

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN PT. ROSERE MULTI KARYA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh

SRI RAMADHANI

NIM: 158600172



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. ROSERE MULTI KARYA.**

NAMA MAHASISWA : SRI RAMADHANI

NO. STAMBUK : 15.860.0172

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

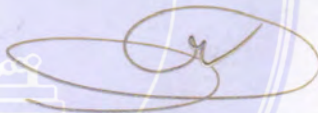
MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing 1

Pembimbing II


(Istiana, S.Psi, M.Psi)


(Salamiah sari dewi, S.Psi, M.Psi)

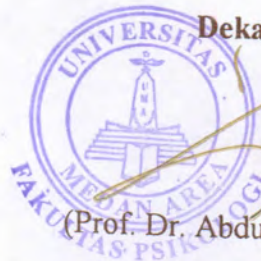
MENGETAHUI:

Kepala Bagian



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.pd)

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

Pada Tanggal:

10 Oktober 2019

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

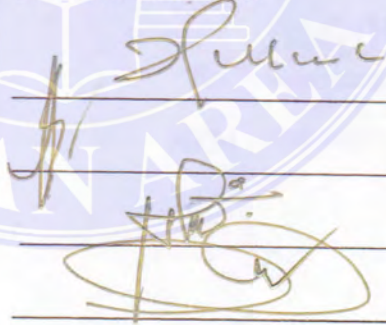
DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
3. Istiana, S.Psi, M.Psi
4. Salamiah Sari Dewi, S.psi, M.Psi



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun , sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, September 2019



Sri Ramadhani

NPM : 158600172

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SRI RAMADHANI
NPM : 158600172
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya. Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (detabase), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 10 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Sri Ramadhani)

ABSTRAK

Hubungan Antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya

Oleh:

SRI RAMADHANI

15.860.0172

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosere Multi Karya. Dengan asumsi Semakin positif persepsi karyawan terhadap kompensasi maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi atau sebaliknya semakin negatif persepsi karyawan terhadap kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala Likert dengan menggunakan skala kompensasi berdasarkan Aspek-aspek yaitu: kelayakan, keadilan, konsistensi. Dan skala kepuasan kerja disusun berdasarkan Aspek-aspek yaitu: pekerjaan, manajemen, kepangkatan, kepemimpinan dan rekan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Product Moment. Berdasarkan analisis data maka diperoleh: 1) Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja, dimana $r^{xy} = 0,682$; $p = 0,00 < 0,05$. Artinya semakin positif persepsi terhadap kompensasi maka kepuasan kerja semakin tinggi dan sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin rendah. 2) Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas X dengan variable terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,466$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 46,6%. Hal ini sejalan dengan teori menurut Robbins (2002) yaitu kerja yang secara mental mendukung, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kata kunci: kompensasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

Relationship Between Compensation of Job Satisfaction of Employees of PT. Rosere Multi Karya

BY:

SRI RAMADHANI

15.860.0172

This study aims to look at the relationship between compensation and job satisfaction among employees of PT. Rosere Multi Karya. Assuming that the more positive the employee's perception of compensation, the higher job satisfaction will be or the more negative the employee's perception of compensation, the lower job satisfaction will be. This research was arranged based on the Likert scale method using a compensation scale based on aspects namely: feasibility, fairness, consistency. And job satisfaction scale is arranged based on aspects, namely: work, management, rank, leadership and coworkers. The data analysis technique used is Product Moment. Based on data analysis, it is obtained: 1) There is a positive relationship between compensation and job satisfaction, where $r_{xy} = 0.682$; $p = 0.00 < 0.05$. This means that the more positive the perception of compensation, the higher job satisfaction and vice versa the more negative the perception of compensation, the lower job satisfaction will be. 2) The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is equal to $r^2 = 0,466$. This shows that job satisfaction is influenced by compensation of 46.6%. This is in line with the theory according to Robbins (2002) which is mentally supportive work, appropriate rewards, supportive working conditions, supportive coworkers and personality conformity with work.

Keywords: compensation, job satisfaction

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar, selanjutnya peneliti menyadari tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak penyusun skripsi tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan-bantuan dan bimbingan moril serta materil. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Istiana S.Psi M, Psi selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi penulis, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Salaria Sari Dewi S.Psi M. Psi selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, serta menjadi tempat dalam mencari jalan keluar ketika dalam pengerjaan skripsi ini mendapat rintangan.

6. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku ketua penguji dalam pelaksanaan sidang skripsi yang telah banyak membantu dalam melancarkan sidang skripsi saya.
7. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris penguji skripsi yang telah memberi banyak masukan untuk memperbaiki tatanan skripsi saya.
8. Pihak PT. Rosere Multi Karya yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. Ibu Farida Hanum Siregar S.Psi M.Psi selaku kepala bagian jurusan psikologi industri dan organisasi yang selalu membantu dalam menyelesaikan berkas-berkas selama skripsi ini berlangsung.
10. Para dosen, Seluruh Staff Tata Usaha Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan kampus.
11. Terimakasih yang tak terhingga untuk kedua orang tuaku tersayang Amrin dan Zaleha yang telah memberikan do'a, semangat, dukungan, cinta, kasih sayang dan nasihat-nasihatnya. Teristimewa untuk pengorbanan yang telah kalian berikan kepadaku sehingga aku tak henti-hentinya mendapatkan ilmu pengetahuan.
12. Terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pacarku Manumfak Immanuel Pasaribu yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa dalam segala hal sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

13. Terimakasih untuk saudaraku tersayang abang Khafizal Khaira, kakak Amaliana Husna dan adek Eva Asra yang selalu memberikan semangat dan menjadi tempat curhat dikala sedih dan penat.
14. Sahabat-sahabatku Syarifatun Nidar, Intan Nur Asma, Derly Ayuni, Khairun Nisa dan Nur Mujahidah yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang tak henti-hentinya dan selalu menghibur disaat lelah. Terimakasih sahabatku.
15. Terimakasih untuk sahabat ku Astry Mahrani Nasution dan Ira Purnami Ika Putri yang selalu menemani, membantu dan saling mendukung untuk bisa sama-sama menyelesaikan skripsi.
16. Terimakasih juga saya ucapkan untuk sahabat-sahabat saya Della Solyvesa Butar-butar, Winda Anis Juliah Ritonga, Desi Ramadhani, Junita Priasih, Shella Anastasya Pasaribu dan Preety Priyanka yang telah saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan skripsi.
17. Terimakasih untuk semua teman-teman psikologi kelas B stambuk 2015 yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
18. Semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini, akan selalu dikenang sepanjang masa. Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah kalian berikan padaku.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan

kepada peneliti mendapat pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industry dan organisasi.

Hormat Saya

Sri Ramadhani



DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
1. Manfaat Teoritis	13
2. Manfaat Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	14
B. Kepuasan Kerja.....	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi	17
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	21
4. Teori-teori Kepuasan Kerja	24
5. Ciri-ciri Karyawan yang Kepuasan Kerja	26
6. Respon Terhadap ketidakpuasan Kerja	27
C. Persepsi Terhadap Kompensasi	30
1. Pengertian Persepsi Terhadap Kompensasi.....	30
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	30
3. Aspek-aspek Persepsi Terhadap Kompensasi	37
4. Dimensi dan Indikator Kompensasi	38
5. Jenis-jenis Kompensasi	41
6. Sistem Kompensasi	42
7. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	44
D. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja	48
E. Kerangka Konseptual.....	49

F. Hipotesis	49
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	50
B. Identifikasi Variabel Penelitian	51
C. Definisi Operasional	52
D. Subjek Penelitian	53
E. Metode Pengumpulan Data.....	55
F. Validitas dan Reliabilitas	59
G. Metode Analisis Data.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	64
B. Persiapan Penelitian	66
1. Persiapan Administrasi.....	67
2. Persiapan Alat Ukur	69
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	71
C. Pelaksanaan Penelitian.....	73
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	76
E. Pembahasan	79

BAB V Simpulan dan Saran

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA	85
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel

Tabel I. Blue print Kepuasan kerja	57
Tabel II. Blue print persepsi terhadap kompensasi	58
Tabel III. Skala kepuasan kerja sebelum uji coba	67
Tabel IV. Skala persepsi terhadap kompensasi sebelum uji coba	68
Tabel V. Skala kepuasan kerja setelah uji coba	70
Tabel VI. Skala persepsi terhadap kompensasi setelah uji coba	71
Tabel VII. Skala kepuasan kerja setelah uji validitas	72
Tabel VIII. Skala persepsi terhadap kompensasi setelah uji validitas	73
Tabel IX. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas	75
Tabel X. Rangkuman hasil perhitungan ujilinearitas	76
Tabel XI. Rangkuman perhitungan hasil r <i>product moment</i>	77
Tabel XII. Rangkuman perhitungan mean hipotetik dan mean empirik	78

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

A : Tabulasi Persepsi Terhadap Kompensasi

B : Tabulasi Kepuasan Kerja

C : Uji Reliabilitas dan Validitas Persepsi Terhadap Kompensasi

D : Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja

E : Uji Normalitas

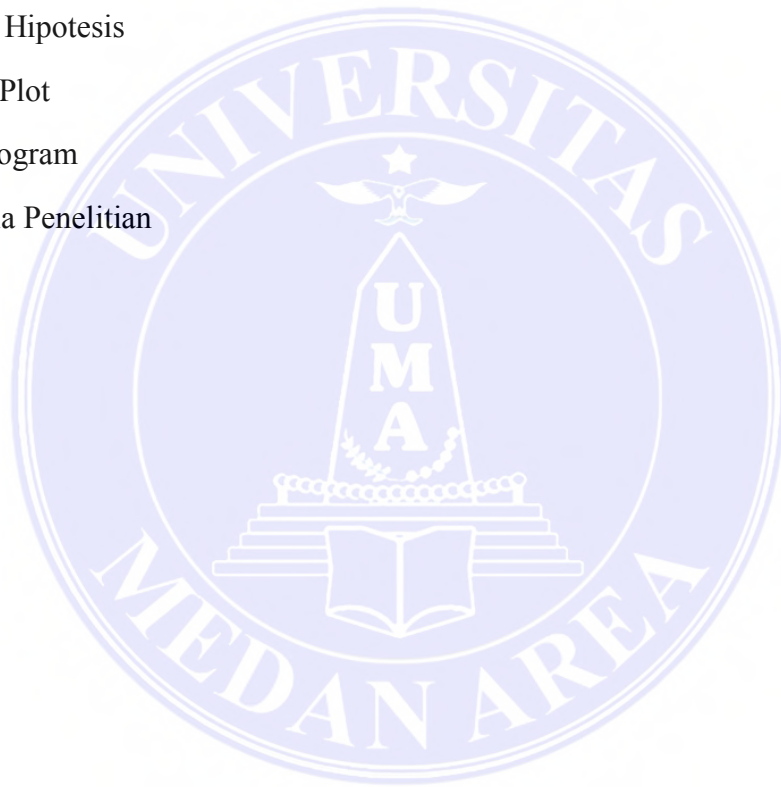
F : Uji Linearitas

G : Uji Hipotesis

H : PP Plot

I : Histogram

J : Skala Penelitian





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena sekarang ini banyak bermunculan bermacam masalah perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang usaha perusahaan. Perkembangan dalam bidang usaha perusahaan ini diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal.

Era globalisasi yang terjadi sekarang ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang cukup cepat di dalam dunia bisnis, yang menuntut organisasi atau perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyainya ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini dapat memunculkan ancaman, sekaligus kesempatan bagi organisasi (Danandjaja, 2002). Globalisasi yang terjadi sekarang ini telah menciptakan ancaman berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis. Globalisasi juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul. Seiring dengan era globalisasi dan laju perkembangan disegala bidang yang diikuti dengan tuntutan pada masyarakat pelaku ekonomi untuk lebih tangguh dan tetap eksis serta berkembang

dalam menjalankan roda usahanya, maka roda usaha idealnya dijalankan oleh sumber daya manusia yang benar-benar handal dan profesional.

