

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen	12
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kepuasan Kerja Karyawan	23
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja	25
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	28

2.3	Kompensasi.....	14
2.2.1	Pengertian Kompensasi.....	14
2.2.2	Tujuan Pemberian Kompensasi	15
2.2.3	Jenis-Jenis Kompensasi	19
2.2.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.2.5	Indikator Kompensasi	22
2.4	Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan ...	29
2.5	Penelitian Terdahulu.....	30
2.6	Kerangka Pemikiran	31
2.7	Hipotesis	32
BAB III	: METODE PENELITIAN.....	33
3.1	Lokasi / Objek Penelitian.....	33
3.2	Operasional Variabel Penelitian	33
3.3	Populasi dan Sampel.....	34
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6	Teknik Analisis Data	36
BAB IV	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	40
4.1	Sejarah Singkat PT. RAPP.....	40
4.2	Struktur Organisasi PT. RAPP.....	43
4.3	Tugas dan Wewenang Jabatan.....	46
4.4	Aktivitas Perusahaan di Departemen <i>Water Management</i>	46

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1 Identitas Responden.....	47
5.1.1 Jenis Kelamin	51
5.1.2 Usia.....	63
5.1.3 Pendidikan.....	63
5.1.4 Lama Bekerja	63
5.2 Analisis Deskriptif	51
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X).....	51
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)	63
5.3 Pengujian Instrumen Penelitian	75
5.3.1 Uji Validitas.....	75
5.3.2 Uji Reliabilitas	77
5.4 Analisis Regresi Linear Sederhana	79
5.5 Uji Hipotesis (Uji-t).....	79
5.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	79
5.7 Pembahasan	83
BAB VI : PENUTUP.....	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jenis Kompensasi Yang diberikan Kepada Karyawan Pada PT RAPP di Departemen <i>Water Management</i> Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti	4
Tabel 1.2 Kompensasi Karyawan Pada PT RAPP di Departemen <i>Water Management</i> Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti Per-Jabatan Periode Tahun 2013-2017.....	6
Tabel 1.3 Data <i>Turn Over</i> (Keluar Masuk Karyawan) Pada PT RAPP di Departemen <i>Water Management</i> Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti.....	7
Tabel 2.1 Tabel Perbandingan Hasil Penelitian.....	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Penetapan gaji pokok kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan posisi jabatan.....	51
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Gaji yang diberikan kepada karyawan bagian pengawasan pada PT. RAPP sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan.....	52

Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Karyawan bagian pengawasan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan tercapai	53
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Pemberian bonus/insentif pada PT. RAPP sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan ...	53
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan Tunjangan Hari Raya kepada Karyawan Bagian Pengawasan untuk memenuhi kebutuhan.....	54
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS Kesehatan	55
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan tunjangan sosial ketenagakerjaan kepada karyawan melalui BPJS Ketenagakerjaan.....	56
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Bagian Pengawasan pada PT. RAPP memiliki rasa aman dengan tunjangan yang diberikan perusahaan	56
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan bagian pengawasan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan.....	58
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan fasilitas perumahan kepada setiap karyawan bagian pengawasan	58
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Karyawan bagian pengawasan pada PT. RAPP memiliki rasa aman dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	59

Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas yang diberikan PT. RAPP sudah adil dan layak bagi karyawan bagian pengawasan	60
Tabel 5.17	Rekapitulasi Variabel Kompensasi (X)	61
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya diperusahaan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu	63
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Tugas pekerjaan yang diberikan pada PT. RAPP sesuai dengan kemampuan karyawan bagian pengawasan	64
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan melakukan pembinaan melalui motivasi kepada karyawan	65
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Saya selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan pada PT. RAPP	66
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Tentang Atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan demi kelancaran tugas pekerjaan	66
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir kepada setiap karyawan	67
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP selalu tepat waktu dalam pembayaran gaji kepada karyawan	68
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Gaji yang diberikan PT. RAPP sudah sesuai bagi karyawan bagian pengawasan	69
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Tentang Dengan adanya tunjangan yang diberikan pihak PT. RAPP membuat karyawan bagian pengawasan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya	69

Tabel 5.27	Tanggapan Responden Tentang Karyawan bagian pengawasan memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja	70
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Tentang Karyawan bagian pengawasan pada PT. RAPP merasa puas dengan tersedianya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.....	71
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Tentang Karyawan bagian pengawasan pada PT. RAPP merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya	72
Tabel 5.30	Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	73
Tabel 5.31	Rekapitulasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	74
Tabel 5.32	Uji Validitas Item Pernyataan Tentang Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	76
Tabel 5.33	Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 5.34	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	80
Tabel 5.35	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. RAPP Riau di Departemen <i>Water Management</i> Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti 2017	45



DAFTAR LAMPIRAN

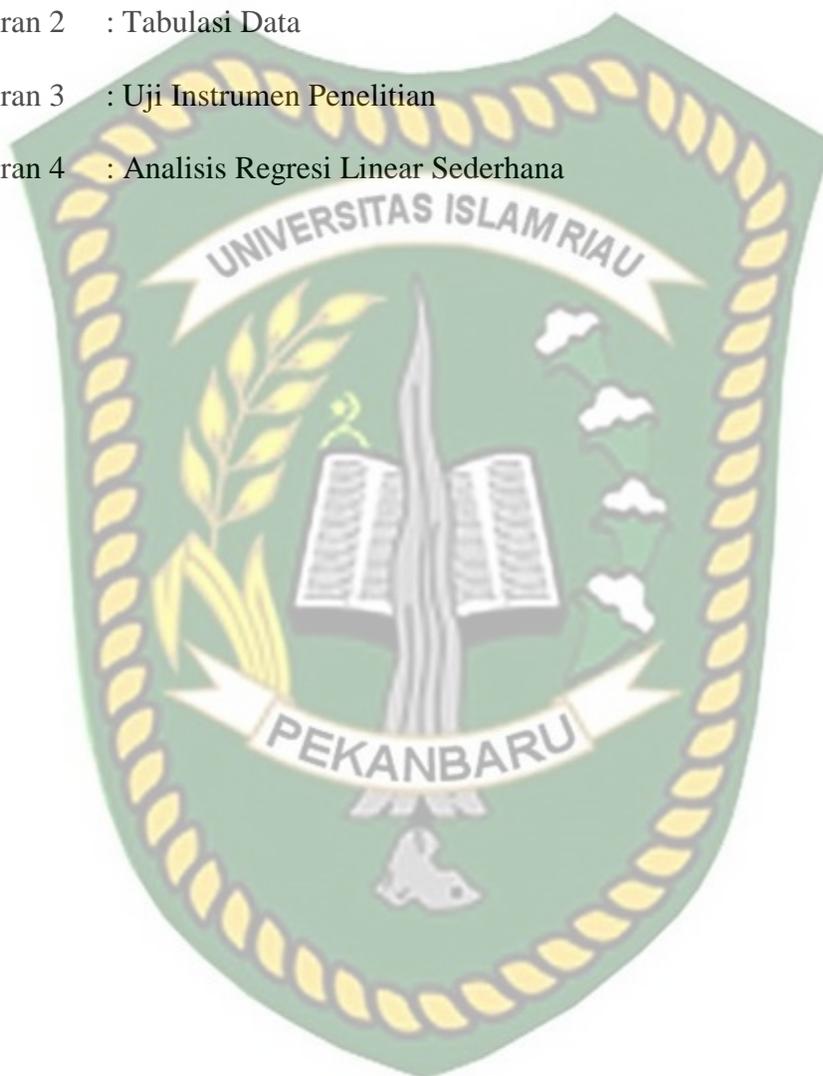
Lampiran

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Lampiran 3 : Uji Instrumen Penelitian

Lampiran 4 : Analisis Regresi Linear Sederhana



ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RAPP DI DEPARTEMEN *WATER MANAGEMENT* ESTATE PULAU PADANG KABUPATEN MERANTI

Oleh

Yulvika Sari

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Adapun instrument pengumpulan data berupa kuesioner dengan sampel penelitian adalah karyawan pada di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti dengan jumlah responden 41 orang. Dari hasil penelitian, kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai R-Square (R^2) sebesar 0,450 artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan .

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. RAPP di Departemen Water Management Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah SE., M.Econ selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta motivasi dalam memberikan bimbingan serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Suyadi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak berbagi ilmunya, nasehat, serta dukungan moril sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
6. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Estate Manager PT. RAPP Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti yang telah banyak membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
8. Terimakasih penulis ucapkan untuk para sahabat dan buat teman-teman angkatan 2014 Prodi Manajemen S1 Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari pada sempurna, sehingga segala bentuk saran-saran, kritik dan masukannya yang membangun masih sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini kiranya dapat menambah wawasan, pengetahuan dan bahan wacana serta tentunya memberikaan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kita semua.

Pekanbaru, Oktober 2018
Penulis,

Yulvika Sari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang paling mempengaruhi atau berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan dirasa kurang bermanfaat bagi perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang dapat memajukan perusahaan.

Saat ini karyawan tidak lagi dianggap sebagai beban bagi perusahaan yang setiap bulannya perusahaan harus melakukan pengeluaran untuk membayar upah, melainkan sebagai aset yang harus dikelola dengan baik demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Karyawan didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting yaitu sebagai roda perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia sudah barang tentu perusahaan tidak akan dapat menjalankan operasinya. Potensi setiap sumber daya manusia inilah yang harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapainya perusahaan

memiliki upaya yang dapat ditempuh salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memuaskan.

Perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

Kepuasan kerja merupakan ungkapan dari dalam diri seorang karyawan atas pekerjaannya. Apabila seorang karyawan telah memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan lebih semangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan perusahaan atas dirinya dan ini tentu akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan semakin baik. Apabila kinerja karyawan baik dan selalu meningkat maka akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan dan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kemampuan pemimpin perusahaan dalam memberikan kompensasi untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para

anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam perusahaan aturan tentang kompensasi merupakan faktor yang sangat penting, karena dari kompensasi ini terkait dengan adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan tenaga kerja, memelihara tenaga kerja maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat finansial dan dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Adapun bentuk dari kompensasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan/imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya : tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti, dan lain-lain.

PT. RAPP Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti adalah perusahaan yang bergerak dibidang produk *pulp* (bubur kertas) dan *paper* (kertas) yang merupakan suatu perusahaan *pulp* terbesar di Asia Pasifik. Adapun Jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan pada PT RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jenis Kompensasi Yang diberikan Kepada Karyawan Pada PT RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti

No	Jenis Kompensasi
1	Gaji (<i>Kompensasi Langsung</i>)
2	Flexi (<i>Kompensasi Langsung</i>)
3	Tunjangan Perumahan (<i>Kompensasi Langsung</i>)
4	Bantuan Prestasi (<i>Kompensasi Langsung</i>)
5	Bonus (<i>Kompensasi Langsung</i>)
6	Pemberian jaminan Hari Tua atau BPJS Ketenagakerjaan (<i>Kompensasi Tidak Langsung</i>)
7	Tunjangan Kesehatan atau BPJS Kesehatan (<i>Kompensasi Tidak Langsung</i>)

Sumber : PT RAPP Riau, 2018.

- 1) Gaji diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
- 2) Flexi diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
- 3) Tunjangan Perumahan diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
- 4) Bantuan Prestasi diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
- 5) Pemberian bonus jika laba perusahaan melebihi target, sistem pemberian bonus sesuai dengan jabatan masing-masing.

- 6) Pemberian JHT melalui BPJS Ketenagakerjaan, caranya dengan memotong 2% dari gaji karyawan untuk iuran perbulannya.
- 7) Tunjangan Kesehatan atau BPJS Kesehatan, perusahaan membayar ke BPJS Kesehatan setiap bulannya.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat ada 7 jenis kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan PT RAPP Riau kepada karyawannya yaitu berupa Gaji, Flexi, Tunjangan Perumahan, Bantuan Prestasi, Bonus, Pemberian JHT dan Jaminan Kesehatan. Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Langsung yang diberikan PT RAPP Riau di departemen *water management* estate Pulau Padang Kabupaten Meranti yaitu berupa gaji, Flexi, Tunjangan Perumahan, Bantuan Prestasi dan bonus. Sedangkan kompensasi Tidak Langsung yang diberikan kepada karyawannya berupa pemberian jaminan hari tua (JHT) atau BPJS Ketenagakerjaan dan Tunjangan Kesehatan atau BPJS Kesehatan.

Untuk jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
Kompensasi Karyawan Pada PT RAPP di Departemen *Water Management*
Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti Per-Jabatan
Periode Tahun 2013-2017

Tahun	KOMPENSASI JABATAN MANDOR				Jumlah
	Gaji Gross	Flexi	Tunjangan Perumahan	Bantuan Prestasi	
2013	Rp. 2.000.000	Rp. 250.000	Rp. 350.000	Rp. 200.000	Rp. 2.800.000,-
2014	Rp. 2.100.000	Rp. 250.000	Rp. 350.000	Rp. 200.000	Rp. 2.900.000,-
2015	Rp. 2.200.000	Rp. 300.000	Rp. 425.000	Rp. 200.000	Rp. 3.125.000,-
2016	Rp. 2.250.000	Rp. 350.000	Rp. 450.000	Rp. 250.000	Rp. 3.300.000,-
2017	Rp. 2.386.000	Rp. 350.000	Rp. 450.000	Rp. 300.000	Rp. 3.486.000,-
Tahun	KOMPENSASI JABATAN ASISTEN				Jumlah
	Gaji Gross	Flexi	Tunjangan Perumahan	Bantuan Prestasi	
2013	Rp. 3.150.000	Rp. 650.000	Rp. 350.000	Rp. 400.000	Rp. 4.550.000,-
2014	Rp. 3.250.000	Rp. 650.000	Rp. 350.000	Rp. 400.000	Rp. 4.650.000,-
2015	Rp. 3.300.000	Rp. 700.000	Rp. 425.000	Rp. 400.000	Rp. 4.825.000,-
2016	Rp. 3.400.000	Rp. 800.000	Rp. 450.000	Rp. 500.000	Rp. 5.150.000,-
2017	Rp. 3.500.000	Rp. 800.000	Rp. 450.000	Rp. 650.000	Rp. 5.400.000,-
Tahun	KOMPENSASI JABATAN ASKEP				Jumlah
	Gaji Gross	Flexi	Tunjangan Perumahan	Bantuan Prestasi	
2013	Rp. 5.100.000	Rp. 1.000.000	Rp. 350.000	Rp. 750.000	Rp. 7.200.000,-
2014	Rp. 5.200.000	Rp. 1.000.000	Rp. 350.000	Rp. 750.000	Rp. 7.300.000,-
2015	Rp. 5.300.000	Rp. 1.100.000	Rp. 425.000	Rp. 750.000	Rp. 7.575.000,-
2016	Rp. 5.400.000	Rp. 1.200.000	Rp. 450.000	Rp. 800.000	Rp. 7.850.000,-
2017	Rp. 5.500.000	Rp. 1.200.000	Rp. 450.000	Rp. 950.000	Rp. 8.100.000,-

Sumber : PT RAPP Riau, 2018.

