
- Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sudaryo et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : ANDI.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

- Supranto, J. (2006). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikan Pangsa*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tegar, Nanang. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawandengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*. Yogyakarta : Quadrant.
- Umar, Husein. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT SUN.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- _____. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Herdiansyah, Didin. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar*. STISIP Bina Putera Banjar. Tersedia di <https://jurnal.stisipbp.ac.id/index.php/ADBIS/article/view/4/6/36>
- Putri, Desi Kurnia. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang*. Universitas Diponegoro. Tersedia di <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/viewFile/3107/2966>
- Nurmina, Soderin. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat*. Universitas Sang Bumi ruwai Jurai. Tersedia di <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/download/553/352>
- Gurning, Lenny. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara*. Politeknik IT&B. Tersedia di <https://docplayer.info/113994701-Analisa-pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-yayasan-aritmatika-indonesia-regional-sumatera-utara.html>
- Hasrawati, Feby. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Kantor Perhubungan Kabupaten Bantaeng*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Tersedia di <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5981-Full Text.pdf>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Veni Suwartiningsih
Alamat : Jalan Jabaru III No. 6 RT 03/10 Kel. Pasir Kuda
Tempat dan tanggal lahir : Cirebon, 01 Februari 2000
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Ciomas 1
• SMP : SMPN 1 Ciomas
• SMA : SMAN 1 Ciomas
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 20 Desember 2022
Peneliti,

(Veni Suwartiningsih)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SURAT KETERANGAN LOKASI PENELITIAN

	PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM Jl. Raya Tegar Beriman Cibinong 16913 Telp. 021 - 87915270 Fax. 021 - 87915278 Website: www.pdam-kabbogor.com Email: humas_tirtakahuripan@yahoo.com
Cibinong, 15 Oktober 2021	
Nomor : 800 / gD - SDM	Kepada :
Lampiran : -	Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Perihal : Magang	Kemahasiswaan
	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
	Universitas Pakuan
	Di -
	Bogor

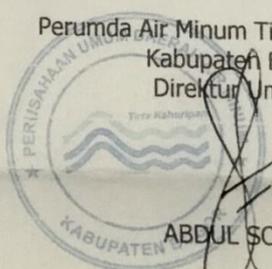
Memperhatikan Surat Saudara No. 873/WD.1/FEB-UP/IX/2021 tanggal 22 september 2021 perihal Permohonan Magang, bersama ini disampaikan bahwa Mahasiswa Saudara atas nama :

Nama	: Veni Suwartiningsih
NPM	: 021118213
Program Studi	: Manajemen

dapat melaksanakan Magang di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor di Unit Kerja Cabang Ciomas dengan syarat & ketentuan sebagai berikut :

1. Membawa Surat Hasil Rapid Test Antigen dengan hasil Negatif sesuai masa berlaku
2. Selama melaksanakan Kegiatan Magang wajib mematuhi protokol Kesehatan (memakai masker, mencuci tangan, dan menjaga jarak)
3. Untuk Waktu pelaksanaan Magang disesuaikan dengan jadwal pembimbing di Cabang Ciomas Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Pelaksanaan Kegiatan dilaksanakan tanggal 18 Oktober s/d 30 November 2021 dengan alamat di Jl. Raya Ciomas – Pintu Ledeng Kabupaten Bogor.



Perumda Air Minum Tirta Kahuripan
Kabupaten Bogor
Direktur Umum,
ABDUL SOMAD

Tembusan :

1. Yth. Direktur Utama Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kab. Bogor
2. Yth. Direktur Operasional Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kab. Bogor
3. Sdr. Kepala Cabang Ciomas
4. Sdr. Kepala Bagian SDM

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :

ANALISIS FAKTOR KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR

Responden yang terhormat, Saya Veni Suwartiningsih mahasiswi semester akhir pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Saat ini sedang mengumpulkan data dalam rangka tugas akhir. Daftar pernyataan yang diajukan berikut bertujuan untuk mengumpulkan informasi serta mendapatkan gambaran dan data tentang Analisis Faktor Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