Munculnya bermacam perusahaan baru akan meningkatkan kompetisi dalam dunia bisnis. Perusahaan yang sudah lama berdiri harus mampu bersaing dengan perusahaan yang baru berdiri. Perusahaan yang mampu bersainglah yang akan tetap eksis di era globalisasi seperti sekarang ini. PT. Rosere Multi Karya misalnya, perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dan distribusi obat, produk kesehatan, minuman, makanan, dan bahan baku ini sudah berdiri sejak tahun 1983 dan sekarang memiliki banyak pesaing dibidangnya. Upaya yang dilakukan perusahaan supaya bisa bersaing dan tetap eksis serta terus berkembang maka sarana dan prasarana serta kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan. Menurut Tulus (2002), manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi dalam mencapai keberhasilan, karena sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Pendapat senada juga dikemukakan Hasibuan (2000), manusia sebagai karyawan merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan

perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau *overlapping*. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Karyawan mempunyai beranekaragam kebutuhan pribadi. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Hariandja, 2013).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Menurut As'ad (2012), pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya menunjukkan ciri-ciri yang positif dalam kehidupan dan dalam pekerjaannya. Menurut Haprock (dalam Jatman, 2015), seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki ciri-

ciri seperti, (1) memiliki penyesuaian emosional yang lebih baik, (2) menunjukkan gejala yang lebih religius, (3) memiliki hubungan yang lebih baik dengan para supervisornya, (4) merasa lebih sukses, (5) lebih menyukai pengaruh keluarga dan status sosial, (6) lebih selektif dalam pekerjaan, dan (7) memiliki tingkat kejenuhan dan kejemuan yang rendah.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Kuswadi (2004), kepuasan karyawan dapat membantu dalam memaksimalkan keuntungan perusahaan melalui empat cara yaitu: (1) karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi, (2) karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif, (3) karyawan yang puas cenderung bekerja bertahan lebih lama dalam perusahaan, (4) karyawan yang puas cenderung bekerja dapat menciptakan pelanggan yang puas. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti, produktivitas yang rendah, *turn over* tinggi, dan menurunnya laba perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan perilaku seperti, produktivitas yang rendah, keluar dari perusahaan, bolos kerja atau mangkir ketika bekerja (Handoko, 2007), keterlambatan dan kelambanan dalam bekerja, serta perilaku yang menyimpang. Sedangkan kepuasan kerja yang tinggi biasanya ditunjukkan dengan perilaku seperti, produktivitas akan meningkat, kinerja perusahaan menjadi lebih efektif, tingkat absensi dan *turn over* karyawan menurun.

Puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Yuwono dan Khajar (2005), kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu *pertama*,

pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dapat memuaskan karyawan adalah pekerjaan yang memberikan status pada karyawannya. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas dan tantangan yang dapat mengembangkan potensi dirinya. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Kondisi kerja dengan tantangan yang sedang akan membuat karyawan lebih merasa kepuasan dalam bekerja.

Kedua, kesempatan mendapat promosi. Promosi jabatan bagi karyawan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja. Perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya

Ketiga, kolega kerja dan supervisi. Seorang karyawan tidak hanya mempunyai kebutuhan akan uang dan prestasi saja, karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain atau karyawan lain. Rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan. Supervisi atau pengawasan yang baik dari atasan kepada bawahannya akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja.

Keempat, imbalan yang dipersepsikan adil. Imbalan yang dipersepsikan adil menurut karyawan akan menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bertujuan untuk memikat, menahan dan meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan lebih termotivasi.

Menurut Moekijat (dalam Munandar, 2012), salah satu cara untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan kompensasi. Pendapat tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2004), bahwa komponen kompensasi seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komponen kompensasi yang dirasakan sesuai dengan harapan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi tersebut dirasa tidak sesuai dengan harapan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja merupakan kunci penting bagi perusahaan untuk meraih kesuksesan perusahaan. Informasi-informasi yang didapat dari hasil survei kepuasan kerja karyawan dapat dipakai oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan tersebut. PT. Rosere Multi Karya berusaha membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi agar keuntungan perusahaan dapat meningkat, mendapat kepuasan dari pelanggannya dan mitra bisnisnya. Salah satu usaha yang dilakukan PT. Rosere Multi Karya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah dengan memberikan gaji, insentif, dan tunjangan yang layak kepada karyawannya.

Gaji, insentif, bonus, dan tunjangan merupakan bentuk dari kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Simamora (2004), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi. Kompensasi dapat digolongkan menjadi dua macam yaitu, kompensasi non finansial dan kompensasi finansial. Kompensasi non finansial atau kompensasi intrinsik merupakan imbalan yang dinilai di dalam dan dari karyawan

sendiri yang berupa perasaan yang berbeda yang dialami karyawan sebagai akibat dari kinerja karyawan pada pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Kompensasi finansial atau kompensasi ekstrinsik merupakan imbalan yang berupa finansial yang terdiri dari gaji, insentif, bonus, dan tunjangan.

Kompensasi merupakan keseluruhan bentuk kembalian finansial, pelayanan nyata, dan tunjangan karyawan yang diterima sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi jika diberikan secara benar maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Apabila karyawan memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka akan berakibat pada turunnya prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara drastis.

Kompensasi yang wajar harus sesuai dengan usaha yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan atau dirasa adil oleh karyawan. Keadilan terhadap pemberian kompensasi dua macam yaitu, keadilan internal dan keadilan eksternal (Flippo, 2005). Keadilan internal mencakup apakah kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan *input* yang diberikan oleh karyawan yaitu pengalaman, kinerja atau produktivitas, waktu, tenaga, tingkat pendidikan, dan keahlian khusus yang dimiliki karyawan. Keadilan eksternal mencakup apakah kompensasi yang diterima karyawan sama atau setidaknya sesuai dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan lain yang mempunyai tugas dan pekerjaan yang sama di dalam suatu perusahaan atau dalam pasar tenaga kerja eksternal. Keadilan eksternal dapat dinilai dengan membandingkan pekerjaan

serupa di antara organisasi-organisasi yang dibandingkan. Persyaratan yang harus dipenuhi untuk bisa membandingkan pekerjaan di antara perusahaan tersebut adalah: (1) pekerjaan yang sedang diperbandingkan haruslah sama atau hampir sama, (2) organisasi atau perusahaan yang diperbandingkan harus serupa ukuran, misi, dan sektornya.

Munandar (2012) mengatakan *equitable reward* atau imbalan yang dirasakan adil akan menentukan kepuasan karyawan. Imbalan yang dimaksudkan adalah kembalian-kembalian finansial yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Besarnya imbalan finansial atau kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi, yaitu apakah kompensasi dipersepsikan adil atau tidak. Persepsi sendiri merupakan proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan. Persepsi dipengaruhi oleh kebutuhan, pengalaman, suasana emosional, kesiapan mental, dan latar belakang budaya. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tersebut mengakibatkan persepsi seseorang terhadap objek yang sama dapat berbeda-beda. Persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi yang diterimanya juga dapat berbeda-beda. Apabila karyawan mempunyai persepsi yang positif terhadap kompensasi dari perusahaan yaitu bila kompensasi dianggap adil maka karyawan akan lebih merasa puas dalam bekerja sehingga motivasi dan produktivitas atau kinerja karyawan akan meningkat.

Dari hasil observasi peneliti bersama dengan beberapa orang karyawan PT. Rosere Multi Karya didapat informasi bahwa karyawan mengalami kepuasan kerja yang rendah meski perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Kepuasan kerja yang rendah tersebut ditunjukkan dengan perilaku

sering melamun, emosi tidak stabil, terlambat datang ke kantor, cepat bosan pada karyawan sehingga menyebabkan sering keluar masuk karyawan (*turnover*) serta tingginya tingkat absensi karyawan tanpa alasan yang jelas dan kelambanan dalam membuat laporan kerjanya. Hal tersebut dapat mengganggu pekerjaan para karyawan sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan belum dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga berakibat pada penurunan keuntungan perusahaan.

Menurut pihak manajemen, perusahaan memang mengalami penurunan laba bersih dibanding dengan tahun-tahun sebelumnya. Walaupun angka penurunannya tidak terlalu besar, namun apabila masalah tersebut tidak bisa teratasi maka akan menjadi masalah yang besar nantinya. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti, perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan kompensasi (gaji, insentif, dan tunjangan) serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.

Khusus masalah kompensasi, PT. Rosere Multi Karya telah merancang sistem kompensasi yang layak dan adil. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Rosere Multi Karya Cabang Medan di atas upah minimum regional di kota Medan. Gaji pokok dan tunjangan yang diterima disesuaikan dengan masa kerjanya. Selain mendapatkan gaji pokok, karyawan PT. Rosere Multi Karya juga menerima insentif dan bermacam tunjangan dari perusahaan. Insentif diberikan apabila hasil penjualan perusahaan bisa mencapai target yang sudah ditentukan. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan kesehatan,

tunjangan hari raya, dan tunjangan pensiun. Khusus untuk tunjangan pensiun hanya diberikan kepada karyawan tetap saja.

Kebutuhan yang semakin meningkat membuat tidak sedikit karyawan mencari pekerjaan sampingan diluar kantor seperti berjualan onlinesehingga mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan karena pikiran mereka terbagi antara pekerjaan dan kebutuhan hidup mereka dan hal tersebut jelas mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Peneliti juga bertanya mengenai waktu kerja, menurut beberapa orang karyawan waktu kerja mereka tidak efektif, dan jika bekerja lebih tidak dihitung lembur. Kondisi ini yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan pt. Rosere multi karya, yaitu:

“saya merasa belum puas dek mengingat saya sudah lumayan lama bekerja disini tapi gaji nya tidak sesuai. Belum lagi kita kadang sampai lembur kerjanya karna harus capai target yang lumayan besar tapi nggak dapat gaji tambahan. Apalagi kan sekarang biaya hidup semua mahal, sekolah anak juga mahal pengen cari kerja yang lain tapi cari kerja juga sekarang susah”. (wawancara personal : Kamis, 20 Juni 2019)

“Disini sering keluar masuk karyawan kak, makanya sering ada lowongan disini karna kita kan butuh pekerja, barang tiap hari harus diantar tapi ya gaji nya nggak mencukupi seperti saya aja sambil kerja ya sambil buka usaha jualan online karna nggak cukup kalau mengharapkan gaji dari sini aja. Apalagi saya anak kost”. (wawancara personal : Kamis, 20 Juni 2019)

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada karyawan PT. Rosere Multi Karya”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat diidentifikasi permasalahan berikut, kurangnya kepuasan kerja karyawan, karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan dan kurangnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target dan waktu yang ditentukan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka Handoko (dalam Tangkilisan, 2005). Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi maka perlu ditinjau beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah pemberian kompensasi. Dimana kompensasi ini diartikan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2005)

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan Identifikasi masalah yang telah diuraikan maka peneliti membatasi masalah pada Hubungan Antara Kompensasi Dengan kepuasan Kerja Pada karyawan PT. Rosere Multi Karya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 Orang dan sampel nya berjumlah 52 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosere Multi Karya.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi terutama yang berkaitan dengan teori kompensasi dan kepuasan kerja. Serta dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi yang diterimannya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A.Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Setiap karyawan dalam bekerja memiliki harapan-harapan tertentu serta persepsi mengenai pekerjaannya tersebut, oleh karena itu setiap pekerja mempunyai makna bekerja bagi dirinya (Siagian, 2002). Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti, 2000). Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2007). Menurut Rivai (2005) karyawan pada

dasar nya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, 3) lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005). Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh As'ad (2012) bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan

tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya Byars & Rue (dalam Munandar 2001) Menurut Greenberg & Baron (dalam Hasibuan, 2000) kepuasan kerja adalah reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif dari individu yang mencerminkan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan terhadap pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan.