Dari data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2013 sampai tahun 2017, jumlah kompensasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan masing-masing jabatan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti mengalami perubahan dan cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Untuk jumlah kompensasi tertinggi yaitu pada jabatan

Askep tahun 2017 sebesar Rp.8.100.000,- dan jumlah kompensasi terendah pada jabatan Mandor tahun 2013 sebesar Rp. 2.800.000,-.

Peningkatan kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan adalah terkait erat pada pencapaian tujuan perusahaan karena kompensasi akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan, hal ini merupakan tolak ukur terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun seorang pimpinan itu mempunyai skill dan kemampuan yang baik, tanpa adanya dukungan karyawan yang mempunyai gairah dan semangat kerja yang tinggi sudah barang tentu rencana dan tujuan perusahaan tidak dapat terwujud dengan baik.

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mempertahankan karyawan yang ada. Untuk melihat apakah karyawan diperusahaan telah memiliki kepuasan kerja maka dapat dilihat dari tingkat LTO (*Labor Turn Over*) yaitu data keluar masuknya karyawan pada perusahaan. Adapun data *Turn Over* karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti* dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3

Data Turn Over (Keluar Masuk Karyawan) Pada PT RAPP di Departemen Water Management Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti

Tahun	Jumlah Karyawan	Data (Keluar/Masuk) Karyawan
2013	40	-
2014	42	(Masuk) 2 orang
2015	41	(Keluar) 1 orang
2016	40	(Kuluar) 1 orang
2017	41	(Masuk) 1 orang

Sumber : PT.RAPP Riau, 2018.

Dari tabel 1.3 diatas yaitu tentang data *turn over* atau data keluar masuknya karyawan pada PT RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti dalam lima tahun terakhir, dapat ditarik kesimpulan yaitu data keluar masuknya karyawan dalam lima tahun terakhir cukup stabil.

Sistem penilaian kinerja tidak hanya berguna untuk mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang menyebabkan terjadinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, sehingga akan memberikan *feed back* yang tepat untuk keberlangsungan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang layak. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan, kinerja karyawan akan meningkat dan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi positif yang maksimal terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. RAPP di Departemen Water Management Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

“Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis, untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam penulisan ilmiah bagi penulis.
- b. Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

- c. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teoritis, penelitian yang relevan atau penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari instansi yang akan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian sekaligus pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran.



BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu: (*men, money, method, materials, machines, market*).

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau disingkat msdm yang merupakan terjemahan dari *men power management*. Manajemen mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personal management*).

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2014:21) meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

2. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

3. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sasaran manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasinya. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang juga akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa ahli mengemukakan definisi mengenai kepuasan kerja, diantaranya yaitu :

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-

usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Edy Sutrisno (2014:75) juga menutip pendapat Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wilson Bangun mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sika-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:856) mengatakan “Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Sedangkan Siagian (2011:295) berpendapat bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menggambarkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan tingkat kepuasan dan kebutuhan dari masing-masing pihak.

Menurut Veithzal Rivai (2011:856) mengemukakan teori kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Faktor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu.

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

a. *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. Terpenuhnya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

b. *Dissatisfies (hygiene faktor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan setatus. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi

kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dengan adanya penjelasan diatas, maka dapat dilihat adanya dua kelompok faktor yang terpisah. Satu kelompok yang dapat menyebabkan kepuasan kerja, sedangkan kelompok faktor yang lain dapat pula meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi apabila tidak dapat terpenuhi maka akan menurunkan kepuasan kerja dan tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Anwar Prabu (2006:478) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

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, stuktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan, *financial*, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan pendapat para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek menurut Marihot (2007:291), yaitu sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran faktor kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive Index* (JDI), menurut Luthans (Husein Umar 2010: 38) ada lima, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Promosi Pekerjaan.

4. Kepenyeliaan (supervisi).

5. Rekan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya gaji atau upah yang diterima, tetapi gaji bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Sementara itu, untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Veithzal Rivai (2010: 860) adalah menggunakan:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan pengukuran terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dapat memberikan manfaat, khususnya untuk pimpinan organisasi. Pimpinan dapat memperoleh informasi berupa kumpulan perasaan, harapan, dan kepuasan kerja pegawai yang bersifat dinamik (cepat

berubah) sebagai langkah awal pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menangani berbagai masalah kepegawaian yang ada dalam organisasi.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi adalah aspek kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Banyak ahli memberikan pengertian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012: 155).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal rivai, 2009:741).

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawannya.

2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Banyak kasus dimana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut (Hasibuan, 2010: 121) antara lain yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan- peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:743), tujuan kompensasi yaitu:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum.

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.3.3 Jenis - Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berbeda-beda jenisnya. Menurut Hadari Nawawi (2005:316) mengemukakan penghargaan atau imbalan sebagai kompensasi dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan/imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya: tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti, dan lain-lain.

Menurut Veithzal Rivai (2011:471) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, upah, komisi atau bonus.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

2. Penghargaan Non Finansial.

Penghargaan non finansial terdiri dari pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan.

2.3.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

- b. Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f. Biaya hidup atau cost of living
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu :

1. Penawaran dan permintaan.

Jika penawaran atau jumlah tenaga kerja langka, gaji cenderung tinggi. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja berkurang atau kesempatan kerja langka, maka gaji cenderung rendah.

2. Serikat pekerja.

Jika kedudukan serikat pekerja kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijakan kompensasi, begitu juga sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar semakin tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu juga sebaliknya.

4. Produktivitas.

Jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan perusahaan.

5. Biaya hidup.

Jika biaya hidup semakin tinggi, maka perusahaan harus menyesuaikan tingkat upah/gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

6. Pemerintah.

Dalam menentukan tingkat upah/gaji, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program pemerintah tersebut.

2.3.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2008:445) terdiri dari beberapa penjelasan yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

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

2. Insentif

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

3. Tunjangan

Contoh - contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh - contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.4 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:155), yang mengatakan “suatu departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Menurut Rivai (2011:741) berpendapat bahwa “Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan”.

Dari pernyataan tersebut jelas terdapat keterkaitan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, bahwasanya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian.

Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1
Tabel Perbandingan Hasil Penelitian

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
1	Aan Sagita (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan PT RAPP Estate Baserah.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara parsial kedua variabel bebas yakni motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Sinollah (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap dan J Pasuruan).	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka peneliti harapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan agar dapat digunakan

				sebagai dasar pertimbangan dalam mengevaluasi sistem kerja yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja para karyawan di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur AP & J Pasuruan.
3	Rocky Potale (2015)	Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stress kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

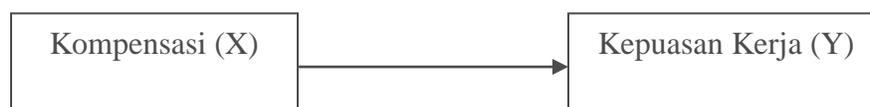
Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009).

Kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



2.7 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas serta berbagai teori yang relevan, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Diduga bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengawasan pada PT. RAPP di departemen *water management* estate Pulau Padang Kabupaten Meranti”.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti di Departemen *Water Management*.

PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) merupakan sebuah perusahaan atau industri yang bergerak dalam bidang produk *pulp* (bubur kertas) dan *paper* (kertas) yang merupakan suatu perusahaan *pulp* terbesar di Asia Pasifik.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X)	1. Upah dan Gaji	a. Penetapan gaji pokok didasarkan masa kerja dan posisi b. Penetapan gaji sudah adil dan layak	Ordinal
		2. Insentif	a. Pemberian bonus/insentif apabila melebihi target b. Pemberian bonus/insentif sudah adil dan layak	
		3. Tunjangan	a. Pemberian THR b. Tunjangan Kesehatan c. Tunjangan sosial ketenagakerjaan d. Memiliki rasa aman dengan tunjangan yang diberikan	
		4. Fasilitas	a. Fasilitas kendaraan b. Fasilitas perumahan	

			c. Memiliki rasa aman dengan fasilitas yang diberikan d. Fasilitas yang diberikan sudah adil	
2	Kepuasan Kerja (Y)	1. Isi Pekerjaan	a. Kualitas pekerjaan b. Beban pekerjaan	Ordinal
		2. Supervisi	a. Pembinaan profesional pimpinan	
		3. Organisasi dan Manajemen	a. Peraturan b. Pimpinan yang mengatur	
		4. Kesempatan untuk maju	a. Pengembangan karir	
		5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial	a. Ketepatan waktu pemberian gaji b. Gaji yang diberikan sesuai c. Tunjangan	
		6. Rekan kerja	a. Hubungan secara informal dengan rekan kerja	
		7. Kondisi pekerjaan	a. Ketersediaan fasilitas kerja b. Kenyamanan tempat kerja dalam bekerja	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi, menurut Sugiyono (2013:115) adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti". Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti tahun 2017 yang berjumlah 41 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Arikunto, (2008:131) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sugiyono (2013:115), menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 41 orang responden. Artinya seluruh populasi pada penelitian ini dijadikan sampel.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data. Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data. Yaitu data melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu digunakan untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

- b. Kuesioner, yaitu merupakan pengumpulan data melalui angket atau daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden terpilih. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan skala likert dengan alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selanjutnya data kualitatif yang sudah diangkakan tersebut diolah sesuai dengan teknik analisis data.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian adalah dengan menggunakan :

- a. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
- b. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti, maka penulis menggunakan analisa regresi linier yang hanya melibatkan dua variabel (X) dan (Y) (Iqbaal Hasan 2009:250).

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel diatas, penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Correlations* lebih besar dibandingkan 0,3 seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2010).

Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Hasil dari uji dapat dikatakan realibel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa) > 0,60.

2. Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja
 X = Kompensasi
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 ϵ = Epsilon (Variabel Pengganggu)

3. Uji Hipotesis (Uji - t)

Uji-t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. RAPP

PT. Riau Andalan Pulp and Paper merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembuatan pulp dan kertas. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Sukanto Tanoto yang lahir pada tahun 1949 yang bermula dari bisnis keluarga hingga menjadi bisnis internasional. PT Riau Andalan Pulp and Paper merupakan anak perusahaan Raja Garuda Mas Internasional yang merupakan pemegang saham utama pada APRIL Group (*Asia Pacific Resource Internasional Holding Ltd.*) yang telah dikenal dalam dunia bisnis internasional. PT Riau Andalan Pulp and Paper berkedudukan di Jakarta pada tahun 1989. Perusahaan Riau pulp and Paper ini berdiri pada awal tahun 1992, dimana pada saat itu dilakukan survey lapangan untuk lokasi pabrik di Provinsi Riau tepatnya di Desa Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. PT RAPP mendapatkan izin HTI berdasarkan SK Menteri kehutanan No. 327/Menhut-II/1992.

PT Riau Andalan Pulp and Paper dibangun dan dirancang untuk mengusahakan pulp dan kertas yang berkualitas tinggi, dimana pulp diproduksi secara kimia dengan proses sulfat (*kraft*). Sistem control diperusahaan ini telah masuk kedalam sistem ISO yang digunakan sebagai tanda untuk menentukan kualitas dunia dari suatu produk. Beberapa bahan kimia yang digunakan dipabrik diantaranya adalah ClO₂, Cl₂.

Selain itu PT Riau Andalan Pulp and Paper merupakan perusahaan swasta yang berkembang pesat dan mendapatkan sertifikat ISO 9002 dan ISO 14001. PT Riau Andalan Pulp and Paper merupakan perusahaan yang menggunakan

teknologi produksi yang canggih yaitu *superbatch* administrator digester system dan sistem produksi yang telah baik dengan sistem pengontrolan yang canggih serta manajemen yang telah baik, baik dari segi produksinya maupun pada tingkat *cooperate*.

PT Riau Andalan Pulp and Paper yang bergerak dalam bidang usaha produksi *pulp* (bubur kertas) dan *paper* (kertas) yang memiliki 4 anak perusahaan, yaitu :

1. Riau Fiber, unit bisnis yang bergerak dalam penyediaan bahan baku kayu.
2. Riau Pulp, unit bisnis yang bergerak dalam memproduksi *pulp* (bubur kertas)
3. Riau Andalan Kertas (RAK), unit bisnis yang bergerak dalam memproduksi kertas, dan
4. Riau Prima Energi (RPE), unit bisnis yang bergerak dalam menghasilkan energi listrik.

Bahan baku proses pembuatan *pulp* Pabrik Riau Pulp adalah kayu yang berasal dari kayu tanaman akasia yang bernama *Acasiamangium* dan *Acasiacrasicarpa* dan *Pinussilvetris*. Kayu yang digunakan perusahaan pada umumnya kayu keras (*hard wood*), sedangkan kayu lunak (*soft wood*) digunakan dalam jumlah sedikit. Bahan baku untuk proses pembuatan kertas adalah *pulp*, yaitu pulp serat pendek (*hardwood*) dan pulp serat panjang (*softwood*).

Adapun kertas yang dihasilkan PT. Riau Andalan Pulp and Paper bermerek Dunia Mas dan Paper One. Produk kertas yang berupa gulungan (rolls) lebarnya 480-2200 mm dengan berat 60, 70, 75, 80, 90, 100, 120 gr/m².

Lembaran-lembaran kertas yang berbentuk folio sesuai ukuran *standard* dan *customize* memiliki berat 60, 70, 80, 90, 100, dan 120 gr/m². Ukuran kertas yang dipasarkan adalah dalam size A4, A3, F4, NA4 dengan berat 70/80 gr/m².

Pemasaran ditujukan untuk domestik dan ekspor, prioritas masing-masing pemasaran adalah sebagai berikut:

1. Domestik

Pulp yang dihasilkan didistribusikan ke RAK yang merupakan anak perusahaan RGM (Raja Garuda Mas) Group. Selain itu juga didistribusikan ke pabrik-pabrik kertas di Indonesia.

2. Ekspor

Prioritas ekspor ditujukan ke India, Timur Tengah, Eropa, Australia, Taiwan, Japan, Thailand, Korea dan Malaysia. Distribusi pulp 69% ditujukan ke Asia, 22% ke kawasan Eropa dan 9% untuk Indonesia. Sedangkan distribusi kertas 47% ditujukan ke Asia, 23% ke kawasan Eropa, 15% untuk Timur Tengah dan sisanya 15% ke Indonesia.

Visi:

Menjadi perusahaan pulp dan kertas berskala dunia dengan manajemen dan kinerja terbaik, berkelanjutan, dan menjadi pilihan utama konsumen maupun karyawan.

Misi:

1. Menjalankan pertumbuhan yang berkelanjutan.
2. Menjadi pemimpin pada tiap industri dan segmen pasar pada cakupan area usaha.

3. Memaksimalkan timbal balik keuntungan kepada pemegang saham sejalan dengan tetap berkontribusi kepada perkembangan sosial ekonomi masyarakat lokal dan daerahnya.
4. Menciptakan nilai-nilai melalui teknologi modern dan memberi pengaruh terhadap pengetahuan industri, aset-aset berharga, jaringan, dan sumber daya manusia.

