

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena perdagangan bebas yang terjadi saat ini, disebabkan oleh keadaan arus lalu lintas barang, jasa bahkan juga tenaga kerja yang bebas dan terbuka tanpa halangan bahkan rintangan yang diberlakukan. Lalu lintas barang, jasa dan tenaga kerja ini sudah melintasi antar kota, daerah, pulau bahkan sudah dapat menembus antar suatu negara ke negara lain.

Tahun 2010 yang dikenal dengan istilah perdagangan bebas.¹ Keadaan pasar global yang memungkinkan terjadinya persaingan yang sangat ketat ini, menuntut semua organisasi atau perusahaan untuk bisa kompetitif. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan semaksimal mungkin.

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.²

Bagaimanapun besar suatu perusahaan yang didukung dengan sarana, prasarana serta sumber daya manusia yang memadai bahkan berlimpah, namun tanpa sumber daya manusia yang handal dan berkinerja tinggi maka kontinuitas usahanya tidak akan bertahan lama. Hal ini menyatakan bahwa

¹ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3)*, (Bandung: ALFABETA, cv, 2014), hlm. 389

² Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)" dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan segala kebutuhannya.

Organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program pasti bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, terlepas apapun organisasinya baik profit maupun non profit. Perusahaan misalnya, berkeinginan untuk mendapatkan keuntungan. Salah satu caranya untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pegawai yang dapat bekerja secara maksimal, maka perusahaan tersebut mampu memproduksi barang atau jasa semaksimal mungkin.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.³ Dengan demikian, kinerja dapat juga diartikan tentang melakukan suatu pekerjaan dan juga hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan. Kinerja tidak hanya tentang apa yang dikerjakan namun juga tentang bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil yang didapat baik dari kualitas dan juga kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi.⁴ Faktor kemampuan yang merupakan kemampuan potensi dan kemampuan reality serta motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang pegawai untuk mencapai organisasi

³ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 483

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67

ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilakukan penilaian prestasi kerja, dimana proses ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi hasil kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dalam memberikan umpan balik pada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.⁵ Kepuasan kerja adalah salah satu indikator yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁶ Seorang pegawai yang merasa puas dalam bekerja, maka akan menyelesaikan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Produktivitas yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan persepsi bahwa apa yang dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Dimana gaji atau upah yang diberikan adil dan wajar sesuai dengan hasil.

⁵ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", diakses pada 02 November 2017

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 415

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi secara umum, tahap yang diamati adalah tahap kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.⁷ Kepuasan kerja seorang karyawan adalah salah satu indikator yang dapat menumbuhkan semangat karyawan untuk memutuskan tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya.⁸ Perusahaan harus cukup kompetitif untuk kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁹ Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawannya. Pemberiaan kompensasi diperlukan

⁷ Nurul Hidayah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" dalam <http://eprints.uny.ac.id/31366/1/Nurul%20Hidayah12812141019.pdf> diakses pada 26 Oktober 2017

⁸ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", diakses pada 02 November 2017

⁹ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta:Rajawali Press, 2015), hlm. 541

oleh perusahaan guna memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan yang menginginkan peningkatan akan kinerja karyawan sebaiknya harus meningkatkan suasana kerja yang mendukung kenyamanan yang dirasakan karyawan dengan begitu akan terwujud kepuasan dalam bekerja yang dirasakan karyawan sehingga kinerja karyawan akan maksimal.

Blazovich menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Blazovich didukung oleh hasil penelitian Jamil dan Raja yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Shopiah menyimpulkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian Blazovich, Jamil dan Raja serta Shopiah yang berpengaruh positif penelitian yang dilakukan oleh Rojikin menunjukkan hasil yang sama yaitu menyatakan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Juniarti menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilakukan Juniarti didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal dkk, bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Doni Pratama juga menyimpulkan hasil yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian. Untuk mengkaji

¹⁰ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", diakses pada 02 November 2017

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, perlu ditambahkan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Sehingga untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* seperti berikut:

Tabel 1.1
Ringkasan Research Gap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Blazovich (2013)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
2.	Jamil dan Raja (2010)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Evaluasi Kinerja (X ₂) 3. Promosi (Y)	Positif Signifikan
3.	Sopiah (2013)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Kepuasan Kerja (X ₂) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
4.	Rojikin (2015)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
5.	Rizal dkk. (2014)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan
6.	Juniarti (2014)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan
7.	Doni Pratama (2015)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil penelitian terdahulu dimana terdapat perbedaan hasil, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahkan ada pula hasil penelitian terdahulu menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda yang menimbulkan *Research Gap*. Berdasarkan *research gap* yang ada maka hal ini dapat dijelaskan dengan menambahkan variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini mengambil obyek di perusahaan PT. Rama Manggala Gas. PT. Rama Manggala Gas merupakan perusahaan dalam bidang usaha jasa pengangkutan dan pengisian elpiji ukuran 3 kg. Badan usaha yang melakukan kegiatan usaha hilir migas yang diselenggarakan melalui mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat dan transparan. Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan juga memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Kompensasi yang diberikan PT Rama Manggala Gas diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati antara perusahaan dengan karyawan. Selain upah pokok, perusahaan masih memberikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan bentuk tunjangan lainya. Selain itu perusahaan juga memberikan hadiah umroh kepada karyawan yang sudah dipilih dengan berbagai pertimbangan dari perusahaan, kemudian ada fasilitas makan siang yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semua kebijakan tersebut diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Rama Manggala Gas juga melakukan peningkatan kepuasan kerja melalui adanya kesempatan promosi dari perusahaan, menyediakan peralatan yang lengkap untuk mendukung pekerjaan karyawan, kemudian hal ini juga didukung dengan rekan kerja yang

baik dan saling membantu. Sehingga dengan keadaan seperti ini karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Bagi perusahaan penelitian kinerja karyawan sangat penting karena hal ini bisa dijadikan bahan untuk perbaikan dalam menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil penelitian. Selain variabel terikat kinerja karyawan penulis menambahkan satu variabel lainnya yang bisa mempengaruhi hubungan kedua variabel yaitu kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja di sini sebagai variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

Dengan kondisi tersebut, maka dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Wilayah kajian Penelitian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan, serta mengenai kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Rama Manggala Gas.

3. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka persoalan yang akan diteliti adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para pihak yang berkepentingan baik secara teoritis dan praktis. Kegunaan tersebut diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi sebagai acuan dan untuk menambah wawasan pemikiran dalam hal pengembangan ilmu ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini antara lain adalah :

a. Bagi Akademisi

Sebagai sumber informasi bagi penelitian–penelitian yang akan datang, serta sebagai bahan referensi dan acuan untuk penelitian yang selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

c. Bagi pihak PT. Rama Manggala Gas

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Rama Manggala Gas untuk melihat kelayakan kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel *intevening*.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian dengan penjabaran sebagai berikut :

a. Variabel-variabel yang diteliti

Variabel dapat diartikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan yang lain.¹¹

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*, maka variabel–variabel dalam penelitian ini adalah :

i. Variabel bebas (*Independent variable*)

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung:Alfabeta, 2012), hlm. 63

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah atau memengaruhi suatu variabel lain (*variable dependent*). Juga sering disebut dengan variabel bebas, prediktor, stimulus, eksogen, atau *antecedent*.¹² Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi.

ii. Variabel intervening (*variabel penghubung*)

Variabel intervening adalah variabel yang menjadi media pada suatu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.¹³ Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja.

iii. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel ini juga sering disebut variabel terikat, variabel respons, atau endogen.¹⁴ Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja.

b. Populasi atau Subjek Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat juga didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan

¹² Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif :Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2014), hlm. 18

¹³ *Ibid.*, hlm. 19

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 18

diteliti.¹⁵ Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas yaitu 82 karyawan.

2. Keterbatasan Penelitian

Kinerja karyawan didalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun dalam pembahasan ini akan dibatasi permasalahannya agar tidak meluas dan menyebabkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening melalui penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan PT. Rama Manggala Gas. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai persepsi kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah disini diberikan untuk memberikan kejelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Penegasan istilah sebagai bahan penafsiran terhadap judul penelitian.

1. Definisi Konseptual

a. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁶

¹⁵ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 76

¹⁶ Melayu Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia.rev.ed.* (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2009), hlm. 118

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.¹⁷

c. Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.¹⁸

2. Definisi Operasional

Dari penegasan konseptual tersebut, maka dapat diambil pengertian dari kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

a. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk uang maupun barang, baik financial maupun non financial yang diberikan kepada karyawan.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan emosi senang atau positif dari diri seseorang atau karyawan atas hasil pekerjaannya dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 117

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 483

c. Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu tentang melakukan sebuah pekerjaan dan kemudian hasil dari pekerjaan tersebut. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara keseluruhan dari apa yang dikerjakan.

H. Sistematika Skripsi

Bagian awal :

Bagian awal ini terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

Bagian utama (inti) :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) Identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika skripsi.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini terdiri dari: (a) teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, (b) kajian penelitian terdahulu, (c) kerangka konseptual, dan (d) hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian; (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

Bab IV : Hasil Penelitian

Bab ini terdiri dari: (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta (b) temuan penelitian.

Bab V : Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab VI: Penutup

Bagian akhir :

Bagian akhir terdiri dari: (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna mengatur sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sehingga dapat bermanfaat semaksimal mungkin guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian manajemen menurut Marwansyah yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.¹⁹

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki ruang lingkup yang luas, merupakan kebijakan-kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seorang pimpinan untuk menjalankan aspek manajemen sumber daya manusia.

Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai atau karyawan
2. Produktivitas karyawan
3. Semangat kinerja karyawan
4. Kepuasan kerja karyawan
5. Kepemimpinan²⁰

¹⁹Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 3

²⁰Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Al-Falah*, Vol. XVII, No. 31, 2017

Berdasarkan teori tersebut, dapat dilihat bahwa teori tentang kompensasi, kepuasan kerja dan juga kinerja merupakan bagian dari ilmu manajemen sumber daya. Maka dari itu dalam kerangka teori ini akan dijelaskan terlebih dahulu teori tentang manajemen sumber daya manusia, kemudian tentang kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.²¹

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada tiap individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.²²

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²³

Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia (SDM) untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.²⁴

²¹ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 1

²² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 28

²³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 7

²⁴ *Ibid.*, hlm. 8

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mendayagunakan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.²⁵

Seorang manajer dan devisi sumber daya manusia berusaha mencapai tujuan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya sebagai kehendak seorang manajer perusahaan, namun juga harus memperhatikan tantangan yang dihadapi perusahaan, fungsi dari sumber daya manusia dan juga orang-orang terkait. Apabila manajemen sumber daya manusia ini gagal maka akan mengakibatkan lemahnya kinerja, produktivitas, laba dan juga kelangsungan hidup perusahaan.

Empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

²⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori...*, hlm. 9

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas organisasional.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.²⁶

Departemen sumber daya manusia dituntut untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan, dan mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika manajer mengajukan ide atau gagasan.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.²⁷

Karyawan pastinya memiliki tujuan pribadi, apabila tujuan pribadi dan organisasi tidak harmonis, maka hal ini akan menyebabkan karyawan ke luar dari perusahaan. Masalah yang terjadi antar organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan. sehingga karyawan mengharapkan perusahaan untuk memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan.

²⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 36-37

²⁷ *Ibid.*, hlm. 37

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM memiliki tugas untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Fungsi–fungsi manajemen SDM secara umum, yaitu:

- 1) Fungsi Manajerial
 - i. Perencanaan (*planning*)
 - ii. Pengorganisasian (*organizing*)
 - iii. Pengarahan (*directing*)
 - iv. Pengendalian (*controlling*)
- 2) Fungsi Operasional
 - i. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - ii. Pengembangan
 - iii. Kompensasi
 - iv. Pengintegrasian
 - v. Pemeliharaan
 - vi. Pemutusan hubungan kerja²⁸

d. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan manusia dengan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia faktor yang diperhatikan adalah manusianya atau tenaga kerja pada suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan sudah menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi dan berjalan, selain itu dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 13

Peranan MSDM diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.²⁹ Sumber daya manusia yang efektif akan mendorong manajer untuk mendayagunakan orang-orang yang ada di perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Melakukan analisis data (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM)
- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
- 3) Menyeleksi calon pekerja
- 4) Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
- 5) Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi
- 6) Memberikan insentif dan kesejahteraan
- 7) Melakukan evaluasi kinerja
- 8) Mengomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakan disiplin kerja
- 9) Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- 10) Membangun komitmen kerja
- 11) Memberikan keselamatan kerja
- 12) Memberikan jaminan kesehatan
- 13) Menyelesaikan perselisihan perburuhan
- 14) Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan³⁰

²⁹ *Ibid.*, hlm. 14

³⁰ *Ibid.*, hlm. 14 - 15

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.³¹

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.³²

Kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.³³

Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja.³⁴

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.³⁵

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁶

³¹ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori...*, hlm. 541

³² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 218

³³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 237

³⁴ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 368

³⁵ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hlm. 295

³⁶ Melayu Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 118

Jadi berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan suatu ganjaran atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Managemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi. Dalam usaha untuk meningkatkan motivasi dan kinerja yang tinggi salah satu caranya adalah memenuhi kebutuhannya. Kompensasi salah satu upaya terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun banyak organisasi mengabaikan dan menganggap tidak terlalu penting dan hanya menganggap sebagai beban perusahaan yang harus diminimalisir.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Secara umum terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu :

- 1) Kompensasi Langsung
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
- 3) Insentif³⁷

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang disebut gaji atau upah. Dimana diberikan perusahaan secara tetap sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

³⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 222

Kompensasi tidak langsung adalah suatu pemberian dari perusahaan untuk karyawan, dimana pemberian tersebut bagian dari keuntungan di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang ataupun barang.

Insentif adalah suatu pemberian atau penghargaan yang diberikan untuk memberikan motivasi para karyawan agar produktivitas meningkat. Penghargaan ini diberikan tidak tetap dan dapat diberikan sewaktu-waktu.

c. Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan keberhasilan strategis.

Tujuan manajemen kompensasi, yaitu :

- 1) Memperoleh personel berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Memastikan keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengawasi biaya
- 6) Mematuhi peraturan
- 7) Memfasilitasi saling pengertian
- 8) Efisiensi administratif selanjutnya³⁸

Tujuan manajemen kompensasi yang pertama adalah memperoleh personel berkualitas. Memperoleh personel berkualitas disini maksudnya adalah perusahaan perlu menetapkan kompensasi yang cukup tinggi untuk menarik pelamar. Pemberian kompensasi harus tanggap karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 291-292

kerja. Selanjutnya mempertahankan karyawan yang ada. Karyawan dapat melakukan tindakan keluar dari perusahaan apabila kompensasi yang diberikan tidak kompetitif. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan langkah yang terbaik atau menguntungkan, yaitu meningkatkan kompensasi atau merekrut karyawan baru dengan konsekuensi harus melakukan pelatihan kembali.

Memastikan keadilan. Dalam manajemen kompensasi harus bekerja keras untuk menjaga keadilan. Sehingga apa yang diterima karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Kemudian menghargai perilaku yang diinginkan. Pemberian kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diinginkan di masa depan.

Mengawasi biaya. Tujuan manajemen ini adalah untuk memelihara biaya. Sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak terlalu rendah maupun terlalu tinggi. Selanjutnya mematuhi peraturan, sistem pemberian upah atau gaji harus memperhatikan aturan yang dikeluarkan pemerintah.

Memfasilitasi saling pengertian. Sistem kompensasi harus dapat dimengerti oleh semua pihak sehingga tidak terjadi kesalahpahaman. Kemudian efisiensi administratif, maksudnya sistem kompensasi harus didapat dikelola dengan efisien.

d. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor–faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi.

Faktor–faktor tersebut yaitu:

- 1) Kinerja dan produktivitas kerja
- 2) Kemampuan membayar
- 3) Kesiediaan membayar
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja
- 5) Serikat pekerja
- 6) Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku³⁹

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang pertama adalah kinerja dan produktivitas kerja. Perusahaan atau organisasi pastinya menginginkan keuntungan yang optimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan juga produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan akan memberikan kontribusi atau kompensasi sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kedua adalah kemampuan membayar. Perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan memberikan kompensasi kepada karyawannya melebihi kemampuannya. Kemudian kesiediaan membayar. Kesiediaan membayar ini akan memengaruhi kebijakan kompensasi. Karena

³⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 234 - 235

banyak perusahaan mampu memberikan kompensasi yang tinggi, namun tidak bersedia memberikan kompensasi tinggi.

Selanjutnya adalah suplai dan permintaan tenaga kerja. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik atau diatas rata-rata yang diinginkan perusahaan maka akan mendapatkan kompensasi yang lebih rendah. Kelima adalah serikat pekerja. Serikat pekerja ini akan mempengaruhi sistem kompensasi, karena biasanya apabila ada perusahaan yang dianggap memberikan kompensasi yang tidak layak maka serikat kerja ini akan menuntut perusahaan. Terakhir undang-undang dan peraturan yang berlaku. Undang-undang dan peraturan yang berlaku akan mempengaruhi sistem kompensasi.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Panggabean ukuran program kompensasi yang dapat di berikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan beberapa hal sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan seumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagi bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.

3) Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan

kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.⁴⁰

f. Ayat-ayat yang Terkait Kompensasi

1. Surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*⁴¹ (QS. At-Taubah: 105)

2. Surat An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰٓةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*⁴² (QS.An-Nahl: 97)

3. Surat al-Kahfi ayat 30

اِنَّ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ اِنَّا لَا نُضِيعُ اَجْرَ مَنْ اَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: *Sungguh mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menya-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.*⁴³ (QS. Al-Kahfi: 30)

⁴⁰Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja,.. dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

⁴¹Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Juz 1-30 Edisi Revisi Tahun 2006*, (Surabaya: Karya Agung Surabaya, 2006), hlm. 273

⁴²*Ibid.*, hlm. 378-379

⁴³*Ibid.*, hlm. 406

4. Surat Al-Isra ayat 19

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا

Artinya: Dan barangsiapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh sedangkan dia beriman, maka mereka itulah orang-orang yang usahanya dibalas dengan baik.⁴⁴ (QS. Al-Isra:19)

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁴⁵

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.⁴⁶

Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.⁴⁷

Keith Devis mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”. (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).⁴⁸

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 378

⁴⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 415

⁴⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 279

⁴⁷ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 132

⁴⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, hlm.

pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.⁴⁹

Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.⁵⁰

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Misalnya, pernyataan berikut: “ Saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran objektif; melalui pernyataan “Pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, seperti pernyataan “Saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan.” Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa mendatang.⁵¹

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang dirasakan seseorang atas apa yang dikerjakan dengan usahanya. Seorang karyawan yang merasa kepuasan kerja tinggi maka akan mengalami perasaan positif terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi bagian mereka. Begitu juga sebaliknya, ketika kepuasan kerja mereka rendah maka akan memiliki perasaan negatif terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi bagian mereka.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 415

⁵⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm. 295

⁵¹ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 302 - 303

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, 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.⁵²

Menurut Sinambela terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Psikologis
Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktos sosial
Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik
Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial
Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
- 5) Mutu pengawasan
Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
- 6) Faktor hubungan antarpegawai
(a) Hubungan antara manager dengan pegawai, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial di antara pegawai, (d) sugesti dari teman sekerja, dan (e) emosi dan situasi kerja.⁵³

⁵² Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, hlm. 120

⁵³ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm.309-310

c. Teori – Teori tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang terhadap apa yang dirasakan senang atau tidak, merasa puas atau tidak dalam melakukan pekerjaannya.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup terkenal adalah teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*), teori keadilan (*Equity theory*), dan teori dua faktor (*two factor theory*).⁵⁴ Teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ketidaksesuaian ini mengukur kepuasan kerja seseorang atau karyawan dengan menghitung selisih antara hasil yang seharusnya didapat dengan kenyataan yang diperoleh. Rasa kepuasan kerja seseorang tergantung selisih hasil yang dirasa akan didapat dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori keadilan ini menjelaskan seseorang atau karyawan akan merasakan puas atau tidak puas, tergantung keadilan dalam situasi. Teori ini komponen utamanya adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input ini berupa hal yang dapat mendukung pekerjaan yaitu, pendidikan, pengalaman dan lainnya. Hasilnya yaitu, berupa gaji, upah, insentif atau penghargaan.

⁵⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori...*, hlm. 620 - 621

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factor*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.⁵⁵

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

- 1) *Single global rating*
- 2) *Summation score*⁵⁶

Single global rating adalah pendekatan pengukuran kepuasan kerja dengan cara meminta individu untuk merespon atas satu pertanyaan. Selanjutnya pengukuran kepuasan kerja yang kedua, *summation score* adalah dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan juga menanyakan perasaan karyawan. elemen kunci yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi.

e. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Dalam sebuah perusahaan, tidak menutup kemungkinan sebagian karyawan merasa puas namun tidak jarang sebagian kecil

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 621

⁵⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 422

diantaranya merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan yang dirasakan dapat ditunjukkan dengan berbagai tindakan.

Robbins menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif atau destruktif dan aktif atau pasif, dengan penjelasan, yaitu:

- 1) *Exit*
- 2) *Voice*
- 3) *Loyalty*
- 4) *Neglect*⁵⁷

Respon yang pertama adalah *exit*. *Exit* dalam respon ketidakpuasan ini dapat ditunjukkan karyawan dengan perilaku meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri. Kedua adalah *voice*, dimana ketidakpuasan ini ditunjukkan dengan memberikan saran untuk melakukan perbaikan, melakukan diskusi dengan atasan dan berbagai aktivitas musyawarah. Selanjutnya adalah *royalty* adalah dengan perilaku yang pasif, maksudnya menunggu kondisi untuk diperbaiki dan mempercayai perusahaan untuk melakukan kegiatan manajemen yang baik dan benar. Terakhir adalah *neglect*. Ketidakpuasan yang dirasakan ditunjukkan dengan membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran dan keterlambatan dan meningkatkan tingkat kesalahan.

⁵⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 426

f. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Grenberg dan Baron memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara yaitu:

- 1) Membuat pekerjaan menyenangkan.
- 2) Orang dibayar dengan jujur.
- 3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.
- 4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.⁵⁸

g. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans mengemukakan beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut :

1) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi dimana karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya yang berarti berpindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai setatus dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

2) Pengawasan

Merupakan proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.

3) Rekan kerja

Dimana pola interaksi yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya di dalam pekerjaan maupun organisasi.

4) Pekerjaan itu sendiri.