Hasibuan (2000) mengatakan, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan sendiri menurut Hasibuan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Moekijat (2015), kepuasan kerja adalah hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari cara karyawan memandang pekerjaannya. Handoko (2007) juga mengatakan pendapat yang senada yaitu kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Seorang karyawan yang puas akan lebih

menyukai situasi kerjanya dan merasa senang terhadap pekerjaannya (Locke dalam Munandar, 2001).

Menurut beberapa definisi mengenai kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerja.

2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2002) adalah:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik tersebut membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Kondisi kerja dengan tantangan yang sedang, karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Karyawan cenderung menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil sesuai harapan mereka. Apabila promosi dan upah dipandang adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat

ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar karyawan akan merasa puas.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang dianggap baik adalah lingkungan kerja yang tidak berbahaya atau merepotkan, temperatur, cahaya, dan kondisi lingkungan fisik lain yang tidak terlalu ekstrem, artinya tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit.

d. Rekan kerja yang mendukung

Seorang karyawan tidak hanya mempunyai kebutuhan akan uang dan prestasi saja, karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain atau karyawan lain. Rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

e. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Karakteristik kepribadian seorang karyawan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaannya akan dapat membuat seorang karyawan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai (2005), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

b. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan yang antara lain terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan sistem penggajian.

Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor pegawai

Yaitu kecerdasan emosi (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Ghiselli & Brown (dalam As'ad, 2002) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Kedudukan atau posisi

Secara umum orang beranggapan bahwa karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi (jabatan lebih tinggi) akan merasa lebih puas dari pada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah (jabatan lebih rendah). Menurut beberapa penelitian, anggapan tersebut tidak selalu benar, akan tetapi perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan

mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

b. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan umur karyawan. Karyawan yang berumur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

c. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Imbalan finansial yang diberikan secara adil dan layak akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Selain imbalan finansial atau kompensasi yang adil, jaminan sosial juga perlu diberikan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan agar karyawan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya.

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, faktor pegawai, faktor pekerjaan, kedudukan atau posisi, umur, jaminan finansial dan

jaminan sosial, mutu pengawasan, pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan,

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Locke (dalam Gruneberg & Wall, 2000) mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja yang meliputi:

a. Isi pekerjaan

Aspek isi pekerjaan mencakup bobot pekerjaan yang melibatkan keterampilan, dan kemampuan yang sesuai kualifikasi pekerjaan, variasi pekerjaan, kuantitas dan kualitas pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

b. Imbalan

Aspek imbalan mencakup sejauh mana imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan dalam bekerja. Imbalan yang dimaksud dapat berupa gaji, insentif, dan tunjangan. Karyawan menghendaki sistem imbalan yang adil.

c. Promosi jabatan

Aspek promosi jabatan mencakup kesempatan memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi. Selain memperoleh kesempatan promosi, aspek ini juga mencakup keadilan dalam promosi jabatan.

d. Kondisi kerja

Aspek kondisi kerja mencakup kepuasan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seperti, tempat kerja, ruangan kerja, dan fasilitas perusahaan lainnya.

e. Rekan kerja

Aspek rekan kerja mencakup kepuasan hubungan atau interaksi karyawan dengan karyawan lain baik yang setara tingkatannya, bawahan, atau atasannya. Hubungan atau interaksi yang hangat atau harmonis akan bisa menciptakan kepuasan kerja karyawan.

f. Pengawasan atau penyeliaan

Aspek pengawasan atau penyeliaan ini mencakup kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Apakah atasan sudah objektif dalam melakukan pengawasan dan penilaian serta apakah atasan memberikan kepercayaan, dukungan, saran, serta motivasi pada bawahannya.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Mobley (dalam Munandar, 2012) adalah:

- a. Aspek pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkanketerampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
- b. Aspek manajemen dalam upaya meningkat kan kepuasan kerja karyawan apakah sudah adil atau belum.
- c. Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.
- d. Aspek kepemimpinan atau atasan yang menyangkut hubungan dengan bawahan atau kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.

- e. Aspek rekan kerja, hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan kerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama.

Menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan 2012) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

1. Aspek psikologis
berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Aspek fisik
berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3. Aspek sosial
berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
4. Aspek finansial
berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain aspek psikologis, fisik, sosial. Finansial,

pekerjaan, manajemen, kepangkatan, kepemimpinan, rekan kerja, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja dan pengawasan.

4. Teori-teori Kepuasan kerja

Munandar (2001) menyebutkan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke (dalam Ratih,2010) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan terhadap dua nilai, yaitu:

- a. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima
- b. Pentingnya apa yang diinginkan individu

2. Model dari kepuasan bidang/bagian (*facet satisfaction*)

menurut Lawler (dalam Ratih,2010) orang akan puas dengan bidang tertentudari pekerjaan mereka (misal dengan rekan kerja, atasan, atau gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara actual mereka terima.

3. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses-bertentangan dari Landy (dalam Ratih,2010) memandang kepuasan kerj dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*Emotional equilibrium*).

Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada

pekerjaannya maka mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang marah agak sedih sebelum kembali kenormal. Hal ini karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan bertahan lebih lama.

Sigit (2003) juga menyebutkan ada beberapa teori tentang determinan-determinan yang membuat kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Pemenuhan (*Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja adalah fungsi dari kebutuhan. Kebutuhan disini diartikan sebagai kekurangan atau kekosongan batiniah yang bersifat psikologis dan fisiologis yang tidak dapat dipantau. Dan jika kekosongan batiniah ini diisi, maka karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya.

2. Teori Imbalan (*Reward Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja adalah fungsi dari imbalan yang diterima seseorang. Baik mengenai jumlahnya maupun kapan waktu diterimanya, berpengaruh pada tingkat kepuasannya. Seberapa besar kepuasannya bergantung pada penilaian yang dilakukan oleh penerimanya.

3. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan dari pekerja. Kepuasan kerja merupakan akibat dari perbandingan antara apa yang seharusnya diterima dan apa yang nyata diterima. Jika ia menerima lebih dari apa yang diharapkan maka ia akan puas sebaliknya jika menerima kurang dari yang diharapkan maka ia akan tidak puas.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja adalah membandingkan dengan orang lain mengenai korban dan hasil. Jika seorang karyawan dibayar lebih maka ia akan merasa puas, sebaliknya jika dibayar kurang dari yang diperbandingkan maka ia akan merasa tidak puas.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara teoritis kepuasan kerja terdiri dari: teori pemenuhan (*fulfillment theory*), teori imbalan (*reward theory*), teori kesenjangan (*discrepancy theory*), dan teori keadilan (*equity theory*).

5. Ciri-Ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Anoraga, 2012), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya

3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

Menurut Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2011) karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis
2. Pada gilirannya akan menjadi prustasi
3. Sering melamun, cepat bosan dan emosi tidak stabil

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah memiliki kepercayaan, memperhatikan kualitas kerja, mempunyai komitmen, dan lebih produktif.

6. Respon Terhadap Ketidakpuasaan Kerja

Respon terhadap ketidakpuasaan kerja menurut Robbins (2003) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. *Exit*, Ketidakpuasaan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*, Ketidakpuasaan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai oragnisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

3. *Loyalty*, Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
4. *Neglect*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemankiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan (Wibowo, 2010).

Respon dari Ketidakpuasan kerja menurut Lawler dan Porter (dalam Asad, 2004)

1. Produktivitas atau kinerja (Unjuk Kerja)
 produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.
2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya karyawan
 ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. (dalam Asad, 2004). Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan

kerja. Menurut Robbins (2000) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

3. Dampak terhadap kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari ketidakpuasan kerja karyawan antara lain, dampak terhadap produktivitas, dampak terhadap absensi dan keluar masuk karyawan dan dampak terhadap kesehatan.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2000), imbalan merupakan segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Simamora (2004), mengatakan imbalan adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi. Salah satu

jenis imbalan adalah imbalan finansial atau kompensasi. Kompensasi berhubungan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Menurut Milkovich dan Newman (2002), kompensasi merupakan keseluruhan bentuk kembalian finansial, pelayanan nyata, dan tunjangan karyawan yang diterima sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2005).

Menurut Garry Desler (dalam Yani, 2012) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau gajaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya. Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat / tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain (Yani, 2012).

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employees*” baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak langsung berupa uang (Martoyo, 2000). Simamora, (2003) menjelaskan bahwa kompensasi dapat meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Sastrohadiwiryo (2005) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga

kerja karena tenagakerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi, kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2003) antara lain sebagai berikut :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan UU & Kepres

menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup atau cost of living

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar, tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah ini rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menjabat yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi, dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penganggur (disqualified un employment).

j. Jenis dan sifat pekerjaan

1). Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar maka tingkat upah/ balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah, 2) misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata (Ardana, 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan upah dan kompensasi menurut Rivai (2005) adalah:

a. Faktor Internal

1) Ukuran perusahaan

Besarnya perusahaan akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Semakin besar perusahaan akan semakin besar pula tingkat upah dan kompensasi yang dibayarkan pada karyawan.

2) Umur perusahaan

Umur perusahaan akan mempengaruhi tingkat kompensasi. Perusahaan baru cenderung memberikan kompensasi yang lebih besar dari pada perusahaan yang lama.

3) Anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Kompensasi dipengaruhi oleh anggaran tenaga kerja. Apabila anggaran tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan besar maka kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan juga besar.

4) Pembuat keputusan kompensasi

Keputusan seberapa banyak kompensasi yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa yang ditawarkan dipengaruhi oleh siapa yang membuat keputusan kompensasi.

b. Faktor Eksternal

1) Pasar tenaga kerja

Tingkat persaingan tenaga kerja akan menentukan batas terendah atau *floor* tingkat pembayaran karyawan. Apabila jumlah pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan yang tersedia maka batas pembayaran terendah karyawan akan menjadi rendah demikian pula sebaliknya apabila jumlah pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan yang tersedia maka batas pembayaran terendah karyawan akan menjadi lebih tinggi.

2) Kondisi ekonomi

Kondisi ekonomi industri terutama derajat persaingan perusahaan akan mempengaruhi kesanggupan perusahaan untuk membayar kompensasi yang lebih tinggi. Semakin kompetitif tingkat persaingannya, semakin rendah tingkat kesanggupan perusahaan untuk membayar kompensasi lebih tinggi.

3) Peraturan pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi.

4) Serikat pekerja

Serikat pekerja mempengaruhi tingkat kompensasi. Apabila perusahaan berada di dalam suatu area di mana serikat kerjanya kuat, kebijakan kompensasinya akan terpengaruhi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, serikat buruh, produktivitas karyawan, kondisi perekonomian nasional, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, posisi jabatan karyawan, kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji, pendidikan dan pengalaman kerja, serta kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar.

4. Aspek-Aspek Persepsi Terhadap Kompensasi

Aspek-aspek persepsi terhadap kompensasi menurut Branca (dalam Walgito, 2002) yaitu:

1. Aspek kognitif

Aspek kognitif merupakan representasi dari apa yang dipercayai oleh individu, berisi kepercayaan individu mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek yang dipersepsikan yaitu kompensasi.

2. Aspek afektif

Aspek ini merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek persepsi yaitu kompensasi. Aspek afektif ini berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan.