Saya memohon mohon ketersediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan pengalaman anda dalam menerima kompensasi. Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat serta menentukan hasil penelitian saya lakukan. Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan sesuai standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, penelitian akan menyembunyikan identitas responden. Atas ketersediaan anda mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Responden :

1. Daftar pernyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/i.
3. Berikan tanda centang (√) pada pernyataan dibawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara/i paling sesuai.
 - a. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
 - b. Jawaban Setuju diberi bobot 4
 - c. Jawaban Kurang Setuju diberi bobot 3
 - d. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
 - e. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

	on	5 0	1 0		7 8	2 0	7 6	7 8	0 0	5 3	9 1	3 5	1 7	5 0	1 7	2 0	6 8	5 0	1 0	8 3	1 7			
	Sig. (2-tailed)	, 0	, 0		, 5	, 0	, 0	, 5	, 0	, 0	, 0	, 3	, 9	, 0										
	N	4 8																						
																						,000		
X 4	Pearson Correlati on	, 1 8 2	, 3 7 7	, 0 7 8	1 1 8 1	, 1 9 5	, 0 0 0	1 1 0 8	, 0 7 8	, 3 4 4	, 2 2 2	, 2 3 6	, 2 9 2	, 1 8 2	, 1 2 5	, 1 8 1	, 1 0 7	, 1 8 2	, 3 7 2	, 2 3 7	, 1 3 7	, 2 3 7	,497*	
	Sig. (2-tailed)	, 2 1 7	, 0 0 8	, 5 9 7	, 2 1 9	, 1 8 4	, 0 0 0	, 5 9 7	, 0 1 7	, 1 2 9	, 1 0 4	, 1 0 6	, 0 4 7	, 2 1 9	, 3 6 9	, 2 7 1	, 4 7 7	, 2 1 7	, 0 8 2	, 1 1 8	, 2 3 7	, 1 2 8	,000	
	N	4 8	48																					
X 5	Pearson Correlati on	, 2 3 2	, 1 2 8	, 3 2 0	, 1 8 1	1 2 9	, 1 8 1	, 3 2 0	, 2 9 0	, 4 3 1	, 4 5 9	, 1 5 8	, 0 3 6	, 2 0 2	, - 0 1	, - 0 0	1 2 4 3	, 2 0 6	, 2 3 2	, 1 8 8	, 3 6 0	, 2 6 0	, 5 2	,480*
	Sig. (2-tailed)	, 1 1 2	, 3 8 7	, 0 2 7	, 2 1 9	, 1 3 4	, 2 1 9	, 0 2 7	, 0 4 5	, 0 7 2	, 5 6 2	, 1 3 2	, 0 6 2	, 2 1 2	, - 1 3	, 8 3 0	, 0 9 2	, 0 1 2	, 1 3 2	, 3 8 7	, 2 1 7	, 0 8 2	,,001	
	N	4 8	48																					
X 6	Pearson Correlati on	, 4 7 9	, 3 7 6	, 2 7 6	, 1 9 5	, 2 1 9	1 9 5	, 1 7 6	, 2 5 9	, 4 1 0	, 4 1 3	, 1 1 0	, 2 3 0	, 4 7 9	, - 0 2	, 2 1 9	, 3 8 9	, 4 7 9	, 3 7 9	, 4 7 6	, 4 2 6	, 1 1 6	,,573*	