Demi menjaga keberlangsungan usaha PT RAPP menerapkan konsep 3P (*Planet, People, and Profit*). *Planet* yaitu pengelolaan kawasan konservasi, keanekaragaman hayati, pengendalian degradasi kualitas sumber daya alam, pengendalian pencemaran lingkungan, penyiapan lahan tanpa bakar. *People* yaitu penyediaan lapangan kerja / peluang usaha, pemberdayaan masyarakat dan penuntasan kemiskinan. *Profit* yaitu suplai bahan baku serat berkualitas yang berkelanjutan dengan memastikan terpenuhinya aspek legalitas bahan baku.

4.2 Struktur Organisasi PT. RAPP

Struktur organisasi merupakan hal penting yang diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas suatu perusahaan. Jika tidak ada organisasi dan koordinasi yang baik dalam suatu perusahaan maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula dan dapat menimbulkan pertentangan dan adanya penyimpangan.

Pimpinan perusahaan mempunyai tugas mengkoordinir dalam pemberian tugas, struktur organisasi digambarkan dalam bentuk skema atau diagram yang menunjukkan pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan dari setiap bagian dengan masing-masing fungsi yang ada dalam organisasi.

Sebelum mengetahui lebih lanjut struktur organisasi pada PT. RAPP Riau penulis akan mengemukakan pengertian organisasi, menurut (Manullang, 1997:52), Organisasi merupakan suatu proses penetapan pembagian pekerjaan yang dilakukan pembatasan tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga mungkin orang dapat bekerjasama seefektif mungkin untuk mencapai suatu tujuan.

Struktur organisasi dapat dibedakan berdasarkan pengelompokan, antara lain:

a. Organisasi garis

Pada organisasi garis ini kekuasaan dan tanggung jawab bergabung, setiap tingkatan penghuni dari atas sampai kebawah dimana masing-masing mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Organisasi fungsional

Pada organisasi ini lalu lintas kekuasaan tidak langsung, tiap-tiap atasan tidak mempunyai sejumlah bawahan yang tugas bawahan tertentu dapat menerima perintah dari setiap orang setingkat lebih dari kedudukannya.

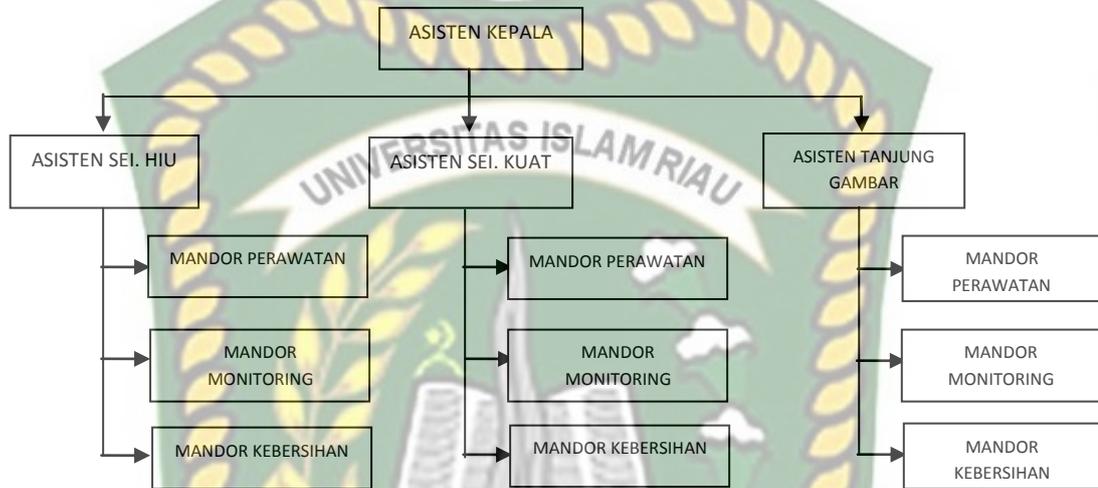
c. Organisasi garis dan staff (*Line Organization*)

Organisasi ini mempunyai perpaduan perbaikan dari organisasi garis dan fungsional.

Sehubungan dengan pengertian diatas maka struktur organisasi yang digunakan pada PT RAPP Riau ini termasuk organisasi garis karena kekuasaan dan tanggung jawab bawahan langsung pada atasan masing-masing pimpinan. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi pada PT. RAPP di Departemen

Water Management Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. RAPP Riau di Departemen *Water Management*
Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti 2017



Sumber: PT RAPP Estate Pulau Padang, 2018

4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Asisten Kepala
 - Mengatur pekerjaan disetiap departemen
 - Menjalankan program dari manager
 - Menyelesaikan masalah dalam lapangan
- b. Asisten
 - Menjalankan perintah pekerjaan dari askep yang akan disampaikan kepada mandor
 - Memastikan laporan-laporan yang dibuat oleh mandor
 - Membantu askep menyelesaikan masalah-masalah dilapangan
 - Pengadaan bahan persediaan untuk transportasi
- c. Mandor
 - Mengatur anggota bekerja dengan baik dan benar
 - Menjaga aset-aset perusahaan
 - Memastikan anggota bekerja dilapangan
 - Pengontrolan karyawan

4.4 Aktivitas Perusahaan di Departemen *Water Management*

1. Menjaga kisaran air normal dari 40cm - 90cm dari permukaan areal
2. Mengontrol air untuk mengeluarkan kayu dari dalam hingga keluar dengan sistem kanal (*Channel*)
3. Mengatur dan mengendalikan air agar tidak banjir agar tanaman tumbuh dengan baik
4. Mengatur agar tidak kering air di kanal (*Channel*)
5. Mengatasi dan mencegah kebakaran
6. Meningkatkan produktivitas lahan dan Menurunkan emisi karbon

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan pada PT. RAPP estate Pulau Padang Kabupaten Meranti. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 41 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	34	82.93
2	Perempuan	7	17.07
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 41 responden pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 34 orang atau 82.93% dan sisanya Perempuan yaitu sebanyak 7 orang atau 17.07%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti mayoritas karyawannya berjenis kelamin Laki-Laki.

5.1.2 Usia

Didalam sebuah perusahaan usia menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang didalam perusahaan tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	16	39.02
2	30 s.d 39	8	19.51
3	40 s.d 49	14	34.15
4	>50	3	7.32
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 41 responden pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti, responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 39.02%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 19.51%, responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 34.15%, dan responden yang berusia diatas 50

tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 3.72%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun.

5.1.3 Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	20	48.78
2	Diploma	4	9.76
3	S1	12	29.27
4	S2	5	12.19
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 41 responden pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti, responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 20 orang atau 48.78%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 9.76%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 orang atau 29.27, dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang atau 12.19%. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat responden terbanyak merupakan responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 20 orang atau 48.78%.

5.1.4 Lama Bekerja

Adapun lamanya bekerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	2	4.88
2	1-5 Tahun	17	41.46
3	> 5 Tahun	22	53.66
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 41 responden pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti, responden dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 2 orang atau 4.88%, responden dengan lama masa kerja antara 1-5 tahun adalah sebanyak 17 orang atau 41.46%, dan responden dengan lama masa kerja diatas 5 tahun adalah sebanyak 22 orang atau 53.66%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti mayoritas karyawannya adalah dengan lama masa kerja diatas 5 tahun yaitu 22 orang atau 53.66%.

5.2 Analisis Deskriptif

5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan Variabel Kompensasi (X), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Tentang Penetapan gaji pokok kepada karyawan
berdasarkan masa kerja dan posisi jabatan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	65.9
2	Setuju	7	17.1
3	Cukup Setuju	7	17.1
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang penetapan gaji pokok kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan posisi jabatan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 27 orang atau 65.9%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.1%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.1%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang penetapan gaji pokok kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan posisi jabatan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Tentang Gaji yang diberikan kepada karyawan pada PT. RAPP sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	65.9
2	Setuju	5	12.2
3	Cukup Setuju	5	12.2
4	Tidak Setuju	4	9.8
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang gaji yang diberikan kepada karyawan pada PT. RAPP sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 27 orang atau 65.9%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.2%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.2%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 9.8%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang gaji yang diberikan kepada karyawan pada PT. RAPP sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan berada pada kategori Sangat Setuju.