3. Aspek konatif

Aspek konatif berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap suatu objek yang dipersepsikan yaitu kompensasi dengan cara tertentu. Aspek konatif menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan kompensasi yang diterimanya.

Aspek-aspek dari persepsi terhadap kompensasi menurut Randupandojo dan Husnan (dalam Fatmah, 2013) mengemukakan bahwa aspek dari kompensasi antara lain yaitu:

1. Aspek keadilan, pengorbanan kerja yang dilakukan (*input*) harus sebanding dengan kompensasi yang diterima (*output*) semakin tinggi pengorbanan maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diharapkan.
2. Aspek kelayakan, menyangkut kesesuaian antara kompensasi yang ada dengan kompensasi pada perusahaan-perusahaan lain.
3. Aspek konsistensi, yaitu sikap perusahaan dalam memberikan kompensasi harus konsisten sesuai dengan waktu dan jumlahnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari kompensasi yaitu aspek kognitif, aspek afektif, aspek konatif, aspek kelayakan, dan aspek konsistensi.

4. Dimensi dan Indikator Kompensasi.

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut termasuk dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Rivai (2011), yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

- a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai

tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Umar (2007) adalah:

1. Gaji

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

2. Insentif

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

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Asuransi

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

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator dari kompensasi yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, bonus, insentif dan kompensasi tidak langsung yang berupa asuransi, tunjangan, dan fasilitas.

5. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2007) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Michael dan Harold (2000), membagi kompensasi dalam tiga jenis, yaitu material, sosial dan aktifitas.

1. Kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforce*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun dan asuransi kesehatan.
2. Kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian

masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

3. Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktifitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa "kekuasaan" yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi) partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas.

6. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011) ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

3. Sistem Borongan.

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

Agar pemberian kompensasi kepada karyawan tidak diskriminatif maka manajemen harus membuat sistem pemberian kompensasi yang mempertimbangkan aspek-aspek sehingga tidak ada karyawan yang dirugikan. Sejalan dengan Moh. As'ad mengemukakan beberapa sistem pemberian balas jasa yang umum digunakan, yaitu :

- a. Sistem upah menurut banyaknya produksi
- b. Sistem upah menurut lamanya bekerja (jam kerja)
- c. Sistem upah menurut kebutuhan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem dalam pemberian kompensasi yaitu sistem waktu, sistem hasil, sistem borongan, sistem upah menurut banyaknya produksi dan sistem upah menurut kebutuhan.

7. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan peningkatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggungjawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-sewenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi yaitu mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang sudah ada, adanya keadilan, perubahan sikap dan perilaku, efisiensi biaya, dan administrasi legal.

C. Hubungan Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja berdasarkan teori yang telah dikemukakan Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005). Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja (Yuwono dan Khajar, 2005).

Berdasarkan penelitian Sebelumnya yang dilakukan oleh Nila (2012) menjelaskan bahwa kompensasi adalah salah satu variabel memuaskan yang mengurangi tingkat ketidakpuasan karyawan. Jika seorang karyawan merasa kompensasi sesuai dengan kebutuhannya, maka akan dengan mudah mengelola pekerjaan yang berlebihan jika terjadi keadaan darurat. Menurut Robbins (2001) menjelaskan bahwa teori motivasi *higiene* mengatakan gaji adalah salah satu faktor higienis yang menghilangkan ketidakpuasan kerja. Gaji merupakan faktor yang menyebabkan karyawan dari ketidakpuasan tidak ada ketidakpuasan. Teori pengharapan dijelaskan bahwa orang-orang melakukan usaha karena seseorang ingin beberapa penghargaan dalam hal uang, promosi dan lain-lain. Seseorang berharap bahwa jika mereka bekerja dengan baik ditempat kerja maka kinerja

pegawai akan meningkat dan akan dipromosikan. Hal ini akan menyebabkan peningkatan tingkat kepuasan kerja para pegawai.

Kompensasi menjadi salah satu faktor utama kepegawaian karena pemberian kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti pendapat yang disampaikan Mangkunegara (2009) yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja. Patton (2007) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi harus memperhatikan beberapa aspek seperti kompensasi harus dilakukan secara seimbang dan adil, harus mencukupi dan diterima oleh karyawan. Pemberian kompensasi menjadi sesuatu yang harus diperhitungkan dengan sungguh-sungguh karena imbalan keuangan merupakan salah satu faktor yang menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2006)

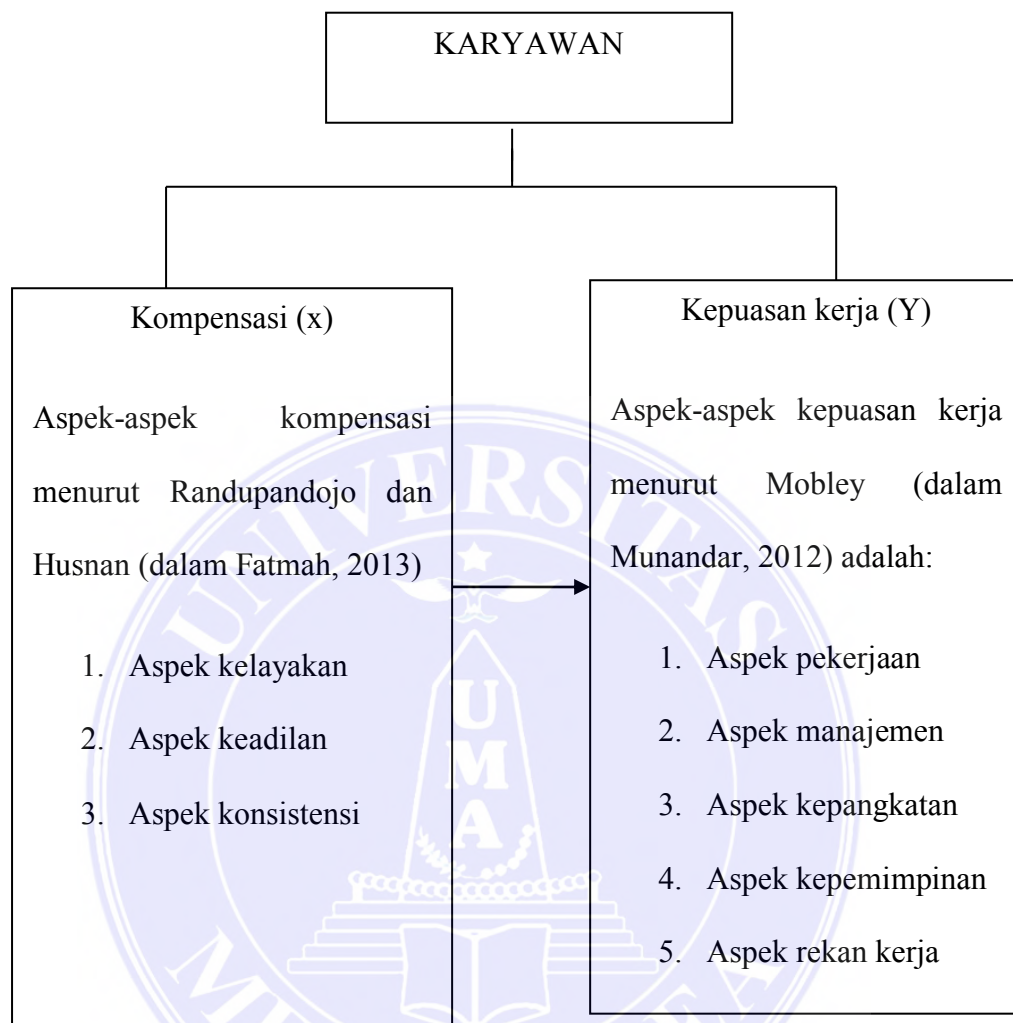
Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005). Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ghiselli & Brown (2002 dalam As'ad), kedudukan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Terkait dengan pendapat tersebut, karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi (jabatan lebih tinggi) belum tentu merasa puas dengan pekerjaannya, akan tetapi perubahan dalam tingkat pekerjaan karyawanlah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik jabatan ke tingkat yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya. Ghiselli & Brown (2002) juga mengatakan bahwa mutu pengawasan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari

pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (As'ad, 2002).

Dikatakan lebih lanjut oleh Ghiselli & Brown (2002) umur dan jaminan finansial juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang berumur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun biasanya merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena pada rentang umur tersebut merupakan rentang umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan. Sementara itu jaminan finansial atau kompensasi yang diberikan secara adil dan layak akan menentukan kepuasan kerja.

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan ditentukan oleh beberapa faktor. Menurut Siagian (2000), jumlah antara pencari kerja dan lowongan kerja yang tersedia akan mempengaruhi tingkat kompensasi atau tingkat upah yang berlaku disuatu wilayah tertentu. Tingkat kompensasi tersebut yang kemudian digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan selain kemampuan perusahaan dan tuntutan dari serikat pekerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Sementara itu, produktivitas karyawan juga akan menentukan besarnya kompensasi yang diterima. Beberapa perusahaan ada mendasarkan pemberian kompensasi berdasar produktivitas karyawan tersebut selain keterampilan, tingkat pendidikan, dan pengalaman.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan asumsi semakin positif persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap kompensasi maka akan semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan (Azwar, 2010) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian pada sampel besar

Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Menurut (Azwar, 2010) penelitian

korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Dari penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada-tidaknya efek variabel satu terhadap variabel lain.

Penelitian kuantitatif korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2005). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian menggunakan pendekatan yang data-datanya numerikal dan diolah dengan menggunakan metode statistik.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan dalam setiap penelitian (Azwar, 2010). Variabel dari sebuah penelitian dapat berupa apapun juga yang variasinya perlu kita perhatikan agar kita dapat mengambil kesimpulan mengenai fenomena yang terjadi, misalnya kesimpulan sebab-akibat, kesimpulan mengenai perbedaan, kesimpulan mengenai kaitan suatu hal dengan lainnya, kesimpulan mengenai kecenderungan, dan lain sebagainya. Menurut Arikunto (2016) variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas : Kompensasi
2. Variabel terikat : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerja. Skala kepuasan kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Mobley (dalam Munandar, 2002) yaitu aspek pekerjaan, aspek manajemen, aspek kepangkatan, aspek kepemimpinan, aspek rekan kerja. Dimana skala tersebut akan menghasilkan skor yang menunjukkan kepuasan kerja tinggi atau rendah.

2. kompensasi

kompensasi adalah segala bentuk imbalan finansial dan non finansial yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian dan ganti kontribusi mereka terhadap perusahaan. Skala persepsi terhadap kompensasi pada penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek kompensasi menurut Randupandojo dan Husnan (dalam Fatmah, 2013). Antara lain aspek keadilan, aspek kelayakan dan aspek konsistensi. Dimana skala tersebut akan menghasilkan skor yang menunjukkan persepsi terhadap kompensasi positif atau negatif.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hadi (2000), populasi diartikan sebagai sejumlah individu yang setidaknya mempunyai satu ciri-ciri atau sifat yang sama. Populasi adalah keseluruhan unit dimana hasil penelitian akan digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di PT Rosere Multi Karya yang berjumlah 125 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2006) Sampel merupakan sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan dengan karakteristik:

a. Karyawan tetap

Karyawan yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan tetap, bukan karyawan kontrak ataupun honorer. Karyawan tetap diasumsikan mempunyai rasa aman yang lebih tinggi daripada karyawan kontrak ataupun honorer.

2. Tingkat pendidikan minimal D3

Tingkat pendidikan mencerminkan kecerdasan dan keterampilan serta kesuksesan seseorang dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2000), pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Masa kerja minimal 1 tahun

Semakin lama seseorang berada dalam organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, karena munculnya perasaan senang dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang selanjutnya kepuasan kerjanya meningkat dan tumbuh loyalitas terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006).