		*	*						*	*			*			*	*	*	*			
	Sig. (2-tailed)	,0181	,0057	,0144	,0113	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0144	,0001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
X7	Pearson Correlation	,182	,377	,078	,100	,119	,115	,108	,037	,042	,023	,029	,018	,011	,011	,011	,013	,027	,033	,017	,497*	
			*		*				*		*							*	*		*	
			*		*				*		*							*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	,217	,0098	,0570	,0210	,0184	,0197	,0197	,0570	,0129	,0106	,0044	,0276	,0147	,0136	,0171	,0278	,0000	,0108	,0122	,0001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
X8	Pearson Correlation	,250	,410	,100	,078	,032	,077	,088	,063	,049	,031	,057	,020	,037	,033	,036	,050	,010	,008	,003	,017	,657*
			*		*				*	*				*	*	*		*	*	*	*	
			*		*				*	*				*	*	*		*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,0686	,0040	,0000	,0509	,0252	,0597	,0597	,0000	,0000	,0360	,0907	,0086	,0082	,0027	,0021	,0088	,0004	,0000	,0001	,0003	,0001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
X9	Pearson Correlation	,468	,466	,655	,349	,254	,345	,365	,174	,188	,108	,186	,044	,228	,229	,447	,446	,446	,449	,441	,335	,760*
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,0000	,0000	,0000	,0001	,0004	,0001	,0000	,0000	,0000	,0005	,0005	,0000	,0000	,0004	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0001	,0001

		9	9	0	1	2	6	1	0	1	9	4	1	9	5	2		9	9	2	5	
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
X 1 7	Pearson Correlati on	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	1	,	,	,	,699*
		,	4	2	1	2	4	1	2	4	6	0	1	,	3	2	2		4	2	3	*
		0	3	5	8	3	7	8	5	6	4	4	8	0	7	3	8		3	7	2	
		0	2	0	2	2	9	2	0	8	4	7	8	0	0	2	6		2	1	2	
		0	*				*			*	*			0	*		*		*		*	
		*	*				*			*	*			*	*		*		*		*	
		*	*				*			*	*			*	*		*		*		*	
	Sig. (2- tailed)	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		,	,	,		,000
		0	0	0	2	1	0	2	0	0	0	7	2	0	0	1	0		0	0	0	
		0	0	8	1	1	0	1	8	0	0	5	0	0	1	1	4		0	6	2	
		0	2	6	7	2	1	7	6	1	0	2	0	0	0	2	9		2	3	6	
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
X 1 8	Pearson Correlati on	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,		,716*
		4	,	4	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	1	1	3	4		4	4	*
		3	0	1	7	2	7	7	1	6	6	0	2	3	5	2	1	3		3	3	
		2	0	0	7	8	6	7	0	6	5	3	3	2	6	8	5	2		3	5	
		*	0	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*		*	*	
		*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*		*	*	
		*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*		*	*	
	Sig. (2- tailed)	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		,	,		,000
		0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0		0	0	
		0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	3	2	0	9	8	2	0		0	0	
		2	0	4	8	7	8	8	4	1	1	6	5	2	0	7	9	2		2	2	
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
X 1 9	Pearson Correlati on	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,		,623*
		2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	1	0	2	0	3	4	2	4		2	*
		7	3	8	3	6	2	3	8	9	7	8	6	7	2	6	3	7	3		8	
		1	3	3	3	0	6	3	3	4	1	3	8	1	1	0	5	1	3		4	
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	
	Sig. (2- tailed)	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		,		,000
		0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	6	0	8	0	0	0		0	0	
		6	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	4	6	8	1	0	6	0		5	
		3	2	1	2	2	3	2	1	0	1	4	5	3	5	2	2	3	2		0	
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
X	Pearson	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1		,556*

20	Correlation	322*	435*	477*	172	256	217	147	41*	35*	46*	229	011	32*	154	256	186	32*	435*	248		*	
	Sig. (2-tailed)	.026	.002	.003	.208	.014	.028	.038	.003	.000	.001	.194	.000	.029	.008	.025	.020	.002	.000	.005		.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.699*	.716*	.677*	.470*	.453*	.547*	.437*	.677*	.709*	.733*	.333*	.333*	.639*	.340*	.403*	.569*	.676*	.763*	.636*	.525*		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