Upah atau gaji merupakan jenis kompensasi langsung yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya. Menurut Simamora (2008:445), upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Pada PT. RAPP Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti gaji karyawan dibayarkan oleh perusahaan setiap bulannya yaitu setiap tanggal 1 atau awal bulan.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Karyawan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan tercapai

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	58.5
2	Setuju	13	31.7
3	Cukup Setuju	4	9.8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan tercapai. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 58.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 31.7%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 9.8%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan tercapai berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Pemberian bonus/insentif pada PT. RAPP
sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	68.3
2	Setuju	8	19.5
3	Cukup Setuju	3	7.3
4	Tidak Setuju	2	4.9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang pemberian bonus/insentif pada PT. RAPP sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 68.3%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 19.5%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.3%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 4.9%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang pemberian bonus/insentif pada PT. RAPP sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan berada pada kategori Sangat Setuju.

Insentif atau bonus juga termasuk jenis kompensasi langsung yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya. Menurut Simamora (2008:445), insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Pada PT. RAPP Estate Pulau Padang

Kabupaten Meranti biasanya karyawan akan mendapatkan bonus setahun sekali apabila pencapaian target perusahaan tercapai.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan Tunjangan Hari Raya kepada Karyawan untuk memenuhi kebutuhan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	73.2
2	Setuju	6	14.6
3	Cukup Setuju	4	9.8
4	Tidak Setuju	1	2.4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. RAPP memberikan Tunjangan Hari Raya kepada Karyawan untuk memenuhi kebutuhan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 30 orang atau 73.2%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 14.6%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 9.8%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.4%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. RAPP memberikan Tunjangan Hari Raya kepada Karyawan untuk memenuhi kebutuhan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS Kesehatan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	61.0
2	Setuju	7	17.1
3	Cukup Setuju	8	19.5
4	Tidak Setuju	1	2.4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. RAPP memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS Kesehatan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 61.0%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.1%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 19.5%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.4%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. RAPP memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS Kesehatan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan tunjangan sosial
ketenagakerjaan kepada karyawan melalui BPJS Ketenagakerjaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	58.5
2	Setuju	8	19.5
3	Cukup Setuju	6	14.6
4	Tidak Setuju	3	7.3
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. RAPP memberikan tunjangan sosial ketenagakerjaan kepada karyawan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 58.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 19.5%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 14.6%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.3%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. RAPP memberikan tunjangan sosial ketenagakerjaan kepada karyawan melalui BPJS Ketenagakerjaan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. RAPP memiliki rasa aman dengan tunjangan yang diberikan perusahaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	80.5
2	Setuju	5	12.2
3	Cukup Setuju	2	4.9
4	Tidak Setuju	1	2.4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan pada PT. RAPP memiliki rasa aman dengan tunjangan yang diberikan perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 33 orang atau 80.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.2%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 4.9%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.4%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan pada PT. RAPP memiliki rasa aman dengan tunjangan yang diberikan perusahaan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tunjangan merupakan salah satu jenis kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan dari perusahaan. Menurut Simamora (2008:445), contoh - contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan

hubungan kepegawaian. Pada PT. RAPP Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti bentuk tunjangan yang diterima karyawan dari perusahaan yaitu Tunjangan Hari Raya (THR) untuk karyawan muslim pada saat sebelum lebaran tepatnya dua minggu sebelum lebaran. Tunjangan kesehatan yaitu pihak PT. RAPP telah bekerja sama dengan BPJS Kesehatan dan untuk tunjangan sosial ketenagakerjaan PT. RAPP juga menjalin kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan ini karyawan harus membayar setiap bulan secara otomatis melalui pemotongan gajinya sebesar 2% setiap bulannya.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	85.4
2	Setuju	3	7.3
3	Cukup Setuju	2	4.9
4	Tidak Setuju	1	2.4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. RAPP memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 35 orang atau 85.4%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.3%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu

sebanyak 2 orang atau 4.9%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.4%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. RAPP memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan fasilitas perumahan kepada setiap karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	80.5
2	Setuju	5	12.2
3	Cukup Setuju	3	7.3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. RAPP memberikan fasilitas perumahan kepada setiap karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 33 orang atau 80.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.2%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.3%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. RAPP memberikan

fasilitas perumahan kepada setiap karyawan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. RAPP memiliki rasa aman dengan fasilitas yang diberikan perusahaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	51.2
2	Setuju	12	29.3
3	Cukup Setuju	8	19.5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan pada PT. RAPP memiliki rasa aman dengan fasilitas yang diberikan perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 51.2%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 29.3%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 19.5%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan pada PT. RAPP memiliki rasa aman dengan fasilitas yang diberikan perusahaan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Fasilitas yang diberikan PT. RAPP sudah adil dan layak bagi karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	65.9
2	Setuju	11	26.8
3	Cukup Setuju	3	7.3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang fasilitas yang diberikan PT. RAPP sudah adil dan layak bagi karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 27 orang atau 65.9%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 26.8%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.3%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang fasilitas yang diberikan PT. RAPP sudah adil dan layak bagi karyawan berada pada kategori Sangat Setuju.

Fasilitas juga merupakan salah satu jenis kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan dari perusahaan. Menurut Simamora (2008:445), contoh - contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari

kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Pada PT. RAPP Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu fasilitas kendaraan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Setiap karyawan akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan fasilitas kendaraan tersebut apabila masa kerjanya diatas 5 tahun. Untuk karyawan jabatan Mandor dan Askep mereka memiliki kesempatan untuk mendapatkan fasilitas kendaraan yaitu sepeda motor jika telah memenuhi syarat yang ditetapkan perusahaan, sedangkan fasilitas kendaraan yaitu Mobil diberikan untuk jabatan eksekutif di perusahaan seperti Manager Estate, Humas dan jabatan tertinggi lainnya. Selanjutnya setiap karyawan tetap diberikan fasilitas rumah oleh PT. RAPP Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti.

Tabel 5.17
Rekapitulasi Variabel Kompensasi (X)

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Penetapan gaji pokok kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan posisi jabatan.	27	7	7	-	-	41	4.48
		135	28	21	0	0	184	
2	Gaji yang diberikan kepada karyawan pada PT. RAPP sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan.	27	5	5	4	-	41	4.34
		135	20	15	8	0	178	
3	Karyawan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan tercapai.	24	13	4	-	-	41	4.48
		120	52	12	0	0	184	
4	Pemberian bonus/insentif pada PT. RAPP sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan.	28	8	3	2	-	41	4.51
		140	32	9	4	0	185	
5	PT. RAPP memberikan Tunjangan Hari Raya	30	6	4	1	-	41	4.58