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan metode *Purposive Sampling* yaitu salah satu teknik non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2010) *Purposive Sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Istilah skala banyak digunakan untuk mengukur aspek afektif. Azwar (20024) menyatakan karakteristik skala sebagai alat ukur psikologis yaitu:

- a. Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, sehingga subjek tidak mengetahui arah jawaban. Akibatnya jawaban yang diperoleh dari subjek berupa proyeksi dari perasaan dan kepribadian subjek.
- b. Berisi banyak aitem, karena atribut psikologi diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.
- c. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu skala kepuasan kerja untuk mengukur kepuasan kerja subjek terhadap pekerjaannya dan skala persepsi terhadap kompensasi untuk mengukur persepsi subjek terhadap kompensasi.

Kedua skala ini menggunakan penilaian modifikasi skala Likert dengan empat alternatif jawaban yang digunakan yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala ini tidak mencantumkan jawaban netral (N) pada alternatif jawaban yang disediakan, sebab (DeVellis, 1991) mengatakan:

- a. Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga tidak dapat dinilai kecenderungannya (sesuai atau tidak sesuai).
- b. Tersedianya jawaban di tengah dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban tengah tersebut bagi subjek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.

Kedua skala tersebut juga terdiri dari dua kelompok aitem bagi setiap aspek atau gejala yaitu aitem yang mendukung (favorable) dan aitem yang tidak mendukung (unfavorable). Rentang skor dalam skala ini dari 1-4. Pada aitem favorable sistem penilaiannya ialah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Pada aitem yang unfavorable dilakukan hal sebaliknya, yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

1) Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Mobley (dalam Munandar, 2002) adalah:

1. Aspek pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkanketerampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
2. Aspek manajemen dalam upaya meningkat kan kepuasan kerja karyawan apakah sudah adil atau belum.
3. Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.
4. Aspek kepemimpinan atau atasan yang menyangkut hubungan dengan bawahan atau kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.
5. Aspek rekan kerja, hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidak

puasan kerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama.

2. Skala persepsi terhadap kompensasi

Skala persepsi terhadap kompensasi dalam penelitian ini adalah aspek-aspek kompensasi yang dikemukakan menurut Randupandojo dan Husnan (dalam Fatmah, 2013) yaitu:

1. Aspek keadilan, pengorbanan kerja yang dilakukan (*input*) harus sebanding dengan kompensasi yang diterima (*output*) semakin tinggi pengorbanan maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diharapkan.
2. Aspek kelayakan, menyangkut kesesuaian antara kompensasi yang ada dengan kompensasi pada perusahaan-perusahaan lain.
3. Aspek konsistensi, yaitu sikap perusahaan dalam memberikan kompensasi harus konsisten sesuai dengan waktu dan jumlahnya.

F. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan dua syarat dalam menentukan kualitas alat ukur, sedangkan kualitas akan menentukan baik atau tidaknya suatu penelitian. Bertolak dari dua syarat tersebut, maka alat ukur yang baik dapat mencerminkan keadaan sesungguhnya dari permasalahan yang diteliti.

1. Validitas skala

Menurut Azwar (1998) validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrumen

pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson, dengan rumus angka kasar:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r^{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$: Jumlah skor keseluruhan butir tiap subjek

$\sum Y$: Jumlah skor total tiap subjek

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

Untuk mempermudah perhitungan, peneliti menggunakan alat bantu komputer dengan *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for windows* versi 16.0.

2. Reliabilitas skala

Reliabilitas mengandung arti sejauhmana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 1998). Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik alpha dapat memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan harga reliabilitas yang sebenarnya, sehingga akan selalu ada kemungkinan

bahwa reliabilitas alat ukur yang sebenarnya lebih tinggi dari koefisien *Alpha Cronbach*. Teknik Alpha digunakan untuk membelah tes menjadi lebih dari dua belahan yang masing-masing berisi aitem dalam jumlah sama banyaknya (Azwar, 1998). Adapun rumus teknik *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Nilai reliabilitas

$\sum S_i$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t : Varian total

K : Jumlah item

G. Teknik Analisis Data

Riduwan (2005) mengemukakan bahwa teknik analisis korelasi yang di pergunakan adalah Korelasi Product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Teknik ini termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya data dipilih secara acak (random) dan datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama.

Rumus Pearson:

$$r^1 = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

keterangan:

r^{xy}	= Angka Indeks Korelasi “r” Product moment
n	= Sampel
ΣXY	= Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y
ΣX	= Jumlah seluruh skor X
ΣY	= Jumlah seluruh skor Y

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteriaselbagai berikut:

Kurang dari 0,20 : Pengaruh dianggap tidak ada

Antara 0,20 – 0,40 : Pengaruh ada tetapi rendah

Antara 0,41 – 0,70 : Pengaruh cukup

Antara 0,71 – 0,91 : Pengaruh tinggi

Antara 0,91 – 1,00 : Pengaruh sangat tinggi

Menghitung besarnya sumbangan variable X terhadap variable Y denganrumus $KD = (r^2) \times 100\%$ yang dimaksud untuk menyatakan besarnyaapersentase variabel yang satu turut ditentukan variabel yang lain.Pada langkah terakhir pengolahan data adalah menguji keberartiankoefisien korelasi (tingkat signifikansi) dengan menggunakan rumus:

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

t = nilai t yang dicari

r^2 = koefisien korelasi

n = banyaknya data

Selanjutnya t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $dk = n - 2$ pada taraf atau tingkat kepercayaan yang dipilih, dalam hal ini adalah 95 %.Apabila t hitung $< t$ tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengankata lain hipotesis nol ditolak.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosere Multi Karya. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi r^{xy} sebesar 0,682 dengan $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini mengandung pengertian semakin positif persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Dengan kata lain positif atau negatifnya persepsi terhadap kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan analisis ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas X dengan variable terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,466$ Ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi memiliki sumbangan efektif sebesar 46,6% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor

lain seperti pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

3. Karyawan PT. Rosere Multi Karya memiliki persepsi terhadap kompensasi yang tergolong tinggi, karena mean hipotetik < mean empirik, yaitu $77,5 < 104,98$ dengan selisih melebihi bilangan $SD=10,887$ Sedangkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Rosere Multi Karya tergolong tinggi, hal ini karena mean hipotetik > mean empirik, yaitu $75 > 119,23$ dengan selisih melebihi bilangan $SD=8,487$

4. Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah diperoleh, maka berikut dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan dapat menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, yaitu produktivitas lebih meningkat dan bekerja lebih optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk pekerjaannya. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga perlu menemukan dan memiliki cara untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja pada karyawan, seperti menjaga hubungan baik antar atasan dengan bawahan, memberi kesempatan pada karyawan untuk maju, dan membuat suasana kerja yang nyaman.

2. Bagi karyawan

Karyawan diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan kerjanya terhadap perusahaan guna menciptakan produktivitas dan efektivitas karyawan serta perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan karyawan serta tujuan perusahaan,

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan penelitian tentang kepuasan kerja ini menarik untuk dikaji lebih lanjut, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas. Serta peneliti selanjutnya dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Muh. 2002. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Az'ad, Moh. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* (edisi keempat). Yogyakarta: Liberty Yogyakarta. .
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Irawan, M. Razzak. 2008. *Naskah Publikasi: Hubungan antara Persepsi terhadap Imbalan dengan Semangat Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Irwanto, dkk. 1996. *Psikologi Umum: Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Jewell, L.N. & Siegall, Marc. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Terapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi. Edisi Kedua*. Editor Danuyasa A. Jakarta. Arcan
- Kurniadi, Fajar. 2012. Skripsi: *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotik Berkah*. Bandung, Universitas Widyatama.
- Kurniawan, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda*.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo
- Kosnin, A. M., & Tan, S. L. (2008). *Pengaruh personaliti terhadap kepuasan kerja dan stress kerja guru*. Jurnal Teknologi.
- Laksmi Riani, Asri. 2011. *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Mobley, W.H. 1986. *Pengertian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Penerjemah Nurul Imam. Jakarta. Pustaka Binaman
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Mandar Maju
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Poltak Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Managemen & Kewirausahaan*. Vol. 4, No. 2, September 2002: 108-122
- Nurtjahjanti, H. (2010). Hubungan Antara Persepsi terhadap kompensasi dan semangat kerja pada karyawan operasional PT. KAI (persero) Purwokerto. *Jurnal psikologi undiv*. Vol.8, No. 2, Oktober 2010.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BFFE.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1998. *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- R.wayne, Mondey. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia* , Jilid 2, Edisi Indonesia, Bayu Airlangga , Penerbit Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. *Jurnal administrasi*.
- Sunaryo. 2004. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC. Wibowo. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta : Deepublish, 2012)
- Yuwono dan Khajar, Ibnu. 2005. Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia* Vol. 1. No. 1. Januari. 75-89
- <http://duniaiptek.com/kompensasi-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia/>
diakses tanggal 20 juni 2019.
- Diasmoro, O. (2017). *Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung*. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*.



LAMPIRAN



LAMPIRAN A
TABULASI KOMPENSASI

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	3	2	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2
6	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
10	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4
15	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3
16	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
20	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
21	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
22	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4

25	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
32	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
35	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1
37	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2
38	1	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1
39	1	1	3	1	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
40	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2
41	2	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3
42	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
43	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
47	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
49	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3

50	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
51	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
52	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4
2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	2	2	4	4
3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

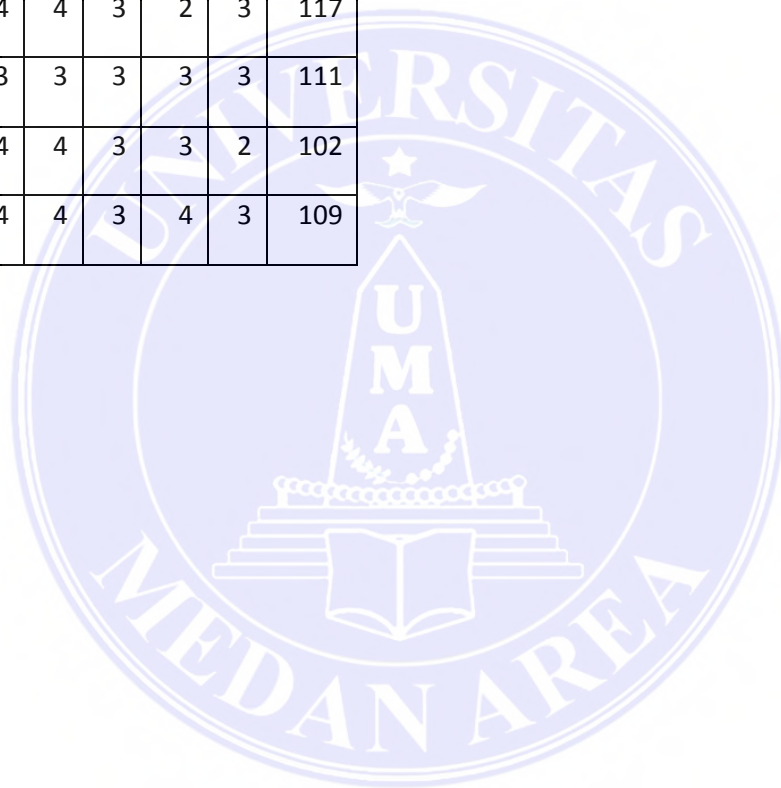
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4
1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3