		8	8	8	8	8	8	8	8	8							
Y 7	Pearson Correlation	, 4 2 6 *	, 2 3 3 *	, 4 8 3 *	, 4 9 4 *	, 4 7 1 *	, 2 8 4 *	1 4 9 4 *	, 0 2 1 *	, 0 9 4 *	1,0 00 **	,43 5**	,27 1	,43 3**	1,0 00 **	,28 4	,756**
	Sig. (2- tailed)	, 0 0 3	, 1 1 2	, 0 0 1	, 0 0 0	, 0 0 1	, 0 5 0	, 0 0 0	, 8 8 5	, 8 8 5	,00 0	,00 2	,06 3	,00 2	,00 0	,05 0	,000
	N	4 8	4 8	4 8	48	48	48	48	48	48	48						
Y 8	Pearson Correlation	, 4 5 9 *	, 3 4 4 *	, 6 5 3 *	1 , 0 0 *	, 4 7 1 *	, 3 5 1 *	, 4 9 4 *	1 2 8 3	, 2 3	,49 4**	,47 2**	,46 8**	,46 6**	,49 4**	,35 1*	,814**
	Sig. (2- tailed)	, 0 0 1	, 0 1 7	, 0 0 0	, 0 0 0	, 0 0 1	, 0 1 4	, 0 0 0	, 5 1	, 1	,00 0	,00 1	,00 1	,00 1	,00 0	,01 4	,000
	N	4 8	4 8	4 8	48	48	48	48	48	48	48						
Y 9	Pearson Correlation	- , 0 2 9	, 1 2 5	, 3 1 7 *	, 2 8 3	, 2 6 5	, 1 5 4	, 0 2 1 3	1 2 8 3	, 2 8 3	,02 1	,04 6	,37 0**	,15 6	,02 1	,15 4	,335*
	Sig. (2- tailed)	, 8 4 6	, 3 9 6	, 0 2 8	, 0 5 1	, 0 6 9	, 2 9 7	, 8 8 5	, 0 5 1	, 0 5 1	,88 5	,75 5	,01 0	,29 0	,88 5	,29 7	,020
	N	4 8	4 8	4 8	48	48	48	48	48	48	48						
Y 10	Pearson Correlation	, 4 2 6 *	, 2 3 3 *	, 4 8 3 *	, 4 9 4 *	, 4 7 1 *	, 2 8 4 *	1 , 4 0 4 0	, 4 9 4 1 *	, 0 2 1 *	1 43 5**	,27 1	,43 3**	1,0 00 **	,28 4	,756**	

		*		*	*	*		*	*								
	Sig. (2-tailed)	,003	,012	,001	,000	,000	,005	,000	,008	,008	,005	,002	,003	,002	,000	,005	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y11	Pearson Correlation	,389*	,307*	,368*	,472*	,374*	,186*	,435*	,472*	,406	,435**	,286*	,315*	,435**	,186	,572**	
	Sig. (2-tailed)	,006	,041	,000	,000	,002	,005	,002	,005	,002	,002	,009	,009	,002	,020	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y12	Pearson Correlation	,479*	,418*	,420*	,468*	,464*	,322*	,271*	,438*	,271	,286*	,432**	,271	,322*	,606**		
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,006	,000	,000	,002	,003	,001	,003	,009	,002	,003	,006	,002	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y13	Pearson Correlation	,376*	,377*	,410*	,466*	,465*	,335*	,336*	,415*	,433**	,315*	,432**	,433**	,435**	,666**		
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,004	,001	,001	,002	,002	,001	,002	,009	,002	,002	,002	,000		

	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y14	Pearson Correlation	,426*	,233*	,383*	,494*	,471*	,284	,109	,041	1,000**	,435**	,271	,433**	1	,284	,756**	
	Sig. (2-tailed)	,003	,012	,001	,000	,001	,050	,008	,005	,000	,002	,063	,002		,050	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y15	Pearson Correlation	,216	,177	,417*	,351*	,465*	,040*	,085	,155	,284	,186	,322*	,435**	,284	1	,614**	
	Sig. (2-tailed)	,141	,208	,003	,004	,000	,005	,009	,047	,050	,205	,026	,002	,050		,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL - Y	Pearson Correlation	,569*	,407*	,376*	,481*	,472*	,615*	,784*	,835*	,756**	,572**	,606**	,666**	,756**	,614**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