Di dalam pekerjaan itu sendiri karyawan diberika tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dan tantangan baru yang berbeda dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri di dalam bekerja.⁵⁹

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 427-428

⁵⁹Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

h. Ayat-ayat yang Terkait Kepuasan Kerja

1. Surat Al-Maidah ayat 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَّانُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ
اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman!! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*⁶⁰ (QS. Al-Maidah: 8)

2. Surat Yasin ayat 33-35

وَأَيَّةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ
يَأْكُلُونَ (٣٣) وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ
الْعُيُونِ (٣٤) لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ (٣٥)

Artinya : 33. Dan suatu tanda (kebesaran Allah) bagi mereka adalah bumi yang mati (tandus). Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan darinya biji-bijian, maka dari (biji-bijian) itu mereka makan. 34. Dan Kami jadikan padanya di bumi itu kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air. 35. Agar mereka dapat makan dari buahnya, dan dari hasil usaha tangan mereka. Maka mengapa mereka tidak bersyukur.⁶¹ (QS. Yasin:33-35)

⁶⁰ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*..., hlm. 144

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 628

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.⁶²

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.⁶³

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.⁶⁴

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.⁶⁵

Kinerja adalah suatu konsep yang berbasis universal dan merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.⁶⁶

⁶² Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 483

⁶³ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 137

⁶⁴ Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*, (Malang:Bayu Media, 2007), hlm. 78

⁶⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori...*, hlm. 447

⁶⁶ Fatkhur R. Albanjari, "Pengaruh Biografis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung, *Jurnal An-Nisbah*, Vol. 2 No. 2, 2016, dalam <http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id/index.php/nisbah/article/view/266/203> diakses pada 05 Mei 2018

Dengan demikian kinerja adalah hasil pekerjaan atau tingkat pencapaian atas pelaksanaan kegiatan atau program guna mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya.

b. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal adalah faktor diluar sifat seseorang.⁶⁷

Sedangkan menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁶⁸

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dalam Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu:

1) Kualitas

Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas

⁶⁷ Risha Faiq Fakhri, “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dalam <http://eprints.undip.ac.id/47129/1/02FAKHRI.pdf> diakses pada 08 Desember 2017

⁶⁸ *Ibid.*,

pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk akitivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari presepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Efektivitas

Efektivitas kerja dalam presepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

6) Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.⁶⁹

d. Metode Penilaian Kinerja

Adapun metode untuk memberi penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut yaitu sebagai berikut :

1) Pencapaian tujuan (*goal setting*)

Metode ini banyak sekali digunakan baik disektor swasta maupun pemerintah.

2) *Multi-rater assessment (or 360-degree feedback)*.

Metode penilaian prestasi ini adalah salah satu metode yang populer sekarang. Dengan metode ini, para manager (atasan langsung), teman kerja, pemasok atau kolega diminta untuk

⁶⁹Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja,.. dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

mengisi kuesioner yang diperuntungkan pada karyawan yang dinilai.

3) Pendekatan standart kerja

Metode ini biasanya digunakan untuk mengevaluasi karyawan bagian produksi.

4) Penilaian bentuk uraian

Suatu metode penilaian prestasi yang pihak penilai mempersiapkan suatu pertanyaan bentuk tulisan yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, dan prestasi masa lalu setiap karyawan.

5) Penilaian peristiwa kritis

Metode penilaian ini mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam kaitanya pelaksanaan kerja.

6) Skala penilaian grafik

Metode ini pihak penilaian memberikan penilaian kepada karyawan yang didasarkan pada faktor-faktor misalnya kuantitas pekerjaan, ketergantungan, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran, keakuratan kerja, dan kerjasama.

7) *Checklist*

Metode *Checklist* ini, rater membuat jawaban ya atau tidak terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

8) Skala rating yang diberi bobot menurut perilaku

Metode ini dirancang untuk menilai perilaku-perilaku yang syaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses.

9) Penilaian pilihan paksaan

Metode ini mensyaratkan pengevaluasi menyusun seperangkat pertanyaan yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

10) Metode rangking

Penilaian membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan-karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai terburuk.⁷⁰

⁷⁰ Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Managemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Managemen YKPN, 2010), hlm. 143

e) Ayat-ayat yang Terkait Kinerja Karyawan

1. Surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tiada dirugikan.*⁷¹ (QS. Al-Ahqaaf: 19)

2. Surat Al-A'raf ayat 39

وَقَالَتْ أُولَاهُمْ لِأَخْرَاهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فَدُوفُوا الْعَذَابَ
بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

Artinya: *Dan orang yang (masuk) terlebih dahulu berkata kepada yang (masuk) belakangan: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan azab itu karena perbuatan yang telah kamu lakukan".*⁷² (QS. Al-A'raf: 39)

5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.⁷³

Simamora mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.⁷⁴

⁷¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya...*, hlm. 727

⁷² *Ibid.*, hlm. 208-209

⁷³ Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening" dalam <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf> diakses pada 25 September 2017

⁷⁴ *Ibid.*

Dalam penelitian oleh Yukl dan Latham, 1975; Latham dan Pursell, 1976; Yukl, Wexley dan Seymour, 1972 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1988) menunjukkan bahwa upah insentif / gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawiro Sentono, 1999 kinerja akan baik ketika karyawan dibayar atau gaji sesuai dengan perjanjian.⁷⁵

b. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Yang Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja

Kompensasi finansial mampu memotivasi kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi finansial dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan.⁷⁶

Sehingga, jika sistem kompensasi dilakukan dengan baik dan meningkat, maka akan menimbulkan rasa senang atau puas terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau puas tersebut akan mendorong karyawan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.⁷⁷

⁷⁵ Sopiah, "The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia", *International Journal of Learning and Development*, Vol. 3, No.2, 2013 dalam https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjO4bU0e3ZAhUHui8KHYPVCgsOFggwMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.macrothink.org%2Fjournal%2Findex.php%2Fijld%2Farticle%2Fdownload%2F3612%2F3020&usg=AOvVaw05gI_o459xO22agRFakOij diakses pada 15 Maret 2018

⁷⁶ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja.., dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

⁷⁷ *Ibid.*,

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang relevan serta pernah diteliti sebelumnya yang menjadi bahan acuan dalam penyusunan penelitian skripsi ini, adalah sebagai berikut :

1. Dito⁷⁸ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?; 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan; 2) Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini, variabel yang diukur adalah kompensasi yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel intervening untuk mengetahui adakah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini, variabel intervening yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah motivasi, namun untuk penelitian sekarang menggunakan variabel intervening kepuasan kerja.

⁷⁸ Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.., dalam <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf> diakses pada 25 September 2017

2. Hidayah⁷⁹ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai
- 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY?;
 - 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Persamaan dengan penelitian ini, variabel yang diukur adalah kompensasi yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja, untuk mengetahui adakah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan subyek penelitian Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi, namun dalam penelitian sekarang menggunakan karyawan umum PT. Rama Manggala Gas.

3. Sukidi dan Wajdi⁸⁰ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap

⁷⁹ Nurul Hidayah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap...", dalam <http://eprints.uny.ac.id/31366/1/Nurul%20Hidayah12812141019.pdf> diakses pada 26 Oktober 2017

⁸⁰ Sukidi dan Farid Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 18, No. 2, 2016, dalam

kepuasan kerja?; 2) Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja?; 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan; 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan; 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan; 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan.

Persamaan dengan penelitian ini, variabel yang diukur adalah kompensasi yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja, untuk mengetahui adakah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah variabel yang diukur untuk mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi dan kompensasi.

4. Prawati⁸¹ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai
 - 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?; 2)

<http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/4505/3223> diakses pada 26 Oktober 2017

⁸¹ Nining Prawati, "Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", dalam <http://eprints.ums.ac.id/41207/1/02.%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> diakses pada 2 November 2017

Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?; 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?; 4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenig ?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (M) variabel intervening; 2) Variabel kompensasi (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y); 3) Variabel kepuasan kerja (M) sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y); 4) Variabel kompensasi (X) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel kepuasan kerja (M) terlebih dahulu. Jadinya kompensasi ke kepuasan kerja (sebagai variabel intervening) lalu ke kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini, variabel yang diukur adalah kompensasi yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja, untuk mengetahui adakah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Rojikin⁸² dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai
- 1) Adakah pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa tengah dan D.I Yogyakarta?;
 - 2) Adakah pengaruh Lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?;
 - 3) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?;
 - 4) Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan; 2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan; 3) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; 4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Perbedaannya adalah variabel yang diukur untuk mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi dan lingkungan.

6. Lukiyana dan Halima⁸³ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai (1) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap

⁸²Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

⁸³ Lukiyana dan Halima, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pacific Metro International Jakarta", *Jurnal Media Studi Ekonomi*, Vol. 19 No, 2, 2016 dalam <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&>

kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?; 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?; 3) Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?; 4) Apakah kepuasan kerja dapat mengintervensi atau memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?; 5) Apakah kepuasan kerja dapat mengintervensi atau memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International; 2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International; 3) Variabel kompensasi dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Variabel kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; 5) Variabel kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan dua variabel X yaitu kompensasi dan motivasi.

7. Prasetyo⁸⁴ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?; 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?; 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 5) Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 6) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?; 7) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

Hasil penelitiannya adalah 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 5) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 6) Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 7) Kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan perbedaannya adalah

⁸⁴ Sigit Prasetyo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel *Intervening* (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta)" dalam <http://eprints.uny.ac.id/15303/1/SKRIPSI.pdf> diakses pada 08 Desember 2017

penelitian terdahulu menggunakan dua variabel X yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi.

8. Nurcahyani dan Adnyani⁸⁵ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; 2) Apakah motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja?; 3) Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan ?; 4) Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan?; 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali; 2) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik; 3) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali; 4) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali; 5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan perbedaannya adalah

⁸⁵ Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016, dalam <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj86fvp43ZAhUMvo8KHYZ3AHMQFghXMAU&url=https%3A%2F%2Fojjs.unud.ac.id%2Findex.php%2FManajemen%2Farticle%2Fview%2F16159%2F11543&usq=AOvVaw3Oq33qtGIGhAqVtm3sDhPH> diakses pada 15 Maret 2018

penelitian terdahulu menggunakan dua variabel X yaitu kompensasi dan motivasi.

9. Lusiana et.all⁸⁶ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja?; 2) Apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja?; 3) Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan?; 4) Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan; 5) Apakah ada pengaruh langsung antara motivasi kompensasi dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, 6) Apakah ada pengaruh langsung antara kompensasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja; 2) Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja; 3) Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan; 4) Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan; 5) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja masing-masing; 6) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

⁸⁶ Ika Lusiana, et. all., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) (Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ)”, dalam <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jti/article/view/351/250> diakses pada 02 November 2017

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Perbedaannya, pada penelitian terdahulu terdiri dari 4 variabel yaitu 1 variabel kompensasi sebagai variabel eksogen, variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja Karyawan sebagai variabel endogen. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel, yaitu kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_1), dan kinerja karyawan (Y_2).

10. Pratama⁸⁷ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai

1) Apakah ada pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi pada kinerja karyawan?; 2) Apakah ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi pada kinerja karyawan?; 3) Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*)?; 4) Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*)?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi mempunyai pengaruh yang lemah secara langsung pada kinerja karyawan kantor Mail Processing Center (MPC) Semarang; 2) Motivasi mempunyai pengaruh yang lemah secara langsung pada kinerja karyawan kantor Mail Processing Center (MPC) Semarang; 3) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara

⁸⁷ Doni Pratama, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" dalam https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiwzJyn_J_XAhUGT48KHR0JC_UOFgguMAI&url=http%3A%2F%2Fppjm.or.id%2Fproceeding%2Findex.php%2Fmadic%2Farticle%2Fview%2F20%2F20&usq=AOvVaw1IKGYnWvWnzX893DaY47EU diakses pada 02 November 2017

kompensasi dan kinerja karyawan kantor Mail Processing Center (MPC) Semarang atau kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; 4) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan kantor Mail Processing Center (MPC) Semarang atau motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan perbedaannya, adalah penelitian terdahulu terdapat variabel X_2 yaitu motivasi.

11. Juniarti⁸⁸ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai

1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang?; 2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang?; 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang?; 4) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di

⁸⁸ Darfina Juniarti, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Mediating pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjungpinang" dalam http://jurnal.umrah.ac.id/wpcontent/uploads/gravity_forms/1ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2014/05/JURNAL-DARFINA-JUNIARTI-090462201065-AKUNTANSI-2014.pdf diakses pada 13 Desember 2017

Tanjungpinang; 2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. kerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang; 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang; 4) Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Perbedaanya dengan penelitian terdahulu menggunakan motivasi sebagai variabel mediating, sedangkan penelitian sekarang menggunakan kepuasan kerja.

12. Parmin⁸⁹ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai
 - 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?;
 - 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?;
 - 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?;

⁸⁹ Parmin, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak tetap (GTT) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol.16, No. 01, 2017 dalam https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ve=0ahUKEwiW6oXDuvrXAhWJMY8KHdjRBKA4ChAWCEMwBA&url=http%3A%2F%2Fjournal.stieputrabangsa.ac.id%2Findex.php%2Ffokbis%2Farticle%2Fview%2F78%2F69&usg=AOvVaw0Ujq3z-dWI_OPEO3oNq8Y7 diakses pada 08 Desember 2017

4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?; 5) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?; 6) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?; 7) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) Motivasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 4) tetapi kompensasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 5) Kompetensi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 6) Motivasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja; 7) Kepuasan kerja merupakan variabel yang tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

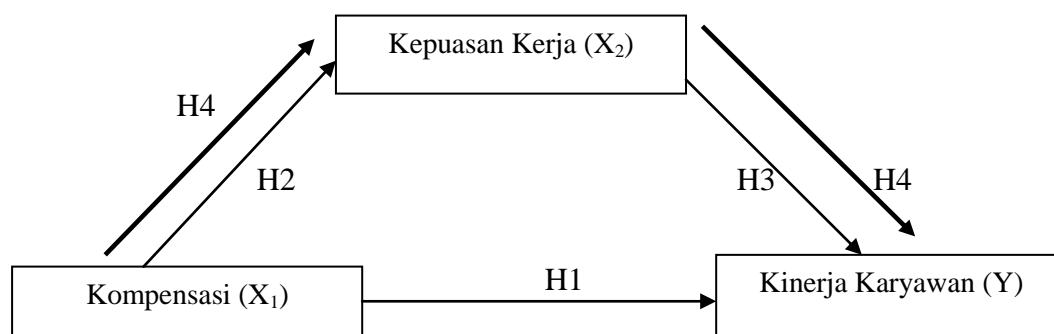
Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu menggunakan subyek penelitian GTT TK di wilayah Kecamatan Aliyan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan karyawan dalam perusahaan.

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan mengkaji keterkaitan antara tiga variabel. Kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Konsep dalam penelitian ini menganggap bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterimanya dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan menimbulkan rasa puas dan tidak puas pada diri karyawan. Rasa puas dan tidak puas yang dirasakan oleh karyawan ini akan berdampak pada kinerjanya dalam perusahaan atau organisasi.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

Kompensasi akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, terdapat variabel antara (*variabel intervening*), yaitu kepuasan kerja.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian :

H₁ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rama Manggala Gas. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Kenelak, et all.⁹⁰

H₂ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Lukiyana dan Halima.⁹¹

H₃ = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rama manggala Gas. Hipotesis ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Nurcahyani dan Adnyani.⁹²

H₄ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rama Manggala Gas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Lusiana, et all.⁹³

⁹⁰ Dinus Kenelak, et.all., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2016 dalam <https://media.neliti.com/media/publications/71881-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerjakar.pdf> diakses pada 02 Oktober 2017

⁹¹ Lukiyana dan Halima, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja..., dalam <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjEhoDx43ZAhUiT48KHV8rCeA4ChAWCD0wAw&url=http%3A%2F%2Fjournal.uta45jakarta.ac.id%2Findex.php%2FMSE%2Farticle%2Fdownload%2F562%2F344&usg=AOvVawId9nuu2pQSD6xo-QYNIUN-> diakses pada 15 Maret 2018

⁹² Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi..., dalam <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj86fyp43ZAhUMvo8KHYZ3AHMQFghXMAU&url=https%3A%2F%2Fjojs.unud.ac.id%2Findex.php%2FManajemen%2Farticle%2Fview%2F16159%2F11543&usg=AOvVaw3Oq33qtGIGhAqVtm3sDhPH> diakses pada 15 Maret 2018

⁹³ Ika Lusiana, et. all., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja..., dalam <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jti/article/view/351/250> diakses pada 02 November 2017

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian terbagi atas metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kualitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁹⁴

Penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Filsafat positivisme memandang realitas atau gejala atau fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis.⁹⁵

Hipotesis yang telah ditetapkan atau dirumuskan tersebut akan dilakukan uji melalui pengumpulan data yang ada di lapangan. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui instrumen penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kemudian data yang telah dikumpulkan

⁹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:ALFABETA,cv,2015), hlm. 8

⁹⁵*Ibid.*, hlm. 8

melui instrumen penelitian selanjutnya akan dilakukan analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik baik statistik deskripsi atau inferensial, dengan hal tersebut maka akan disimpulkan hipotesis yang telah dirumuskan diawal terbukti atau tidak.

Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel–variabel sebagai obyek penelitian, dan variabel–variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing–masing variabel. Penelitian kuantitatif memerlukan adanya hipotesis dan pengujian yang kemudian akan menentukan tahapan–tahapan berikutnya, seperti penentuan tehnik analisa dan uji statistik yang akan digunakan. Pendekatan kuantitatif ini lebih memberikan makna dalam hubungannya dengan penafsiran angka statistik, bukan makna secara kebahasaan dan budayanya. Tujuan akhir dalam penelitian ini adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menafsir dan meramalkan hasilnya.⁹⁶

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji teori yang ada, menunjukkan dan membangun fakta yang ada, kemudian menunjukkan hubungan atau pengaruh di setiap variabel, memberikan deskripsi statistik selanjutnya yaitu menafsir hasil dari penelitian.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif.

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.⁹⁷

⁹⁶ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 30

⁹⁷ *Ibid.*, hlm. 15

Jenis penelitian asosiatif ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel, baik variabel bebas, variabel terikat atau variabel lainnya. Penelitian asosiatif ini akan menghasilkan sebuah teori yang akan digunakan untuk menjelaskan gejala dalam penelitian yang dilakukan.

B. Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat juga didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.⁹⁸

Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas.⁹⁹ Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas yaitu 82 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.¹⁰⁰ Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi atau mewakili dari keseluruhan karakteristik populasi.

⁹⁸ Nanang Martono, (ed.), *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 76

⁹⁹ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 137

¹⁰⁰ Nanang Martono, (ed.), *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 76

Sampel yang diambil berdasarkan teori slovin adalah :

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

Dimana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.¹⁰¹

Jadi dengan jumlah populasi 82 orang, maka untuk ukuran sampel dengan menggunakan taraf kesalahan 5% adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N.e^2} \\ &= \frac{82}{1+82.5\%^2} \\ &= \frac{82}{1+82.0,05^2} \\ &= \frac{82}{1+82.0,0025} \\ &= \frac{82}{1+0,205} \\ &= \frac{82}{1,205} \\ &= 68,04 \end{aligned}$$

Dikarenakan responden bukan pecahan maka 68,04 dibulatkan menjadi 70 responden.

¹⁰¹ Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 180

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan metode atau cara menentukan sampel dan besar sampel. Ada dua teknik pengambilan sampel, yaitu teknik *probability sampling* dan *nonprobability sampling*, yaitu:

- a. *Probability sampling* (sampel probabilitas, sampel berpeluang) merupakan teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
- b. *Nonprobability sampling* (sampel tidak berpeluang) merupakan teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.¹⁰²

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan *probability sampling* dengan kategori *sample random sampling*. *Sample random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak pada populasi dalam penelitian tanpa melihat jabatan atau strata dalam populasi.

Pengambilan sampel populasi dilakukan secara acak untuk karyawan PT Rama Manggala Gas yang dilakukan pada tanggal 5 Maret - 24 Maret 2018.

C. Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukurannya

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian dapat diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Data dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.¹⁰³ Data primer

¹⁰² Nanang Martono, (ed.), *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 77 - 80

¹⁰³ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 37

yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Rama Manggala Gas.

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁰⁴

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening, maka variabel–variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah atau memengaruhi suatu variabel lain (*variable dependent*). Juga sering disebut dengan variabel bebas, prediktor, stimulus, eksogen, atau *antecedent*.¹⁰⁵

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi. Bahwa dalam penelitian ini kompensasi yang akan menjadi sebab berubahnya variabel lain atau variabel dependen.

b. Variabel intervening (*variabel penghubung*)

Variabel intervening adalah variabel yang menjadi media pada suatu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.¹⁰⁶

Variabel intervening ini yang akan mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung, sehingga variabel independen tidak

¹⁰⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hlm. 38

¹⁰⁵ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 18 - 19

¹⁰⁶ *Ibid.*, hlm. 18-19

langsung mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja.

c. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel ini juga sering disebut variabel terikat, variabel respons, atau endogen.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja. Kinerja yang akan dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas, dalam penelitian ini adalah kompensasi.¹⁰⁷

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.¹⁰⁸

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.¹⁰⁹

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.¹¹⁰

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja. Variabel kompensasi terdapat indikator yaitu

¹⁰⁷ *Ibid.*, hlm. 18-19

¹⁰⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hlm. 92

¹⁰⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 86

¹¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hlm.93

gaji, insentif dan tunjangan. Variabel kepuasan kerja terdapat indikator yaitu kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Variabel kinerja terdapat indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai sangat negatif.¹¹¹

Tabel 3.1
Berikut skala likert yang digunakan oleh peneliti dari 1-5

No.	Simbol	Keterangan	Nilai
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

D. Teknik Pengumpulan data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.¹¹²

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui proses pengumpulan data primer dan teknik pengumpulan data sekunder.

¹¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hlm. 93

¹¹² Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian : Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), hlm. 130

Pengumpulan data primer merupakan pengumpulan data yang diperoleh langsung dari pengumpul data. Sedangkan pengumpulan data sekunder merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu bisa lewat orang lain atau melalui dokumen.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standart untuk memperoleh data yang diperlukan, selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan.¹¹³

Pengumpulan data merupakan langkah yang sistematis yang digunakan seorang peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data harus sesuai dengan masalah penelitian yang ingin diselesaikan.

Menurut Sugiyono metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah wawancara, kuesioner, dan observasi :

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.¹¹⁴

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur yaitu pedoman wawancara yang akan digunakan peneliti namun hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan pada saat wawancara. Sebagai contoh wawancara tidak terstruktur yaitu *"Bagaimana pendapat anda terhadap kebijakan atau sistem kompensasi yang berlaku di perusahaan ini?"*

¹¹³ *Ibid.*, hlm. 130

¹¹⁴ *Ibid.*, hlm. 130

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.¹¹⁵

Kuesioner merupakan teknik penggalian informasi yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Kuesioner ini merupakan pengumpulan data secara langsung kepada sampel atau responden penelitian. Kuesioner ini disebar kepada seluruh karyawan PT Rama Manggala Gas.

c. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.¹¹⁶

Dalam penelitian ini digunakan observasi langsung di PT. Rama Manggala Gas. Dengan observasi langsung ini maka akan diperoleh perilaku dari responden, proses kerja karyawan atau responden penelitian dan gejala-gejala yang ada ditempat penelitian. Selain itu observasi ini juga dapat digunakan ketiak responden yang digunakan dalam penelitian tidak terlalu banyak.

¹¹⁵ *Ibid.*, hlm.

¹¹⁶ *Ibid.*, hlm. 130 - 134

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.¹¹⁷ Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi kuesioner yang telah dipublikasikan oleh Rojikin¹¹⁸ disesuaikan dengan kondisi yang berlaku di lokasi penelitian.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen

Variabel Penelitian	Indikator	No. Item Instrumen
Kompensasi	1. Gaji	1, 2, 3
	2. Insentif	4, 5
	3. Tunjangan	6, 7, 8, 9, 10
Kepuasan Kerja	1. Kesempatan Promosi	1, 2
	2. Pengawasan	3, 4
	3. Rekan Kerja	5, 6
	4. Pekerjaan itu sendiri	7,8
Kinerja	1. Kualitas Kerja	1, 2
	2. Kuantitas Kerja	3, 4
	3. Ketepatan Waktu	5, 6, 7
	4. Efektivitas	8, 9
	5. Kemandirian	10, 11
	6. Komitmen Kerja	12, 13

E. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah mengukur apa yang ingin diukur.¹¹⁹ Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data

¹¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hlm. 102

¹¹⁸ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 2 November 2017

¹¹⁹ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2011), hlm. 287

yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.¹²⁰

Valid atau tidak suatu pengukuran tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut untuk mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Selain itu validitas juga terdapat aspek kecermatan dalam pengukuran. Cermat adalah alat ukur tersebut mampu memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur. Sebagai contoh, dalam pengukuran sebuah cincin emas, maka akan digunakan alat penimbang emas, sehingga akan memberikan gambaran berat emas tersebut dengan tepat dan cermat. Sedangkan untuk menimbang berat badan juga menggunakan alat penimbang berat badan, sehingga juga dapat gambaran yang tepat dan cermat. Alat penimbang berat badan juga tepat untuk menimbang berat namun tidak cermat untuk menimbang cincin emas karena tidak memberikan gambaran perbedaan berat sampai satuan miligram.

Menggunakan alat ukur yang bertujuan untuk mengukur suatu aspek tertentu akan tetapi tidak dapat memberikan hasil ukur yang cermat dan teliti tentu akan menimbulkan berbagai kesalahan. Kesalahan itu dapat berupa hasil yang terlalu tinggi (overestimasi) atau yang terlalu rendah (underestimasi).¹²¹

Untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak, maka batas minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Menurut Azwar semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dapat

¹²⁰ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 8

¹²¹ *Ibid.*, hlm. 10

pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid.¹²²

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten). Reliabilitas disebut juga keterandalan, keajegan, *consistency, stability*.¹²³

Hasil suatu pengukuran akan dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.¹²⁴

Apabila hasil terdapat perbedaan-perbedaan kecil, hal ini dapat ditoleransi, namun bila perbedaan yang terjadi terlalu besar dari waktu ke waktu maka hasil tersebut tidak dapat dipercaya atau tidak reliabel. Hasil pengukuran yang tidak reliabel berarti dapat dikatakan tidak akurat karena dalam reliabel konsistensi menjadi syarat.

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach 0 sampai 1*.¹²⁵

Dan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Triton seperti yang dikutip oleh sujianto “*Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama*”, maka ukuran kemantapan alpha dapat di interpestasikan sebagai berikut:

¹²² Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: ANDI, 2012), hlm. 184

¹²³ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika...*, hlm. 287

¹²⁴ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas...*, hlm. 7

¹²⁵ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2009), hlm. 105

- a) Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel.
- b) Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel.
- c) Nilai Alpha Cronbach 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel.
- d) Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel.
- e) Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.¹²⁶

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel depende, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.¹²⁷

Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui melalui grafik atau Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika melalui grafik, apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila probabilitas nilai Z uji Kolmogorov-Smirnov signifikan secara statistik maka H_0 ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal

¹²⁶ *Ibid.*, hlm. 97

¹²⁷ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2011), hlm. 181

- 2) Apabila probabilitas nilai Z uji Kolmogorov-Smirnov tidak signifikan secara statistik maka H_0 diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antara variabel independen pada model regresi digunakan VIF (variance inflation factor).¹²⁸

- 1) Jika Angka tolerance di atas 0,1 dan $VIF < 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.
- 2) Jika angka tolerance di bawah 0,1 dan $VIF > 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).¹²⁹

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

¹²⁸ Darfina Juniarti, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi...", dalam http://jurnal.umrah.ac.id/wpcontent/uploads/gravity_forms/1ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2014/05/JURNAL-DARFINA-JUNIARTI-090462201065-AKUNTANSI-2014.pdf diakses pada 13 Desember 2017

¹²⁹ *Ibid.*,

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik tidak berpola.¹³⁰

3. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan uji t atau t-test, yaitu membandingkan antara t hitung dengan t tabel . Uji ini dilakukan dengan syarat:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis tidak teruji yaitu variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis teruji yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian juga dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikan t dengan nilai signifikansi 0,05, dimana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis teruji yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

¹³⁰ V. wiratama Sujarweni, *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Umum*, (Yogyakarta: Global Media Informasi, 2008), hlm. 180

- 2) Jika signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis tidak teruji yaitu variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Analisis jalur atau *Path Analysis (PA)*

Penelitian ini menggunakan analisis yang dinamakan analisis jalur atau *Path Analysis (PA)* dengan bantuan SPSS Versi 23.

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausalitas antar variabel dimana variabel–variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara.¹³¹

Analisis Jalur adalah pengembangan dari analisis regresi. Analisis jalur merupakan metode analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan korelasi antar variabel. Dengan analisis jalur maka akan diketahui jalur mana yang paling tepat dan singkat antar variabel independen menuju variabel dependen, melalui jalur langsung atau melalui variabel perantara.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Di dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi)

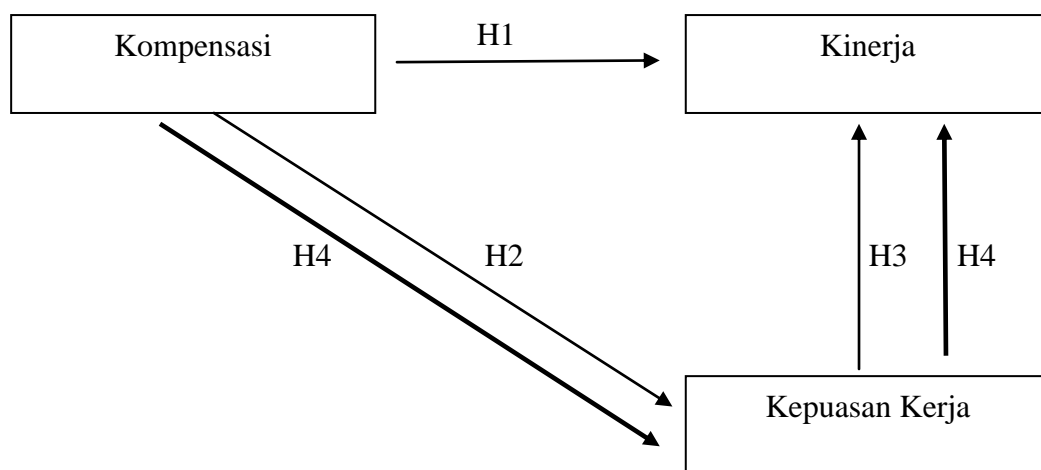
¹³¹ Hasan Fitri Hidayatullah, “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dalam <http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/47/umj-1x-hasanfitra-2310-1-jurnal--n.pdf> diakses pada 2 November 2017

dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain.¹³²

Model analisis jalur merupakan model analisis yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan terikat. Hubungan ini ditunjukkan menggunakan anak panah. Apabila satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel perantara maka hubungan tersebut adalah hubungan langsung. Apabila variabel independen mempengaruhi variabel lain dengan adanya variabel yang memediasi untuk menuju ke variabel dependen maka hubungan tersebut dikatakan hubungan yang tidak langsung.

Hubungan variabel kompensasi dan kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja digambarkan dalam path analysis sebagai berikut:

Gambar 3.1
Path Analysis Variabel Kompensasi dan Kinerja dimediasi Kepuasan kerja:



¹³² Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja...", dalam <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf> diakses pada 25 September 2017

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Mayangkara Group

1. Profil Perusahaan

Mayangkara Group berdiri sejak tahun 1980-an. Usaha pertamanya berupa agen minyak tanah, usaha ini dinaungi oleh perusahaan bernama UD. Gajah Mada yang beralamatkan di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar. Perusahaan ini murni perusahaan keluarga, yang dikelola sendiri oleh keluarga besar Bapak H. Hariyanto. Selain UD. Gajah Mada, terdapat pula beberapa usaha yang bergerak di bidang yang sama, yaitu UD. Veni dan UD. Yani di wilayah Blitar, dan UD. Wawan di Wilayah Tulungagung.

Di tahun 1980-an industri di bidang penyiaran, khususnya radio memasuki masa kejayaannya. Kala itu, radio menjadi salah satu hiburan nomor satu bagi masyarakat. Radio diam-diam mampu membangun 'peradaban' manusia. Dimulai dengan produk sandiwara radio, radio mampu mencuri hati para pendengarnya. Termasuk juga oleh Bapak H. Hariyanto, semula tidak ada tendensi bisnis radio itu bakal menjanjikan profit, karena menurut Bapak H. Hariyanto, pemilik Radio Mayangkara, dirinya hanya merasa iri kepada para pembantunya yang asyik dan serius setiap mendengarkan sandiwara radio, bagaimana kalau besuk coba-coba membangun radio. Dan akhirnya, di tengah hiruk pikuk hebohnya

sandiwara radio itulah, Radio Mayangkara dilahirkan, tepatnya pada tahun 1987, dan menjadi radio swasta pertama di Kota Blitar.

Masa jaya Mayangkara terus berlanjut dengan selalu melahirkan produk acara unggulan, diantaranya: Galih Ratna, Rockarama, Pantun Berjoget, Gempil, dan Kejarama. Bahkan, di tahun 1993 Radio Mayangkara menjadi radio swasta pertama yang berani membuat program berita produksi sendiri, diantaranya: Lintas Kabar Mayangkara (Lintarama), Pilihan Kabar Minggu Ini (Pilar Mini), dan Rona Desa (Ronde).

Tak berhenti disini saja, Bapak H. Hariyanto juga mulai mengepakkan sayap usaha di wilayah Tulungagung. Hal ini ditandai dengan berdirinya Radio Perkasa Tulungagung pada tahun 1989 yang beralamatkan di Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung. Seiring berkembangnya Radio Perkasa Tulungagung, pada tahun berikutnya akhirnya dibangun juga gudang LPG PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung yang berlokasi di belakang Radio Perkasa.

Pada tahun 1992 juga berhasil didirikan Radio Jossh Tulungagung yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung. Masih di wilayah yang sama, pada tahun 1996 dibangun Radio Pandowo Tulungagung yang beralamat di Jl. Demuk Gg. Roda Tulungagung. Pada tahun 1996 juga berhasil didirikan Radio Patria Blitar yang beralamat di Jl. Palem No. 33 Blitar.

Belum puas menjajaki usaha di bidang agen minyak tanah, agen LPG 12 kg dan radio, Bapak H. Hariyanto berinovasi untuk mendirikan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Pada tahun 1996 dibangunlah beberapa SPBU, yaitu SPBU Pakunden di Jl. Tanjung Pakunden Blitar, SPBU Srengat di Desa Bagelenan Srengat Blitar, SPBU Sumbergempol di Desa Sumberdadi Kec.Sumbergempol Tulungagung, SPBU Bandung di Ds. Swaru Kec.Tulungagung, SPBU Durenan Tulungagung, SPBU Wates Lama di Desa Wates Kediri, dan SPBU Pare Kediri.

Pada tahun 2001 Bapak H. Hariyanto mulai membuka usaha di wilayah Jombang, yaitu Radio Kartika Jombang yang beralamat di Jl. Brigjen Kretarto No. 54 A Jombang.

Di tahun 2002, Bpk. H. Hariyanto membuka kembali SPBU di desa Kandangan Kediri, serta membuka SPBU dengan saham gabungan yaitu SPBU Wlingi dan Kenari di Blitar serta SPBU Sambu, Mojo, dan Plosoklaten di Kediri.

Di tahun 2005, manajemen Mayangkara Group membeli sebuah radio di Tulungagung, yang kemudian diberi nama Radio Kembang Sore Tulungagung. Kemudian pada tahun 2007, juga mendirikan SPBU di daerah Jabon dan Tawang Wates Kediri.

Pada tahun 2005 harga minyak dunia mencapai US \$ 70. Hal itu membuat pemerintah Indonesia menentukan kebijakan untuk menaikkan harga minyak tanah di kisaran harga Rp. 2000 per liter. Namun harga

tersebut masih menunjukkan harga yang rendah dibanding dengan harga minyak dunia yang tinggi. Kondisi ini diperparah dengan kenyataan bahwa alokasi 10 juta kiloliter minyak tanah bersubsidi yang diperuntukan bagi rumah tangga miskin dan usaha kecil menengah (UKM) tidak tersalurkan dengan baik. Pemerintah akhirnya membuat kebijakan untuk melakukan program konversi minyak tanah ke gas LPG 3kg untuk menekan subsidi minyak tanah.

Kebijakan tersebut tentu juga sangat berpengaruh terhadap Mayangkara Group, karena beberapa unit usaha Mayangkara Group bergerak dibidang agen minyak tanah. UD. Hariyanto, UD. Veni, UD. Yani, dan UD.Wawan yang semula merupakan agen minyak tanah mau tidak mau harus mengikuti perkembangan pasar yang ada dengan bermetamorfosis menjadi agen LPG. Agen minyak tanah pun yang semula diberi nama UD. Hariyanto kini berubah menjadi PT. Gas Elpindo Jaya, UD.Veni berubah menjadi PT. Manggala Yuda Gas, UD.Yani berubah menjadi CV. Petro Jaya Gas, dan UD.Wawan berubah menjadi CV. Manggala Jaya Gas.

Untuk mendukung unit agen LPG, tahun 2007 didirikan SPPBE Rama Manggala Gas yang bergerak bidang pengangkutan dan pengisian bulk elpiji dan PT. Rama Manggala Gas Inti yang bergerak di bidang *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang) tabung LPG 3kg. Kemudian dibangun juga PT. Manggala Citra Mandiri dan PT. Manggala Citra Mandiri Sakti untuk di bidang *repaint,*

repair, and retest tabung LPG 12 kg dan 50 kg diwilayah Tulungagung. Hingga saat ini unit Mayangkara Group telah berkembang dengan pesatnya.

Selain unit profit Mayangkara Group berupa 19 SPBU, 7 Radio, 2 agen LPG 12 Kg, 3 agen LPG 3 Kg, 1 SPPBE, dan 3 Retester, Mayangkara Group juga memiliki unit pendukung, diantaranya adalah Kantor Pusat yang beralamatkan di Jl. Ciliwung 22 Blitar, Mayangkara Foundation yang didirikan tahun 2004 dengan lokasi menyatu dengan Radio Mayangkara, serta Koperasi Karyawan Mayangkara Artha yang juga didirikan tahun 2004 dengan anggota seluruh karyawan Mayangkara Group.

2. Unit Kerja Mayangkara Group

Mayangkara Group terdiri dari beberapa unit kerja dan beberapa bidang usaha. Adapun unit kerja tersebut sebagai berikut :

a. Dalam bidang SPBU (Stasiun Pengisian Bahan bakar Umum)

- 1) SPBU Bandung (54.662.09) – Wawan Budi Santoso
Jl. Raya Suwaru Kecamatan Bandung Tulungagung
- 2) SPBU Durenan (54 - 663.01) – Ninik Yuni Hariyati
Jl. Raya Durenan Trenggalek
- 3) SPBU Sumbergempol (54.662.02) - Hariyanto
Jl. Raya Sumbergempol Tulungagung
- 4) SPBU Sambu (54 - 64122) – PT. Rizki Harta Usaha Bersama
Jl. Raya Selodono, Sosobango - Ringinrejo Kediri

- 5) SPBU WatesLama (54 - 64113)
Jl. Raya Dsn. Bondo Wates Kediri
- 6) SPBU Wates Baru (54 - 64144) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Tawang Wates Ds. Wates Kec. Wates Kediri
- 7) SPBU Kesamben (54 - 66115) – PT. Artika Usaha Budi Jaya
Jl. Raya Ds. Siraman Kec. Kesamben Blitar
- 8) SPBU Kandangan (54 - 64125) – PT. Budi Daya Perkasa
Jl. Raya Ds. Kebondalem Kec. Kandangan Kediri
- 9) SPBU Plosoklaten (54 - 64121) – PT. Harga Bersama Guna
Usaha
Jl. Raya Dsn. Ringingong Sumberagung Plosoklaten Kediri
- 10) SPBU Sonoageng (54 - 64409)
Nganjuk
- 11) SPBU Mojo (54 - 64123) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Ds. Tambibendo Kec. Mojo Kediri
- 12) SPBU Srengat 54.66101 - Hariyanto
Jl. Raya Desa Bagelenan Kec. Srengat Kab. Blitar
- 13) SPBU Pakunden (54 - 66103) – PT. Hariputra Sentosa Jaya
Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar
- 14) SPBU Ngunut (54.662.14) – PT. Mugi Gangsar Lestari
Jl. Raya Demuk Desa Kalangan Kec. Ngunut Tulungagung
- 15) SPBU Pare (54 - 64115) – PT. Hariputra Sentosa Jaya
Jl. Raya Ds. Kwagean, Krenceng Kepung Pare Kediri

- 16) SPBU Wlingi (54.66111) – Endang Setia Winata
Jl. Raya Tangkil Kec. Wlingi Kab. Blitar
- 17) SPBU Kenari (54 - 66108) – PT. Mahapura Jaya Sakti
Jl. Kenari 55 Blitar
- 18) SPBU Jabon (54 - 64143) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Ds. Jabon Kec. Banyakan Kediri
- 19) SPBU Kalidawir (54 - 662.27) – PT. Rizki Gangsar Usaha Jaya
Jl. Raya Karangtalun Kalidawir Tulungagung

b. Dalam bidang radio

- 1) Radio Patria – PT. Radio Suara Patria
Jl. Palem 33 Blitar
- 2) Radio Mayangkara – PT. Radio Mayangkara Ria
Jl. Ciliwung No. 32 A Blitar
- 3) Radio Kartika – PT. Radio Suara Nawa Kartika
Jl. Brigjen Kretarto No. 5A Jombang
- 4) Radio Perkasa – PT. Radio Paramita Jaya Perkasa
Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung
- 5) Radio Kembang Sore – PT.
Jl. Patimura Barat No. 18 A Tulungagung
- 6) Radio Jossh Tulungagung – PT. Radio Suara Tulungagung Jaya
Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung
- 7) Radio Pandowo – PT. Radio Pandowo Anugerah Sakti
Jl. Demuk Gg Roda No. 55 Ngunut Tulungagung

c. Dalam bidang agen LPG 3 KG

- 1) PT. Petro Jaya Gas
Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar
- 2) PT. Manggala Yuda Gas
Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar
- 3) PT. Manggala Jaya Gas
Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

d. Dalam bidang agen LPG 12 KG

- 1) PT. Gas Elpindo Jaya Blitar
Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar
- 2) PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung
Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

e. Dalam bidang Pengangkutan dan Pengisian Bulk Elpiji.

- 1) SPPBE Rama Manggala Gas
Jl. Imam Bonjol RT.01 RW.06 Kel.Sanawetan Kec. Sanawetan
Kota Blitar

f. Dalam bidang *repaint, repair and retest* LPG

- 1) PT. Rama Manggala Gas Inti
Jl. Ir. Soekarno Kel. Sentul Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar
- 2) PT. Manggala Citra Mandiri Sakti
Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung
- 3) PT. Manggala Citra Mandiri
Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

3. Unit pendukung Mayangkara Group

a. Mayangkara Foundation (Jl. Ciliwung No. 32 A Blitar)

Mayangkara Foundation merupakan unit kerja Mayangkara Group di bidang penyaluran bantuan sosial masyarakat, atau disebut juga sebagai wadah penyaluran program CSR (Corporate Social Responsibility) Mayangkara Group.

b. Koperasi Karyawan Mayangkara Artha (Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar)

Koperasi Karyawan Mayangkara Artha merupakan lembaga keuangan karyawan yang memberikan fasilitas simpan pinjam kepada anggota serta menyediakan barang kebutuhan-sehari-hari yang diberi nama Mayangkara Mart.

c. Bengkel Mayangkara (Jl. Imam Bonjol RT.01 RW.06 Kel.Sanawetan Kec. Sanawetan Kota Blitar)

Bengkel Mayangkara merupakan unit kerja mayangkara yang bertugas untuk memeriksa, memelihara, dan memperbaiki kendaraan di Mayangkara Group. Unit bengkel ini selain ada di Blitar, juga membuka cabang di wilayah Tulungagung.

d. Kantor Pusat (Jl. Ciliwung No. 22 Blitar)

Unit kerja Mayangkara Group yang melaksanakan fungsi pengadministrasian dari unit usaha Mayangkara Group.

B. PT. Rama Manggala Gas

1. Profil PT. Rama Manggala Gas

PT. Rama Manggala Gas adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan di Blitar. PT. Rama Manggala Gas, mempunyai ijin prinsip dan ijin operasi dari PT. Pertamina (persero), telah membangun dan mengoperasikan Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) di Kota Blitar, Jawa Timur. SPPBE PT. Rama Manggala Gas, telah mendapatkan Surat Kelayakan Penggunaan Peralatan (SKPP) dan Surat Kelayakan Penggunaan Instalasi (SKPI) dari Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi.

PT. Rama Manggala Gas merupakan badan usaha yang melakukan kegiatan usaha hilir migas yang diselenggarakan melalui mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat dan transparan. Penghapusan subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) secara bertahap sehingga menyebabkan kenaikan harga BBM yang mendorong penggunaan energi alternatif pengganti BBM. Kebijakan Energi Nasional, Perpres No.5 tahun 2006, untuk diversifikasi energi sehingga terbentuk energi primer mix pada tahun 2025 (25% minyak bumi & 30% gas bumi). Pemerintah telah mencanangkan program substitusi minyak tanah ke LPG dengan tujuan untuk mengurangi subsidi BBM Nasional. Pemerintah merencanakan untuk mensubstitusi penggunaan 10 juta KI / Tahun minyak tanah dengan 5,7 juta MT / Tahun LPG secara bertahap.

2. Sejarah PT. Rama Manggala Gas

PT Rama Manggala Gas didirikan di Kota Blitar, pada tanggal 23 Oktober 2007 sesuai Akta Notaris Anang Susapto, SH Nomor 115. PT Rama Manggala Gas didirikan oleh Hariyanto, Niniek Juniharjati dan Veni Budiarsih. Sesuai ijin operasional dari Pertamina, bidang usaha dari SPPBE PT Rama Manggala Gas adalah jasa pengangkutan dan pengisian elpiji ukuran 3 kg (tabung subsidi).

3. Visi dan Misi PT Rama Manggala Gas

a. Visi :

Membantu Pemerintah (PERTAMINA) untuk mendistribusikan elpiji bersubsidi kepada masyarakat, agar kebutuhan masyarakat akan bahan bakar terpenuhi, dalam hal ini bahan bakar bersubsidi yaitu LPG sebagai konversi pengganti minyak tanah.

b. Misi :

- Mendukung Program Pemerintah dalam melakukan konversi Minyak Tanah ke LPG
- Membantu pemerintah dalam usahanya mensejahterakan masyarakat melalui penggunaan energi yang tepat guna.
- Membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat di sekitar lokasi SPPBE dan terminal LPG.

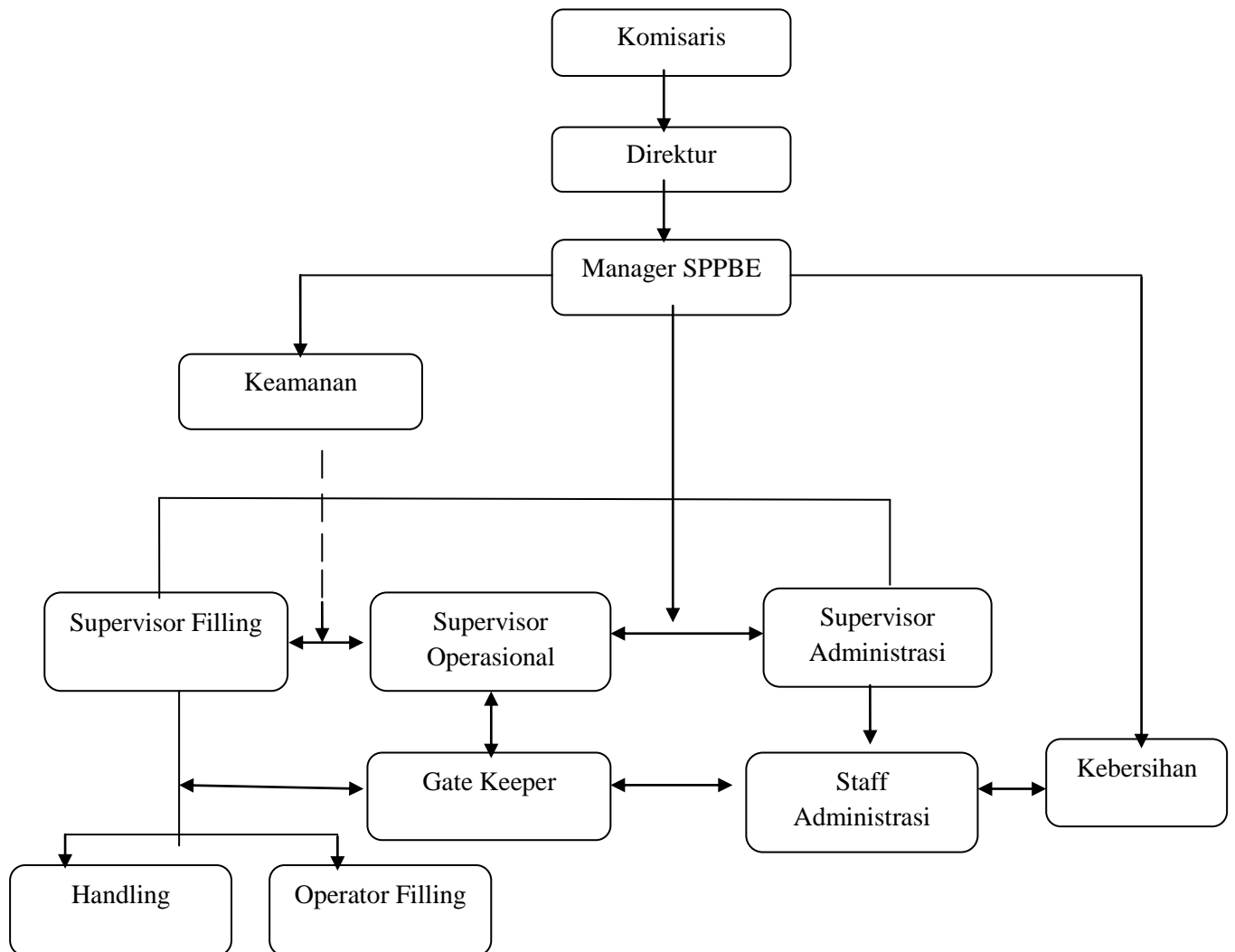
4. Dasar Hukum PT. Rama Manggala Gas

- a. Undang – Undang Migas No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

- b. PP No. 36 Tahun 2004 tentang kegiatan usaha hilir Minyak dan Gas.
- c. PERMEN ESDM No. 00007 Tahun 2005 tentang persyaratan dan pedoman pelaksanaan izin usaha dalam kegiatan usaha hilir Migas.
- d. PERMEN ESDM No. 26 Tahun 2009 tentang penyediaan dan pendistribusian LPG

5. Struktur Organisasi PT. Rama Manggala Gas

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Company Profil PT. Rama Manggala Gas, 2018

C. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil identifikasi responden dalam penelitian, maka diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	68	97%
2.	Perempuan	2	3%
	Total	70	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT Rama Manggala Gas didominasi oleh responden laki-laki. Responden dengan jenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 68 orang atau 97%. Sedangkan sisanya sebesar 3% atau 2 orang responden adalah berjenis kelamin perempuan. Perbandingan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan, dimana karyawan laki-laki lebih banyak 94% dibanding perempuan. Jumlah karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan ini membuktikan bahwa karyawan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan di perusahaan PT Rama Manggala Gas. Sedangkan dua orang dengan jenis kelamin perempuan berada pada bagian administrasi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase%
1.	21-30 tahun	33	47%
2.	31-40 tahun	30	43%
3.	> 40 tahun	7	10%
	Total	70	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan umur karyawan PT Rama Manggala Gas didominasi oleh responden dengan rentang usia 21 sampai 30 tahun. Umur 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 33 orang atau 47%, umur 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 30 orang atau 43% dan sisanya sebanyak 7 orang atau 10% adalah usia lebih dari 40 tahun. Tingginya persentase karyawan pada umur 21 sampai 30 tahun membuktikan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan dengan umur yang masih produktif, Dengan usia yang masih produktif diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP	3	4%
2.	SMA	65	93%
3.	Diploma/Sarjana	2	3%
	Total	70	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT. Rama Manggala Gas didominasi oleh responden lulusan SMA. Karyawan lulusan SMA yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 65 orang atau 93%, lulusan SMP sebanyak 3 orang atau 4%, sedangkan sisanya sebanyak 2 atau 3% adalah diploma atau sarjana. Dengan jumlah karyawan yang didominasi oleh lulusan SMA, membuktikan bahwa perusahaan merasa bahwa karyawan dengan lulusan SMA sudah dapat mengambil keputusan dalam setiap pekerjaannya.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4
Karakteristik responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Administrasi	2	3%
2.	Supervisor Filling	2	3%
3.	Supervisor Operational	2	3%
4.	Gate Keeper	2	3%
5.	Operator	24	34%
6.	Handling	23	33%
7.	Sopir	7	10%
8.	Office Boy	2	3%
9.	Security	6	8%
	Total	70	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan PT Rama Manggala Gas adalah administrasi sebanyak 2 orang atau 3%, supervisor filling 2 orang atau 3%, supervisor operasional sebanyak 2 orang atau 3%, gate keeper sebanyak 2 orang atau 3%,

kemudian operator 24 orang atau 34%, handling 23 orang atau 33%, sopir 7 orang atau 10%, office boy 2 orang atau 3%, dan sisanya adalah security 6 orang atau 8%. Tingginya persentase jabatan operator sebagai jabatan yang paling banyak menunjukkan bahwa pada jabatan atau pekerjaan tersebut lebih banyak membutuhkan karyawan, dibandingkan jabatan yang lain. Namun pada jabatan handling pun juga banyak membutuhkan karyawan meskipun dibawah jabatan operator. Karena perusahaan PT Rama Manggala Gas bergerak dalam bidang pengangkutan dan pengisian Bulk elpiji sehingga dibutuhkan lebih banyak karyawan bagian operator dan handling elpiji.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	1	1%
2.	1-5 tahun	23	33%
3.	6-10 tahun	39	56%
4.	> 10 tahun	7	10%
	Total	70	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan PT Rama Manggala Gas didominasi oleh karyawan yang bekerja dalam rentang waktu 6 tahun sampai 10 tahun, yakni sebanyak 39 orang atau 56%, lama bekerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 23 orang atau 33%, kemudian yang lama bekerja lebih dari 10 tahun adalah 7 orang atau 10% dan sisanya lama bekerja kurang dari satu

tahun adalah 1 orang saja. Tingginya persentase lama bekerja karyawan dengan rentang 6 sampai 10 tahun, hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan PT Rama Manggala Gas yang loyal terhadap perusahaan, bahkan ada karyawan yang bekerja pada perusahaan lebih dari 10 tahun.

D. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kompensasi (X1) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel intervening dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian dari 3 variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran tanggapan 70 karyawan PT Rama Manggala Gas sebagai responden. Berikut ini adalah tabel dan deskripsi tentang tanggapan dari responden karyawan PT Rama Manggala Gas:

Tabel 4.6
Data Deskripsi Variabel Kompensasi

INDIKATOR	SKOR JAWABAN				
	5	4	3	2	1
1. Indikator Gaji					
a. Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan	40	30	0	0	0
b. Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat di dalam perusahaan	32	38	0	0	0
c. Pemberian gaji sesuai dengan pengorbanan yang sudah anda berikan kepada perusahaan	23	47	0	0	0
2. Indikator Insentif					
a. PT. Rama Manggala Gas memberikan insentif	26	44	0	0	0
b. Insentif yang anda terima memenuhi kebutuhan hidup	13	55	2	0	0
3. Indikator Tunjangan					
a. Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda	41	29	0	0	0
b. Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda	37	33	0	0	0
c. Berbagai macam tunjangan yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda	41	29	0	0	0
d. Hadiah umroh yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda	41	29	0	0	0
e. Fasilitas makan siang yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda	40	30	0	0	0
TOTAL F	334	364	2	0	0
TOTAL %	47,7%	52%	0,3%	0%	0%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa, dari jawaban 70 responden karyawan PT Rama Manggala Gas paling banyak menjawab setuju, dimana jawaban setuju sebanyak 364 butir atau 52%, kemudian 334 butir atau 47,7% menjawab sangat setuju, 2 butir atau 0,3% yaitu netral. Tanggapan setuju karyawan

yang lebih banyak pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan PT Rama Manggala Gas selama ini sudah baik dan mendapatkan tanggapan positif dari karyawan PT Rama Manggala Gas.

Tabel 4.7
Data Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

INDIKATOR	SKOR JAWABAN				
	5	4	3	2	1
1. Indikator Kesempatan Promosi					
a. Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja anda	24	43	3	0	0
b. Anda merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan ini dapat diperoleh dengan mudah	22	44	4	0	0
2. Indikator Pengawasan					
a. Anda merasa nyaman bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya	23	46	1	0	0
b. Untuk mendisiplinkan karyawan atasan selalu melakukan pengawasan	26	44	0	0	0
3. Indikator Rekan Kerja					
a. Rekan kerja membantu anda ketika menemui kesulitan dalam pekerjaan	40	30	0	0	0
b. Rekan kerja bersikap baik kepada anda	42	28	0	0	0
4. Indikator Pekerjaan itu Sendiri					
a. Pekerjaan anda di dukung dengan peralatan yang lengkap	40	30	0	0	0
b. Perusahaan memberikan jenis pekerjaan yang menambah pengalaman anda	28	38	4	0	0
TOTAL F	245	303	12	0	0
TOTAL %	43,8%	54,1%	2,1%	0%	0%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa, dari 70 responden karyawan PT Rama Manggala Gas jawaban yang tertinggi menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Jawaban setuju sebanyak 303 butir atau 54,1% karyawan yang menjawab setuju, 245 butir atau 43,8% menjawab sangat setuju, 12 butir atau 2,1% menjawab netral. Besarnya tanggapan jawaban setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Rama Manggala Gas terhadap perusahaan sudah cukup baik. Hal ini juga terbukti dari banyak karyawan yang sudah lama bekerja disana dan masih bertahan disana.