31	32	33	34	35	36	Total
3	3	3	4	4	4	110
4	3	3	3	3	3	121
3	3	3	3	3	3	108
3	3	3	3	3	3	103
4	4	4	4	3	4	113
3	3	3	3	2	3	102
3	3	3	3	3	3	116
3	4	3	3	3	3	110
4	3	3	3	3	3	115
3	3	3	3	3	3	103
3	4	4	4	4	3	114
4	4	4	3	4	3	120
3	3	3	3	3	3	106
3	4	4	3	4	4	113
3	4	4	2	4	4	109
3	3	3	3	3	3	113

4	3	3	3	3	3	106
4	4	4	3	4	4	138
3	3	3	3	3	3	104
3	3	3	3	3	3	96
4	3	3	4	4	4	116
3	4	4	4	4	2	129
4	4	4	4	4	4	132
3	4	4	3	4	4	124
3	4	4	4	4	4	130
3	3	3	3	4	4	112
4	3	3	3	3	3	100
3	3	3	3	3	3	102
3	3	3	3	3	3	99
3	3	3	3	3	3	108
4	4	4	3	4	3	130
3	3	3	3	4	3	100
3	3	3	3	3	3	103
4	4	4	4	4	4	103
3	3	3	3	2	3	100
3	3	3	3	3	2	97
3	3	3	3	3	4	120
4	3	3	3	2	3	95
4	2	3	3	4	2	104
3	3	3	3	3	3	107
3	3	3	2	3	4	107

3	4	4	4	4	3	117
4	4	4	4	4	4	132
3	3	3	3	3	3	108
4	4	4	4	4	4	141
3	3	3	3	3	2	99
3	3	3	3	3	3	101
3	4	4	4	4	3	107
4	4	4	3	2	3	117
3	3	3	3	3	3	111
4	4	4	3	3	2	102
3	4	4	3	4	3	109



LAMPIRAN B

TABULASI KEPUASAN KERJA



NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3

9	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3
12	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	1	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3
15	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2
16	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4
19	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
31	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3

34	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
36	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
37	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
38	3	1	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
39	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3
40	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2
46	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	4	3	2	3	2	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3
49	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	1	3	2	4	3
50	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
51	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	1	1	2
52	4	2	3	4	2	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2

3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2
4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	1	4	4
3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	1	1
3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	3	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4
3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	1	4	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	1	3	3	3

32	33	34	35	36	37	38	39	40	TOTAL
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-------

3	3	3	3	3	3	3	3	3	122
3	4	2	2	3	3	3	3	3	130
3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
2	3	3	3	3	3	3	3	3	116
2	3	2	3	3	3	2	3	2	127
3	2	3	3	3	3	2	3	3	114
3	3	3	3	3	3	3	3	3	127
3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
3	3	3	3	3	3	3	3	3	124
2	3	2	3	3	3	2	3	3	114
3	3	3	3	2	2	3	3	3	124
3	3	4	4	3	3	3	4	3	131
2	3	3	3	3	3	2	3	2	116
3	3	4	3	3	3	3	3	3	127
2	2	4	2	2	3	2	3	3	115
2	3	2	3	2	3	3	3	2	120
3	3	3	3	3	3	3	3	2	116
4	3	4	3	1	4	4	3	4	140
2	3	2	3	3	3	2	3	3	115
2	3	2	3	3	3	2	2	3	109
3	3	3	3	3	3	3	2	3	126
3	3	4	3	3	3	3	3	3	142
3	3	4	3	3	3	3	3	3	144
3	3	4	3	3	3	3	3	3	138
3	3	4	3	3	3	3	3	3	144

4	4	3	3	3	3	3	3	3	124
2	3	2	2	3	3	2	3	2	110
2	3	3	3	3	3	3	3	3	116
2	3	3	3	3	3	3	3	3	116
3	3	3	3	3	3	3	3	3	121
2	4	4	2	3	2	3	4	2	131
2	3	2	3	3	3	2	2	3	113
3	2	3	3	3	3	2	3	2	115
2	3	3	3	3	3	3	3	3	119
3	3	3	3	3	2	2	2	3	112
1	3	1	1	2	3	3	3	2	99
4	4	1	1	2	4	4	3	4	126
1	3	1	1	2	3	3	3	2	97
1	3	1	2	3	3	1	2	3	107
2	3	3	3	2	3	3	3	3	118
2	3	2	3	3	3	2	3	2	115
3	4	4	3	2	4	3	3	4	131
3	3	4	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
3	4	4	3	3	4	3	3	3	144
3	3	4	2	3	3	3	3	3	111
2	2	3	3	3	3	3	3	3	115
3	3	2	2	3	3	2	2	3	118
2	2	3	3	3	4	3	3	4	116
2	2	3	3	3	4	3	2	2	116

2	4	3	3	3	3	3	2	3	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	121



LAMPIRAN C

UJI COBA RELIABILITAS DAN VALIDITAS KEPUASAN

KERJA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR000
34 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VA
R00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	128.03	145.068	.394	.920
VAR00002	127.87	149.292	-.030	.923
VAR00003	128.07	146.754	.369	.921
VAR00004	127.87	141.292	.578	.918
VAR00005	127.73	141.444	.510	.919
VAR00006	127.93	141.444	.386	.921
VAR00007	127.67	142.644	.461	.919
VAR00008	127.87	141.982	.524	.919
VAR00009	127.90	141.472	.587	.918
VAR00010	127.80	140.166	.708	.917
VAR00011	127.93	145.444	.432	.920
VAR00012	128.33	141.333	.611	.918
VAR00013	128.03	145.068	.394	.920
VAR00014	128.30	144.769	.298	.921
VAR00015	128.37	142.516	.498	.919
VAR00016	127.90	148.921	-.007	.924
VAR00017	128.37	142.516	.498	.919
VAR00018	128.07	146.754	.369	.921
VAR00019	128.30	140.907	.669	.918
VAR00020	128.37	142.516	.498	.919
VAR00021	128.20	145.200	.361	.920
VAR00022	127.90	141.472	.587	.918
VAR00023	127.73	142.892	.527	.919
VAR00024	128.23	152.185	-.284	.925
VAR00025	127.87	145.223	.318	.921
VAR00026	127.80	140.166	.708	.917
VAR00027	128.30	140.907	.669	.918
VAR00028	127.80	140.166	.708	.917

VAR00029	127.80	140.166	.708	.917
VAR00030	128.60	140.800	.337	.922
VAR00031	127.90	141.334	.599	.918
VAR00032	128.30	140.355	.630	.918
VAR00033	128.03	145.068	.394	.920
VAR00034	128.97	140.654	.368	.921
VAR00035	127.87	141.292	.578	.918
VAR00036	127.73	141.444	.510	.919
VAR00037	127.73	145.582	.349	.921
VAR00038	128.30	134.286	.619	.918
VAR00039	128.03	145.068	.394	.920
VAR00040	128.97	140.654	.368	.921
VAR00041	128.40	142.248	.508	.919
VAR00042	128.53	140.326	.480	.919
VAR00043	127.87	145.844	.364	.921
VAR00044	128.30	134.286	.619	.918

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131.07	149.168	12.213	44



LAMPIRAN D

UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS KOMPENSASI

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
  VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR000
34 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	122.50	160.672	.483	.939
VAR00002	122.50	160.672	.483	.939
VAR00003	121.97	157.895	.494	.939
VAR00004	122.00	157.103	.745	.938
VAR00005	122.13	157.085	.676	.938
VAR00006	122.13	153.982	.650	.938
VAR00007	121.93	159.099	.642	.938
VAR00008	121.93	159.099	.642	.938
VAR00009	122.07	160.340	.532	.939
VAR00010	122.10	160.645	.459	.940
VAR00011	122.07	157.995	.729	.938
VAR00012	121.93	160.892	.491	.939
VAR00013	121.93	156.961	.643	.938
VAR00014	122.13	153.982	.650	.938
VAR00015	122.13	153.982	.650	.938
VAR00016	122.23	164.668	.213	.941
VAR00017	122.07	154.133	.655	.938
VAR00018	122.10	158.162	.648	.938
VAR00019	122.10	160.645	.459	.940
VAR00020	122.07	157.995	.729	.938
VAR00021	121.93	160.892	.491	.939
VAR00022	122.60	155.834	.452	.941
VAR00023	122.60	162.248	.327	.941
VAR00024	122.07	161.099	.363	.940
VAR00025	122.13	162.120	.286	.941
VAR00026	122.07	160.340	.532	.939
VAR00027	121.90	159.955	.486	.939
VAR00028	121.93	160.892	.491	.939
VAR00029	122.60	155.834	.452	.941

VAR00030	121.93	156.961	.643	.938
VAR00031	122.13	153.982	.650	.938
VAR00032	122.07	165.099	.142	.942
VAR00033	121.93	159.099	.642	.938
VAR00034	122.43	170.530	-.303	.944
VAR00035	122.07	160.340	.532	.939
VAR00036	122.00	157.103	.745	.938
VAR00037	122.50	160.672	.483	.939
VAR00038	122.00	157.103	.745	.938
VAR00039	122.53	160.533	.477	.940
VAR00040	121.93	156.961	.643	.938

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
125.27	167.099	12.927	40



LAMPIRAN E

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR000
34 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040
/SCALE('KEP.KER') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

```

Scale: KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.40	.534	52
VAR00002	2.98	.754	52
VAR00003	3.06	.574	52
VAR00004	3.40	.534	52
VAR00005	2.96	.740	52
VAR00006	3.13	.561	52
VAR00007	3.29	.536	52
VAR00008	3.10	.603	52
VAR00009	3.37	.561	52
VAR00010	3.13	.715	52
VAR00011	3.10	.454	52
VAR00012	3.17	.706	52
VAR00013	3.17	.430	52
VAR00014	2.98	.852	52
VAR00015	3.06	.574	52
VAR00016	3.10	.454	52
VAR00017	3.13	.444	52
VAR00018	3.10	.495	52
VAR00019	2.94	.539	52
VAR00020	3.35	.520	52
VAR00021	3.37	.486	52
VAR00022	3.19	.487	52
VAR00023	3.33	.617	52
VAR00024	3.19	.595	52
VAR00025	3.12	.583	52
VAR00026	3.12	.583	52
VAR00027	2.56	.725	52
VAR00028	3.02	.542	52
VAR00029	2.56	.802	52
VAR00030	2.65	.738	52
VAR00031	2.63	.742	52
VAR00032	2.56	.698	52
VAR00033	3.02	.505	52
VAR00034	2.90	.869	52

VAR00035	2.77	.581	52
VAR00036	2.81	.445	52
VAR00037	3.06	.416	52
VAR00038	2.75	.556	52
VAR00039	2.88	.427	52
VAR00040	2.87	.525	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	117.87	114.746	.432	.900
VAR00002	118.29	109.621	.619	.897
VAR00003	118.21	112.092	.620	.898
VAR00004	117.87	113.805	.516	.899
VAR00005	118.31	109.354	.650	.897
VAR00006	118.13	114.472	.431	.900
VAR00007	117.98	115.666	.348	.901
VAR00008	118.17	112.852	.527	.899
VAR00009	117.90	114.285	.447	.900
VAR00010	118.13	113.374	.399	.901
VAR00011	118.17	118.420	.135	.903
VAR00012	118.10	112.912	.437	.900
VAR00013	118.10	117.971	.194	.903
VAR00014	118.29	119.621	-.020	.909
VAR00015	118.21	113.621	.491	.899
VAR00016	118.17	115.832	.402	.901
VAR00017	118.13	116.315	.361	.901
VAR00018	118.17	115.087	.436	.900
VAR00019	118.33	119.715	-.003	.906
VAR00020	117.92	113.288	.579	.898
VAR00021	117.90	113.814	.570	.899

VAR00022	118.08	114.621	.490	.900
VAR00023	117.94	112.330	.554	.898
VAR00024	118.08	113.563	.477	.900
VAR00025	118.15	110.995	.703	.896
VAR00026	118.15	113.544	.490	.899
VAR00027	118.71	110.837	.563	.898
VAR00028	118.25	115.838	.329	.902
VAR00029	118.71	114.327	.291	.903
VAR00030	118.62	110.986	.542	.898
VAR00031	118.63	110.707	.558	.898
VAR00032	118.71	110.837	.588	.898
VAR00033	118.25	116.897	.258	.902
VAR00034	118.37	108.197	.609	.897
VAR00035	118.50	115.588	.323	.902
VAR00036	118.46	120.057	-.030	.905
VAR00037	118.21	118.484	.144	.903
VAR00038	118.52	114.960	.394	.901
VAR00039	118.38	117.104	.290	.902
VAR00040	118.40	116.324	.297	.902



LAMPIRAN F

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS KOMPENSASI

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR000
34 VAR00035 VAR00036
/SCALE('KOMPENSASI') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	36

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
VAR00001	52	2,42	,801
VAR00002	52	2,62	,745

VAR00003	52	2,67	,923
VAR00004	52	2,75	,556
VAR00005	52	2,73	,564
VAR00006	52	3,19	,687
VAR00007	52	2,48	,896
VAR00008	52	2,96	,625
VAR00009	52	3,31	,612
VAR00010	52	2,88	,758
VAR00011	52	3,29	,667
VAR00012	52	2,90	,799
VAR00013	52	3,02	,610
VAR00014	52	2,79	,915
VAR00015	52	2,96	,740
VAR00016	52	2,75	,622
VAR00017	52	3,02	,542
VAR00018	52	2,42	,893
VAR00019	52	2,73	,630
VAR00020	52	2,63	,715
VAR00021	52	2,71	,605
VAR00022	52	2,48	1,057
VAR00023	52	3,04	,625
VAR00024	52	3,17	,474
VAR00025	52	3,29	,536
VAR00026	52	2,63	,950
VAR00027	52	3,37	,561
VAR00028	52	3,19	,658
VAR00029	52	3,23	,509
VAR00030	52	2,85	,916
VAR00031	52	3,10	,774
VAR00032	52	3,25	,622
VAR00033	52	3,23	,614
VAR00034	52	3,19	,487
VAR00035	52	3,33	,617
VAR00036	52	2,38	,993
Valid N (listwise)	52		

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

VAR00001	102,56	107,742	,610	,858
VAR00002	102,37	109,805	,523	,860
VAR00003	102,31	114,766	,147	,870
VAR00004	102,23	113,475	,401	,863
VAR00005	102,25	115,838	,195	,867
VAR00006	101,79	112,327	,393	,863
VAR00007	102,50	110,412	,388	,863
VAR00008	102,02	111,431	,508	,861
VAR00009	101,67	110,813	,570	,860
VAR00010	102,10	110,206	,487	,861
VAR00011	101,69	111,002	,504	,861
VAR00012	102,08	110,817	,421	,862
VAR00013	101,96	109,881	,647	,858
VAR00014	102,19	113,139	,234	,868
VAR00015	102,02	109,706	,534	,860
VAR00016	102,23	112,808	,403	,863
VAR00017	101,96	114,626	,311	,865
VAR00018	102,56	111,310	,341	,865
VAR00019	102,25	111,407	,506	,861
VAR00020	102,35	111,643	,422	,862
VAR00021	102,27	113,534	,359	,864
VAR00022	102,50	118,922	-,065	,878
VAR00023	101,94	111,350	,515	,861
VAR00024	101,81	113,100	,517	,862
VAR00025	101,69	113,903	,379	,864
VAR00026	102,35	110,544	,354	,864
VAR00027	101,62	111,888	,533	,861
VAR00028	101,79	111,660	,463	,862
VAR00029	101,75	114,819	,316	,865
VAR00030	102,13	109,217	,443	,862
VAR00031	101,88	112,692	,319	,865
VAR00032	101,73	113,338	,363	,864
VAR00033	101,75	113,093	,387	,863
VAR00034	101,79	115,111	,305	,865
VAR00035	101,65	112,937	,397	,863
VAR00036	102,60	119,344	-,083	,877



LAMPIRAN G
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S (NORMAL) =X Y
 /MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		persepsi terhadap kompensasi	kepuasan kerja
N		52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	104,98	119,23
	Std. Deviation	10,887	8,487
Most Extreme Differences	Absolute	,143	,098
	Positive	,143	,091
	Negative	-,080	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,029	,703
Asymp. Sig. (2-tailed)		,240	,706

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN H
UJI LINEARITAS**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Persepsi terhadap kompensasi	Between Groups	(Combined)	2685,364	29	92,599	2,062	,042
		Linearity	1710,131	1	1710,131	38,085	,000
		Deviation from Linearity	975,233	28	34,830	,776	,740
	Within Groups		987,867	22	44,903		
Total			3673,231	51			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan kerja * Persepsi terhadap kompensasi	,682	,466	,855	,731

* Curve Estimation.
TSET NEWVAR=NONE.
CURVEFIT
/VARIABLES=Y WITH X
/CONSTANT
/MODEL=LINEAR

/PLOT FIT.

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Kepuasan Kerja
Equation	1	Linear
Independent Variable		Persepsi terhadap kompensasi
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	52
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Kepuasan Kerja	Persepsi terhadap kompensasi
Number of Positive Values	52	52
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:kepuasan kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
_ Linear	,466	43,557	1	50	,000	63,393	,532

The independent variable is Persepsi terhadap kompensasi.



**LAMPIRAN I
UJI HIPOTESIS**

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.

T-TEST
 /TESTVAL=0
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=Persepsi Kepuasan
 /CRITERIA=CI (.95).

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Persepsi terhadap kompensasi	52	104,98	10,887	1,510
Kepuasan kerja	52	119,23	8,487	1,177

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Persepsi terhadap kompensasi	69,534	51	,000	104,981	101,95	108,01
Kepuasan kerja	101,310	51	,000	119,231	116,87	121,59



Lampiran J

PP Plot

Model Description

Model Name	MOD_2	
Series or Sequence	1	Persepsi terhadap kompensasi
	2	kepuasan kerja
Transformation	None	
Non-Seasonal Differencing	0	
Seasonal Differencing	0	
Length of Seasonal Period	No periodicity	
Standardization	Not applied	
Distribution	Type	Normal
	Location	estimated
	Scale	estimated
Fractional Rank Estimation Method	Blom's	
Rank Assigned to Ties	Mean rank of tied values	

Applying the model specifications from MOD_2

Case Processing Summary

	Persepsi terhadap kompensasi	kepuasan kerja
Series or Sequence Length	52	52
Number of Missing Values in the Plot	0	0
	User-Missing	0
	System-Missing	0

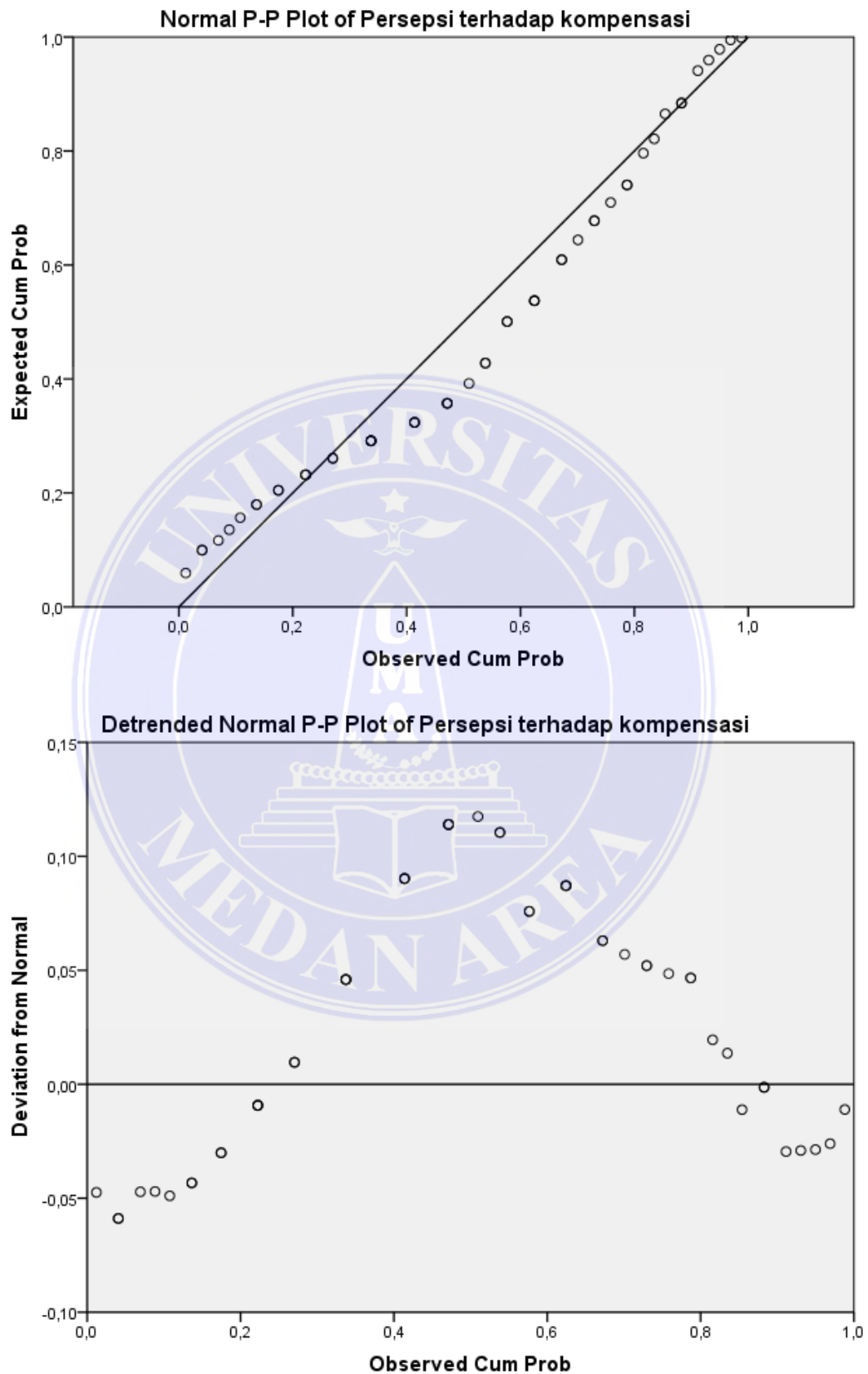
The cases are unweighted.

Estimated Distribution Parameters

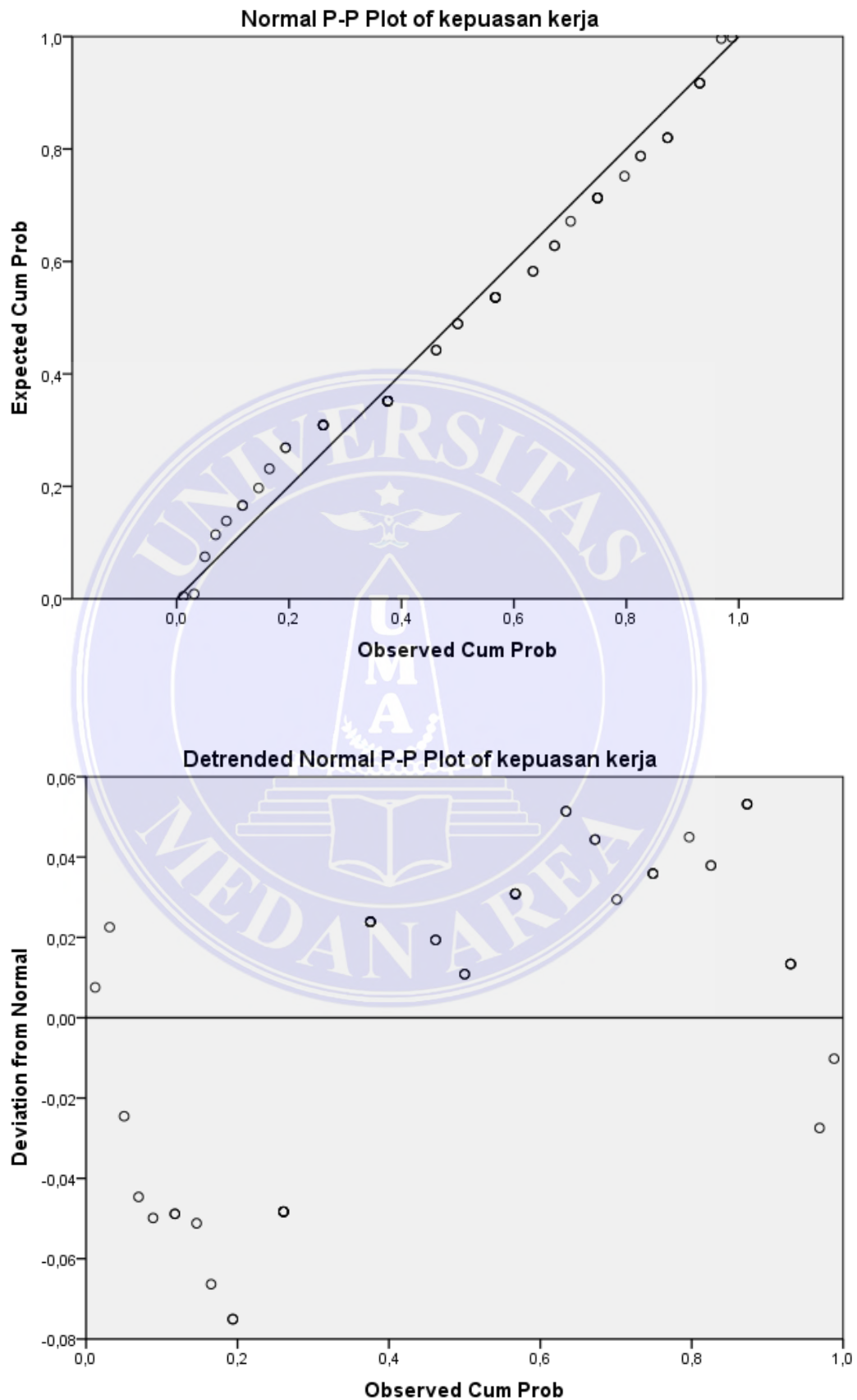
	Persepsi terhadap kompensasi	kepuasan kerja
Normal Distribution	Location	119,23
	Scale	8,487
		104,98
		10,887

The cases are unweighted.

Persepsi terhadap kompensasi



kepuasan kerja





Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut dengan keadaan diri saudara:

1. Nama :
2. Jabatan :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skal ukur, saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih:

SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis () pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Kami tidak diberi cuti setiap tahun

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan. Apabila saudara ingin mengganti jawaban yang sudah disilang (X) silahkan saudara berikan tanda sama dengan (=) sebelum mengganti jawaban yang baru.

Skala Penelitian Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa tertantang ketika mendapat pekerjaan yang sulit dari perusahaan.				
2.	Saya merasa tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.				
3.	Saya merasa bersyukur karena pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				
4.	Saya merasa senang karena bisa menggunakan keahlian saya dalam bekerja.				
5.	Saya senang dengan peraturan perusahaan yang sudah cukup adil bagi semua pihak.				
6.	Saya senang dengan peraturan perusahaan yang ketat demi kedisiplinan karyawan				
7.	Saya merasa puas karena jam kerja yang diberikan perusahaan cukup efektif.				
8.	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup baik.				
9.	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan yang cukup adil dan terbuka bagi setiap karyawan.				
10.	Menurut saya perusahaan sudah memiliki kriteria yang jelas mengenai kesempatan promosi jabatan bagi setiap karyawan.				
11.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan kesempatan berkarir bagi seluruh karyawan.				
12.	Saya senang karena perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir bagi seluruh karyawan.				
13.	Saya merasa nyaman dengan atasan karena atasan mampu menciptakan hubungan yang				

	hangat dan bersahabat.				
14.	Saya merasa bersyukur karena jarang terjadi konflik dengan atasan.				
15.	Saya merasa bersyukur karena atasan cenderung membimbing dan memberikan pengarahan ketika saya melakukan kesalahan kerja.				
16.	Saya semangat bekerja karena atasan cenderung memberikan pujian ketika kinerja saya optimal				
17.	Saya senang karena jarang terjadi konflik dengan rekan kerja saya.				
18.	Saya merasa senang karena antar karyawan saling mengenal dengan baik.				
19.	Saya merasa senang karena antar karyawan selalu kompak dalam bekerja.				
20.	Saya senang karena rekan kerja saya selalu membantu ketika saya kewalahan mengerjakan tugas.				
21.	Saya merasa stress ketika mendapat pekerjaan yang sulit dari perusahaan.				
22.	Saya merasa tugas yang diberikan perusahaan terlalu berat dan di luar kemampuan saya.				
23.	Saya merasa kecewa karena pekerjaan saya kurang sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				
24.	Saya kecewa karena keahlian yang saya miliki tidak dapat saya gunakan dalam pekerjaan saya.				
25.	Saya merasa muak dengan peraturan perusahaan yang kurang adil dan menguntungkan pihak tertentu.				
26.	Saya kurang senang dengan peraturan				

	perusahaan yang terlalu ketat bagi karyawan.				
27.	Saya kecewa dengan jam kerja perusahaan yang kurang efektif.				
28.	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan kurang cukup.				
29.	Kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan cenderung kurang adil dan kurang terbuka bagi setiap karyawan.				
30.	Tidak ada kriteria yang jelas dari perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan.				
31.	Saya merasa perusahaan tidak memberikan kesempatan berkarir bagi seluruh karyawan.				
32.	Saya kecewa dengan perusahaan karena tidak memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk mendapatkan jenjang karir.				
33.	Saya merasa kurang nyaman dengan atasan karena atasan cenderung kaku dan menjaga jarak.				
34.	Saya khawatir karena sering terjadi konflik dengan atasan.				
35.	Saya merasa kesal karena atasan cenderung memberikan hukuman ketika saya melakukan kesalahan kerja.				
36.	Saya malas bekerja karena atasan cenderung tidak peduli meskipun kinerja saya sudah optimal.				
37.	Saya merasa muak karena sering terjadi konflik dengan rekan kerja saya.				
38.	Saya merasa kecewa karena antar karyawan cenderung kurang saling mengenal.				
39.	Saya kecewa dengan rekan kerja karena tidak kompak dalam bekerja.				

40.	Saya merasa kesal karena rekan kerja saya tidak peduli ketika saya kewalahan dalam mengerjakan tugas.				
-----	---	--	--	--	--



Skala Penelitian Persepsi Terhadap Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa senang karena kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya.				
2.	kompensasi yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya pada perusahaan.				
3.	Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah cukup adil dan sesuai dengan masa kerja saya.				
4.	Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima karena sesuai dengan beban kerja saya di perusahaan.				
5.	Saya merasa senang karena banyak nya tugas yang diberikan perusahaan sebanding dengan kompensasi yang saya terima.				
6.	Saya merasa perusahaan sudah menerapkan sistem kompensasi yang adil di perusahaan.				
7.	Saya merasa senang perusahaan tempat saya bekerja memberikan kompensasi yang sesuai dengan upah di perusahaan lain.				
8.	Menurut saya kompensasi diperusahaan ini jauh lebih baik dari perusahaan lain.				
9.	Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan standart kompensasi di pasar tenaga kerja.				
10.	Saya merasa semangat bekerja karena kompensasi yang saya terima sudah sebanding dengan karyawan lain di perusahaan ini.				
11.	Kompensasi yang saya terima sudah sebanding dengan karawan lain yang				

	memiliki jabatan sama di perusahaan ini.				
12.	Saya yakin kompensasi yang saya terima tidak jauh berbeda dengan karyawan lain yang memiliki jabatan sama di perusahaan ini.				
13.	Saya senang karena perusahaan memberikan kompensasi selalu tepat pada waktunya.				
14.	Saya senang karena perusahaan selalu konsisten pada waktu pemberian kompensasi				
15.	Saya merasa perusahaan tidak pernah terlambat dalam memberikan kompensasi pada karyawan.				
16.	Saya senang karena perusahaan selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang telah di tentukan.				
17.	Saya merasa perusahaan memberikan kompensasi yang konsisten bagi karyawan.				
18.	Perusahaan selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan nya.				
19.	Saya kecewa karena kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya.				
20.	Saya merasa kecewa dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan kontribusi saya kepada perusahaan.				
21.	Saya merasa kompensasi yang saya terima tidak sesuai dengan masa kerja saya di perusahaan.				
22.	Saya merasa kompensasi yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja saya di				

	perusahaan.				
23.	Saya merasa kompensasi yang saya terima tidak sebanding dengan banyaknya tugas yang saya kerjakan.				
24.	Saya merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.				
25.	Saya kecewa karena perusahaan tempat saya bekerja memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan perusahaan lain.				
26.	Menurut saya kompensasi di perusahaan ini kurang kompetitif dengan perusahaan lain.				
27.	Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan standart kompensasi di pasar tenaga kerja.				
28.	Kompensasi yang saya terima tidak sebanding dengan karyawan lain di perusahaan ini membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja.				
29.	Saya merasa kompensasi yang saya terima lebih kecil dari karyawan lain yang memiliki jabatan sama di perusahaan ini.				
30.	Saya kecewa pada perusahaan karena tidak adil dalam memberikan kompensasi.				
31.	Perusahaan selalu memberikan kompensasi tidak tepat pada waktunya.				
32.	Saya kecewa karena perusahaan tidak konsisten pada waktu pemberian kompensasi.				
33.	Saya kecewa pada perusahaan ini karena sering terlambat memberikan kompensasi pada karyawan.				
34.	Saya merasa kecewa karena perusahaan				

	memberikan kompensasi tidak sesuai dengan yang telah di tentukan.				
35.	Saya merasa perusahaan memberikan kompensasi yang tidak konsisten bagi karyawan.				
36.	Saya kecewa karena kompensasi yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja saya.				



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1000 /FPSI/01.10/VII/2019
Tempor : -
Tgl : Pengambilan Data

Medan, 29 Juli 2019

th, Pimpinan PT. Rosere Multi Karya
di
empat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sri Ramadhani
NPM : 15 860 0172
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Rosere Multi Karya Jl. Jati II No. 42 Teladan Timur guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,

H. Saifur Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PT. ROSERE MULTI KARYA

GENERAL CONTRACTOR, TRADING & SUPPLIER

Jl. Jati II No.42 Teladan Timur, Kota Medan 20217 – Sumatera Utara

Telp : 061-7353010 Email : info@roseremultikarya.com

www.roseremultikarya.com

No : 070/8010RMK-TT/2019

Judul : Surat Keterangan

Kepada Yth

Bapak Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat tertanggal 29 juli 2019 No. 1800/PSI/01.10/VII/2019 perihal Pengambilan Data Dengan Ini Kami Menerangkan Bahwa

Nama : Sri Ramadhani

NPM : 158600172

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini telah selesai melaksanakan pengambilan data di perusahaan kami dalam rangka penyusunan skripsi sebagai persyaratan untuk mengikuti ujian sarjana psikologi di Universitas Medan Area.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 08 Agustus 2019

PT. ROSERE MULTI KARYA
RMK
ROSERE MULTI KARYA
Immanuel Pasaribu

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/30/19

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area