	kepada Karyawan untuk memenuhi kebutuhan.	150	24	12	2	0	188	
6	PT. RAPP memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS Kesehatan.	25	7	8	1	-	41	4.36
		125	28	24	2	0	179	
7	PT. RAPP memberikan tunjangan sosial ketenagakerjaan kepada karyawan melalui BPJS Ketenagakerjaan.	24	8	6	3	-	41	4.29
		120	32	18	6	0	176	
8	Karyawan pada PT. RAPP memiliki rasa aman dengan tunjangan yang diberikan perusahaan.	33	5	2	1	-	41	4.71
		165	20	6	2	0	193	
9	PT. RAPP memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan.	35	3	2	1	-	41	4.75
		175	12	6	2	0	195	
10	PT. RAPP memberikan fasilitas perumahan kepada setiap karyawan.	33	5	3	-	-	41	4.73
		165	20	9	0	0	194	
11	Karyawan pada PT. RAPP memiliki rasa aman dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	21	12	8	-	-	41	4.32
		105	48	24	0	0	177	
12	Fasilitas yang diberikan PT. RAPP sudah adil dan layak bagi karyawan.	27	11	3	-	-	41	4.58
		135	44	9	0	0	188	
Jumlah		334	90	55	13	0	492	4.51
Jumlah Bobot		1670	360	165	26	0	2221	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.17 diatas, memperlihatkan responden secara keseluruhan terhadap semua variabel dari Kompensasi (X), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 4.51, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel Kompensasi (X) secara keseluruhan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti* adalah Setuju.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan Variabel Kepuasan kerja (Y), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya diperusahaan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	78.0
2	Setuju	3	7.3
3	Cukup Setuju	4	9.8
4	Tidak Setuju	2	4.9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya diperusahaan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 32 orang atau 78.0%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.3%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 9.8%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 4.9%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya diperusahaan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Tugas pekerjaan yang diberikan pada
PT. RAPP sesuai dengan kemampuan karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	61.0
2	Setuju	10	24.4
3	Cukup Setuju	4	9.8
4	Tidak Setuju	2	4.9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang tugas pekerjaan yang diberikan pada PT. RAPP sesuai dengan kemampuan karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 61.0%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 24.4%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 9.8%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 4.9%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang tugas pekerjaan yang diberikan pada PT. RAPP sesuai dengan kemampuan karyawan berada pada kategori Sangat Setuju.

Isi pekerjaan adalah catatan yang sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan di perusahaan, yang didasarkan pada kenyataan- kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan. Yang menjadi tolak ukur dalam menilai isi pekerjaan

adalah kualitas pekerjaan itu sendiri yaitu kesesuaian tugas dan bisa menyelesaikannya dengan tepat waktu. Selanjutnya yaitu beban kerja merupakan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri dan kesesuaian antara jenjang karir dengan jabatannya.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan melakukan pembinaan melalui motivasi kepada karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	68.3
2	Setuju	5	12.2
3	Cukup Setuju	7	17.1
4	Tidak Setuju	1	2.4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang pimpinan melakukan pembinaan melalui motivasi kepada karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 68.3%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.2%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.1%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.4%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang pimpinan

melakukan pembinaan melalui motivasi kepada karyawan berada pada kategori Sangat Setuju.

Supervisi merupakan pengarah serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada dibawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok. Orang yang menjalankan kegiatan supervisi biasanya disebut dengan sebutan supervisor. Agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik dan selalu mengalami peningkatan bentuk supervisi yang dilakukan atasan kepada bawahannya dapat berupa pemberian motivasi baik secara langsung maupun dalam bentuk penghargaan.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Saya selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan pada PT. RAPP

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	63.4
2	Setuju	8	19.5
3	Cukup Setuju	2	4.9
4	Tidak Setuju	5	12.2
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan pada PT. RAPP. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 63.4%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 19.5%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 4.9%,

responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.5%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang saya selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan pada PT. RAPP berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan demi kelancaran tugas pekerjaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	68.3
2	Setuju	9	22.0
3	Cukup Setuju	4	9.8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan demi kelancaran tugas pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 68.3%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.0%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 9.8%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan demi kelancaran tugas pekerjaan berada pada kategori Sangat Setuju.

Organisasi dan manajemen merupakan sarana untuk melakukan kerjasama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki. Agar perusahaan berjalan lancar dan mencapai tujuannya karyawan harus diarahkan untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan. Pimpinan perusahaan pun juga harus memberikan arahan-arahan kepada karyawan demi kelancaran tugas-tugas pekerjaan.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir kepada setiap karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	51.2
2	Setuju	14	34.1
3	Cukup Setuju	6	14.6
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. RAPP memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir kepada setiap karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 51.2%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 34.1%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 14.6%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. RAPP memberikan kesempatan untuk

mengembangkan karir kepada setiap karyawan berada pada kategori Sangat Setuju.

Agar karyawan diperusahaan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, pihak perusahaan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan itu sendiri. Salah satunya dengan memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan, ini dapat berupa memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya diperusahaan. Karena setiap karyawan tentunya ingin diakui oleh masyarakat dan semakin tinggi jabatan yang dimiliki tentunya gaji yang didapatkan karyawan akan semakin meningkat untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi tentunya akan tercipta kepuasan kerja pada diri karyawan.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang PT. RAPP selalu tepat waktu dalam pembayaran gaji kepada karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	68.3
2	Setuju	9	22.0
3	Cukup Setuju	4	9.8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. RAPP selalu tepat waktu dalam pembayaran gaji kepada karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 68.3%, responden yang

memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.0%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 9.8%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. RAPP selalu tepat waktu dalam pembayaran gaji kepada karyawan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Gaji yang diberikan PT. RAPP sudah sesuai bagi karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	82.9
2	Setuju	5	12.2
3	Cukup Setuju	2	4.9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang gaji yang diberikan PT. RAPP sudah sesuai bagi karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 34 orang atau 82.9%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.2%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 4.9%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang gaji yang diberikan PT. RAPP sudah sesuai bagi karyawan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Dengan adanya tunjangan yang diberikan pihak PT. RAPP membuat karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	56.1
2	Setuju	7	17.1
3	Cukup Setuju	6	14.6
4	Tidak Setuju	5	12.2
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang dengan adanya tunjangan yang diberikan pihak PT. RAPP membuat karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 56.1%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.1%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 14.6%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.5%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang dengan adanya tunjangan yang diberikan pihak PT. RAPP membuat karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya berada pada kategori Sangat Setuju.

Pihak perusahaan juga harus memperhatikan besaran gaji yang diberikan kepada karyawannya agar karyawan memiliki kepuasan kerja. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji harus diperhatikan, dan gaji yang diberikan sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri, kemudian tunjangan juga akan menambah semangat karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	68.3
2	Setuju	9	22.0
3	Cukup Setuju	4	9.8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 68.3%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.0%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 9.8%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja berada pada kategori Sangat Setuju.

Lingkungan internal perusahaan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersahabat sudah tentu akan meningkatkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja. Rekan kerja yang mendukung juga sudah tentu akan mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja karyawan, karyawan tidak hanya bisa bekerja secara personal akan tetapi untuk pekerjaan tertentu juga bisa bekerja dengan tim.

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. RAPP merasa puas dengan tersedianya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	70.7
2	Setuju	4	9.8
3	Cukup Setuju	6	14.6
4	Tidak Setuju	2	4.9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.28 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan pada PT. RAPP merasa puas dengan tersedianya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 29 orang atau 70.7%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 9.8%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 14.6%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 4.9%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang

karyawan pada PT. RAPP merasa puas dengan tersedianya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. RAPP merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	68.3
2	Setuju	9	22.0
3	Cukup Setuju	4	9.8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.29 diatas, dapat diketahui dari 41 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan pada PT. RAPP merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 68.3%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.0%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 9.8%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan pada PT. RAPP merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya berada pada kategori Sangat Setuju.

Demi kelancaran tugas pihak perusahaan harus memperhatikan bagaimana kondisi pekerjaan diperusahaan itu sendiri. Seperti ketersediaan fasilitas kerja dan kenyamanan tempat kerja. Fasilitas kerja yang kurang memadai tentunya akan menghambat kelancaran tugas pekerjaan, begitu juga dengan kenyamanan tempat kerja.