Tabel 4.8
Data Deskripsi Variabel Kinerja

INDIKATOR	SKOR JAWABAN				
	5	4	3	2	1
1. Indikator Kualitas Kinerja					
a. Anda bekerja sesuai dengan prosedur kerja	32	38	0	0	0
b. Skill yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan	33	37	1	0	0
2. Indikator Kuantitas Kerja					
a. Tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	28	42	0	0	0
b. Anda menyelesaikan pekerjaan anda dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan	27	43	0	0	0
3. Indikator Ketepatan Waktu					
a. Pekerjaan yang anda kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu	26	44	0	0	0
b. Pekerjaan yang anda kerjakan sudah maksimal	23	47	0	0	0
c. Anda harus lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu	18	52	0	0	0
4. Indikator Efektivitas					
a. Anda merasa puas dengan bidang pekerjaan yang anda geluti saat ini	24	45	1	0	0
b. Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan, anda memerlukan waktu tambahan	25	44	1	0	0
5. Kemandirian					
a. Anda termasuk karyawan yang mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan	16	54	0	0	0
b. Anda mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan rekan lain	31	38	1	0	0
6. Komitmen Kerja					
a. Anda akan tetap bekerja di PT. Rama Manggala Gas walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain	25	45	0	0	0
b. Anda menjaga nama baik PT. Rama Manggala Gas	31	39	0	0	0
TOTAL F	339	568	3	0	0
TOTAL %	37,3%	62,4%	0,3%	0%	0%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa, dari 70 reponden jawaban yang tertinggi menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kinerja yang peneliti ajukan. Jawaban setuju sebanyak 568 butir atau 62,4%, kemudian 339 butir atau 37,3% menjawab sangat setuju dan sisanya 3 butir atau 0,3% menjawab netral. Persentase yang lebih besar 50% atau sebesar 62,4% pada tanggapan setuju, menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan perusahaan PT Rama Manggala Gas memiliki kinerja yang cukup baik, dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan PT Rama Manggala Gas.

E. Hasil Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

a. Uji Validitas

Pengujian pada item-item pernyataan yang diujikan pada responden diuji dengan uji validitas, pengujian validitas dimaksudkan untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam uji validitas dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation* dan bantuan *software SPSS for window Versi 23*. Dari uji validitas didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	40,1714	8,956	,643	,856
Pernyataan2	40,2857	9,019	,614	,858
Pernyataan3	40,4143	9,261	,568	,861
Pernyataan4	40,3714	9,744	,375	,876
Pernyataan5	40,5857	9,985	,340	,877
Pernyataan6	40,1571	8,743	,727	,849
Pernyataan7	40,2143	9,185	,552	,863
Pernyataan8	40,1571	8,772	,716	,850
Pernyataan9	40,1571	8,888	,672	,853
Pernyataan10	40,1714	8,811	,697	,851

Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3. Sehingga, dalam penelitian ini semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	31,0286	6,231	,502	,815
Pernyataan2	31,0714	6,705	,309	,841
Pernyataan3	31,0143	5,898	,728	,785
Pernyataan4	30,9571	5,955	,721	,786
Pernyataan5	30,7571	6,129	,619	,799
Pernyataan6	30,7286	6,375	,517	,812
Pernyataan7	30,7571	5,984	,686	,790
Pernyataan8	30,9857	6,333	,415	,829

Sumber: data SPSS 23 penelitian diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3. Sehingga, dalam penelitian ini semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	52,3429	10,345	,530	,791
Pernyataan2	52,3286	10,166	,589	,786
Pernyataan3	52,4000	10,591	,458	,797
Pernyataan4	52,4143	10,884	,366	,805
Pernyataan5	52,4286	10,480	,505	,794
Pernyataan6	52,4714	10,688	,451	,798
Pernyataan7	52,5429	11,092	,348	,806
Pernyataan8	52,4714	10,543	,463	,797
Pernyataan9	52,4571	10,426	,496	,794
Pernyataan10	52,5714	10,944	,423	,800
Pernyataan11	52,3714	10,904	,324	,809
Pernyataan12	52,4429	10,946	,353	,806
Pernyataan13	52,3571	10,465	,492	,795

Sumber: data SPSS 23 penelitian diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3. Sehingga, dalam penelitian ini semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Dari uji reliabilitas dengan bantuan *software SPSS for window Versi 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	,872	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja	,828	Sangat Reliabel
Kinerja	,811	Sangat Reliabel

Sumber: data SPSS 23 penelitian diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12, nilai *croanbach alpha* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi sangat reliabel, hal ini diketahui dari nilai *croanbach alpha* yang sangat reliabel yaitu 0,81 – 1,00. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi mempunyai nilai 0,872.
- 2) Kepuasan kerja sangat reliabel, hal ini dapat diketahui dari nilai *croanbach alpha* yang sangat reliabel yaitu 0,81 – 1,00. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja mempunyai nilai 0,828.
- 3) Kinerja sangat reliabel, hal ini dapat diketahui dari nilai *croanbach alpha* yang sangat reliabel yaitu 0,81 – 1,00. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja mempunyai nilai 0,811.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas dapat digunakan uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Dari uji normalitas dengan bantuan *software SPSS for window Versi 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,18383061
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,079
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) > 0,05. Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test nilai sig 0,200 maka hasil pengujian sesuai dengan kriteria pengujian normalitas yaitu apabila probabilitas nilai Z uji kolmogorov-smirnov tidak signifikan secara statistik maka H_0 diterima yang berarti data tersebut terdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui gejala korelasi antar variabel bebas yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Dimana dapat dilihat dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dari uji multikolinearitas dengan bantuan *software SPSS for window Versi 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33,264	6,509		5,110	,000		
KepuasanKerja	,180	,142	,144	1,269	,209	,955	1,047
Kompensasi	,384	,119	,365	3,219	,002	,955	1,047

a. Dependent Variable: Kinerja

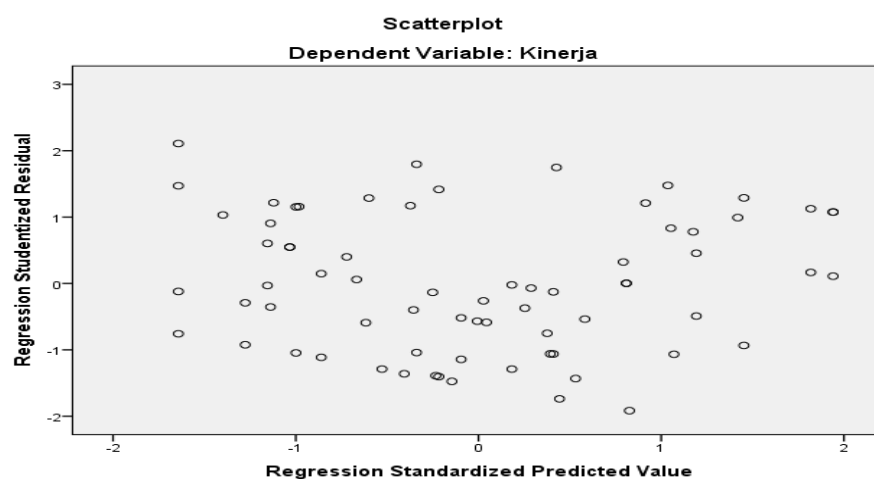
Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel 4.14, , dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,047 (variabel kompensasi) dan 1,047 (variabel kepuasan kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena semua hasil VIF lebih dari 0,1 dan lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dari uji heteroskedastisitas dengan bantuan *software SPSS for window Versi 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Dari gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

3. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel

dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dengan uji t dengan bantuan *software SPSS for window Versi 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (t)
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38,177	5,256		7,263	,000
Kompensasi	,416	,117	,396	3,553	,001

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,553. Berdasarkan rumus $n-k-1$, maka t tabel adalah sebesar 1,668. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel ($3,553 > 1,668$) maka H_0 ditolak. Dan berdasarkan signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (t)
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,346	4,483		6,100	,000
Kompensasi	,178	,100	,212	1,786	,079

a. Dependent Variable: KepuasanKerja
 Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 1,786. Berdasarkan rumus $n-k-1$, maka didapat t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($1,786 > 1,668$), maka kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan berdasarkan signifikansi t sebesar 0,079 yang lebih besar dari nilai α sebesar 0,05 ($0,79 > 0,05$), maka tidak signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (t)
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	47,046	5,229		8,996	,000
KepuasanKerja	,276	,148	,221	1,871	,066

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 1,871. Berdasarkan rumus $n-k-1$, maka didapat t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$

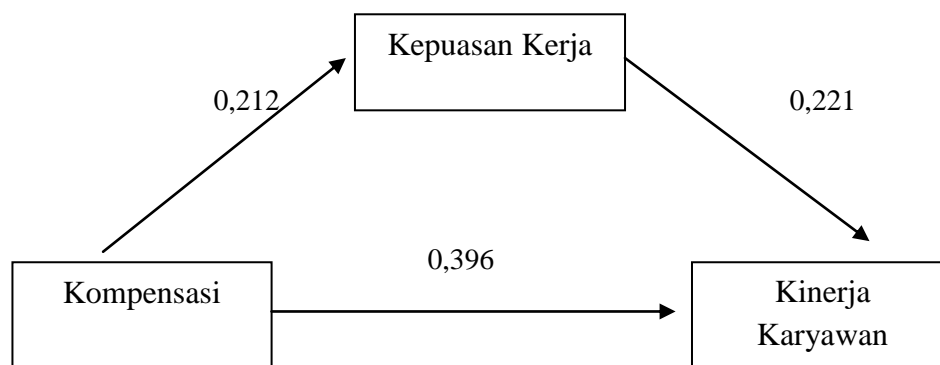
t tabel ($1,871 > 1,668$), maka kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan berdasarkan signifikansi t sebesar 0,066 yang lebih besar dari nilai α sebesar 0,05 ($0,66 > 0,05$), maka tidak signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan.

4. Analisis Jalur

Perhitungan analisis jalur (*path analysis*) berdasarkan pada angka beta di tabel 4.16 dan beta di tabel 4.17 adalah sebagai berikut :

Pengaruh langsung	: 0,396
Pengaruh tidak langsung	: $(0,212 \times 0,221)$
Total pengaruh tidak langsung	: $0,396 + (0,212 \times 0,221) = 0,443$

Gambar 4.3
Analisis jalur (*path analysis*) kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja



Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,396. Sementara pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu 0,443. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rama Manggala Gas. Arti pengaruh signifikan adalah semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Rama Manggala Gas.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT Rama Manggala Gas. Akan tetapi hubungan pengaruhnya tidak signifikan. Arti berpengaruh positif namun tidak signifikan adalah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun hubungan pengaruhnya tidak terlalu kuat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT Rama Manggala Gas. Akan tetapi hubungan pengaruhnya tidak signifikan. Arti berpengaruh positif namun tidak signifikan adalah kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hubungan pengaruhnya tidak terlalu kuat.
4. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, peneliti memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk diperhatikan.

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja namun tidak signifikan atau lemah, bermakna bagi praktisi atau perusahaan bahwa hendaknya hal ini dapat dijadikan acuan untuk koreksi dan untuk memperbaiki sistem kompensasi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan pengembangan kajian teori terkait dengan pembahasan mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja. Harapan peneliti bahwa penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada.

3. Bagi Penelitian Mendatang

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan hanya kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan atau mengganti variabel independen yang lain untuk melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang lain misalnya, motivasi atau lingkungan kerja. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam pengambilan sampel, yaitu di satu tempat yakni PT

Rama Manggala Gas. Oleh karenanya diharapkan penelitian kedepan dapat menambah sampel atau responden.