Tabel 5.30
Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya diperusahaan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.	32	3	4	2	-	41	4.58
		160	12	12	4	0	188	
2	Tugas pekerjaan yang diberikan pada PT. RAPP sesuai dengan kemampuan karyawan.	25	10	4	2	-	41	4.41
		125	40	12	4	0	181	
3	Pimpinan melakukan pembinaan melalui motivasi kepada karyawan	28	5	7	1	-	41	4.46
		140	20	21	2	0	183	
4	Saya selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan pada PT. RAPP.	26	8	2	5	-	41	4.34
		130	32	6	10	0	178	
5	Atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan demi kelancaran tugas pekerjaan.	28	9	4	-	-	41	4.58
		140	36	12	0	0	188	
6	PT. RAPP memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir kepada setiap karyawan.	21	14	6	-	-	41	4.36
		105	56	18	0	0	179	

7	PT. RAPP selalu tepat waktu dalam pembayaran gaji kepada karyawan.	28	9	4	-	-	41	4.58
		140	36	12	0	0	188	
8	Gaji yang diberikan PT. RAPP sudah sesuai bagi karyawan.	34	5	2	-	-	41	4.73
		170	20	6	0	0	194	
9	Dengan adanya tunjangan yang diberikan pihak PT. RAPP membuat karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.	23	7	6	5	-	41	4.17
		115	28	18	10	0	171	
10	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja.	28	9	4	-	-	41	4.58
		140	36	12	0	0	188	
11	Karyawan pada PT. RAPP merasa puas dengan tersedianya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.	29	4	6	2	-	41	4.46
		145	16	18	4	0	183	
12	Karyawan pada PT. RAPP merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya.	28	9	4	-	-	41	4.58
		140	36	12	0	0	188	
Jumlah		330	92	53	17	0	492	4.49
Jumlah Bobot		1650	368	159	34	0	2211	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.30 diatas memperlihatkan responden secara keseluruhan terhadap semua variabel dari Kepuasan Kerja (Y), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 4.49, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Y) secara keseluruhan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti adalah Setuju.

Tabel 5.31

Rekapitulasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Variabel	Kategori					Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kompensasi (X)	334	90	55	13	0	4.51
2	Kepuasan Kerja (Y)	330	92	53	17	0	4.49

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

5.3 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner kepada para responden melalui variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

5.3.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung < r-tabel maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 41 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan $df = n - 2$, berarti $41 - 2 = 39$. Dari r tabel uji dua arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui **r tabel sebesar 0,316**.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y) pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel 5.32 berikut ini:

Tabel

Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Tentang Pengaruh Kompensasi (X)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item	r – hitung	r - tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X ₁	0.777	0.316	Valid
	X ₂	0.843	0.316	Valid
	X ₃	0.747	0.316	Valid
	X ₄	0.715	0.316	Valid
	X ₅	0.745	0.316	Valid
	X ₆	0.455	0.316	Valid
	X ₇	0.747	0.316	Valid
	X ₈	0.635	0.316	Valid
	X ₉	0.779	0.316	Valid
	X ₁₀	0.721	0.316	Valid
	X ₁₁	0.740	0.316	Valid
	X ₁₂	0.730	0.316	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0.722	0.316	Valid
	Y ₂	0.719	0.316	Valid
	Y ₃	0.850	0.316	Valid
	Y ₄	0.847	0.316	Valid
	Y ₅	0.793	0.316	Valid
	Y ₆	0.433	0.316	Valid
	Y ₇	0.793	0.316	Valid
	Y ₈	0.483	0.316	Valid
	Y ₉	0.578	0.316	Valid
	Y ₁₀	0.685	0.316	Valid
	Y ₁₁	0.759	0.316	Valid
	Y ₁₂	0.803	0.316	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, dapat dilihat nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan

tentang variabel Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5.33
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi	0.910	0.60	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0.904	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.33 tersebut, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel Kompensasi (X) sebesar 0.910 (>0.60). Kepuasan kerja (Y) sebesar 0.904 (>0.60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian

ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompensasi terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja. Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu unit.

X = Variabel bebas (Kompensasi)

Setelah diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.34
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.475	6.675		2.468	.018		
	Kompensasi_X	.690	.122	.671	5.645	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Y

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari tabel hasil output SPSS diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,475 + 0,690X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 16,475 artinya jika variabel bebas X (Kompensasi) nilainya tetap, maka variabel terikat Y (Kepuasan Kerja) sebesar 16,475
- b. Koefisien regresi variabel X (Kompensasi) sebesar 0,690 berarti jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,690 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Semakin besar Kompensasi maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin baik.

5.4 Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat dibuktikan hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

- a. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.
- b. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka tidak terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 : n-k-1 \\
 &= 0,05/2 : 41-1-1 \\
 &= 0,025 : 39 \\
 &= 2,0227
 \end{aligned}$$

Maka diketahui $t_{\text{tabel}} = 2.0227$, dari hasil output SPSS pada tabel 5.34 maka dapat diambil kesimpulan:

Nilai $t_{\text{hitung}} = 5.645 > 2.0227$ (t_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti.

5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Dari hasil pengolahan dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.35
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.436	5.19733

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X

b. Dependent Variable: Kepuasan_Y

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari tabel 5.35 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) sebesar 0.450 (45.00%), ini menerangkan bahwa Kompensasi pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar 45.00%. Sedangkan sisanya sebesar 55.00% (100% - 45.00%) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Kompensasi (X) diketahui jumlah rata-rata keseluruhan sebesar 4,51 yang berada pada kategori Setuju. Artinya kompensasi yang diberikan PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti kepada karyawannya telah sesuai bagi karyawan.
Tanggapan responden tertinggi pada variabel kompensasi (X) berada pada item pernyataan tentang PT. RAPP memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan, dengan nilai rata-rata sebesar 4,75 yang berada pada kategori Sangat Setuju.
2. Hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja (Y) diketahui jumlah rata-rata keseluruhan sebesar 4,49 yang berada pada kategori setuju. Artinya kepuasan kerja karyawan pada PT RAPP di Departemen *Water Management Estate* pulau padang Kabupaten Meranti sudah dikatakan puas.

3. hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan hasil nilai sig.= 0.000<0.05 atau nilai $t_{\text{hitung}} = 5.645 > 2.0227$ (t_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti.
4. Nilai R-Square (R^2) sebesar 0,450 artinya kompensasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti sebesar 45,00% sedangkan sisanya 55,00% dipengaruhi oleh faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2 Saran

hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti persentasenya cukup tinggi, oleh karena itu pihak PT. RAPP Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti diharapkan agar selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, karena ini nantinya akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan puas atas pekerjaannya sudah barang tentu karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Karyawan juga akan menjaga loyalitasnya terhadap perusahaan.

2. Diharapkan peneliti selanjutnya dalam menganalisis pengaruh kompensasi, agar dapat menggunakan variabel lain yang belum diteliti oleh penulis dan melakukan penelitian pada lokasi/objek yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS19*. (edisi kelima) Semarang. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE).
- Hariandja, Marihot T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Lubis, Ahmad. A. 2005. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rolimex Kimia Nusamas Medan*. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, H. Hadari. (2005). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Potale, Rocky. 2015. *Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*.
- Sagita, Aan. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan PT RAPP Estate Baserah*.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. STIE YPKN : Yogyakarta.
- Sinollah. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap dan J Pasuruan)*.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif Dan RND*. Bandung: Alfabeta.
Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari
Teori Ke Praktek. Rajawali Pers: Jakarta.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau