

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)**



**Diajukan Oleh:**

**Rini Budiarti**

**F 100110043**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)

Diajukan Oleh :

Rini Budiarti

F 100110043

Kepada

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Yang diajukan oleh :

**RINI BUDIARTI**

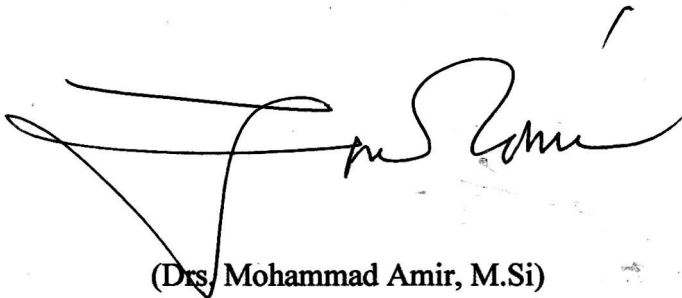
**F 100110043**

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan dewan penguji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



(Drs. Mohammad Amir, M.Si)

Surakarta, 21 September 2015

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Yang diajukan oleh :

**RINI BUDIARTI**

**F 100110043**

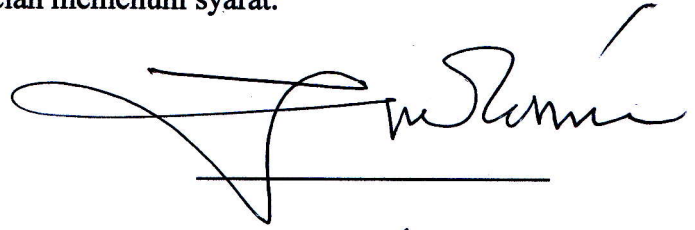
Telah Disetujui untuk Dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 3 Oktober 2015

Dan Dinyatakan telah memenuhi syarat.

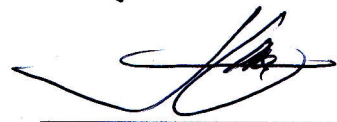
Penguji Utama

**Drs. Mohammad Amir, M.Si**



Penguji Pendamping I

**Achmad Dwitvanto O, S.Psi, M.Si**



Penguji pendamping II

**Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Si**



Surakarta, 3 Oktober 2015

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi



**Taufik, M.Si, Ph.D**

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Rini Budiarti

[rinibudiarti19@yahoo.com](mailto:rinibudiarti19@yahoo.com)

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

## ABSTRAKSI

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun sering kali bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Manusia dalam bekerja mendambakan suatu kepuasan kerja baik itu segi materil maupun dalam segi moril. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui, 1) Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja, 2) Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap kompensasi kerja. 3) Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja. 4) Untuk mengetahui peran persepsi kompensasi terhadap kepuasan kerja. Peneliti menggunakan teknik *Quota Sampling* yaitu pengambilan sampel sudah ditentukan terlebih dahulu, yaitu dengan jumlah subjek 50. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah *Product Moment* dari *pearson*. Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa permasalahan dan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dan diuji secara empiris didapatkan hasil bahwa hipotesis terbukti. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara persepsi terhadap kompensasi dan kepuasan kerja diperoleh nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,756 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $P < 0,01$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja.

**Kata Kunci : Persepsi Terhadap Kompensai, Kepuasan Kerja**

## **PENDAHULUAN**

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun sering kali bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Persoalannya bagaimana menentukan ukuran kepuasan kerja. Terhadap pekerjaan dan imbalan yang sama, kepuasan orang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang yang lainnya belum mendapat kepuasan. (Wibowo, 2013)

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu (Munandar, 2001).

Berdasarkan data yang diterbitkan oleh harian Kompas, sebanyak 84 persen profesional di Indonesia mengatakan mereka puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Angka ini merupakan yang tertinggi jika dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia. Secara umum, angka kepuasan rata-rata dunia hanya 72%. Negara-negara lain yang memiliki tingkat kepuasan tinggi antara lain Swedia (83%), Norwegia (81%), Hongkong (67%), Italia (67%), Jepang (65%), serta Turki (63%). Demikian menurut survei global yang dilakukan oleh LinkedIn, jaringan profesional di internet dengan lebih dari 277 juta anggota di dunia. Survei ini dilakukan terhadap 18.000

profesional di 26 negara, termasuk lebih dari 570 profesional di Indonesia yang menjadi responden. Meski mereka cukup puas dengan pekerjaan saat ini, tetapi sebanyak 29% profesional di Indonesia adalah kandidat aktif atau orang yang sedang mencari kerja secara aktif. Sebanyak 48% profesional di Indonesia rajin memperbarui resume dan profil profesional mereka. Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata dunia (46%). Secara umum, baik kandidat aktif ataupun pasif ternyata sama-sama mau menerima dan mempertimbangkan pekerjaan baru jika ada perekrut yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Ada banyak faktor yang membuat mereka tertarik untuk pindah kerja, antara lain jika kompensasi dan tunjangan pekerjaan yang diberikan lebih tinggi, memiliki

keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal yang lebih baik, kesempatan untuk meningkatkan karier, serta perusahaan dengan kualitas lebih baik. (Kus Anna, 2014)

Sebuah perusahaan atau organisasi, masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan pertama seseorang menjadi karyawan, tetapi juga karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat. Persepsi terhadap kompensasi adalah masalah yang sangat penting karena justru dengan adanya persepsi terhadap kompensasi itulah seorang mau menjadi karyawan. Kompensasi diberikan secara benar, karyawan merasa puas dan termotivasi untuk

mencari sasaran dan tujuan organisasi, keinginan untuk tetap bertahan dan bekerja diperusahaan tempatnya bekerja, serta rasa bangga berkeinginan kuat menjadi bagian dari perusahaan agar memiliki komitmen organisasi yang tinggi. (Laksmi, 2011)

Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap kompensasi seseorang dalam bekerja

Berdasarkan uraian diatas maka timbul pertanyaan “apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja?”

Menurut Blum (dalam Anoraga, 2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan

hubungan sosial individu diluar kerja.

Sedangkan Robbins (dalam Anoraga, 2009), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

Mangkunegara (Poltak, 2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Aspek-aspek dari kepuasan kerja menurut Blum (Dwiana, 2011), menyatakan bahwa aspek pengukuran kepuasan kerja dapat diketahui melalui:

a. Pekerjaan itu sendiri. Termasuk tugas-tugas yang diberikan,



ekspresi kerja serta hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi, dan lingkungan kerja, sikap kerja yang ditangani, minat untuk menekuni dan konsentrasi pada pekerjaan.

- b. Promosi, yang mempunyai hubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat, maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir, dan prospek masa depan, prestasi yang merupakan usaha subjek untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan kondisi yang ada pada dirinya.
- c. Gaji dan jaminan sosial, termasuk disini adalah gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan sosial lainnya.
- d. Teman sekerja, meliputi hubungan antara pegawai,

harapan keluarga dan pandangan masyarakat.

- e. Pengawasan atau supervisi, termasuk hubungan antara pegawai dan atasan, peraturan kerja, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Faktor-faktor dari kepuasan kerja menurut Chiselli dan Brown (Anoraga, 2009), ada faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: Kedudukan, pangkat jabatan, masalah umur, jaminan finansial dan jaminan sosial dan mutu pengawasan

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut

Blum, 1956 (As'ad, 1991) sebagai berikut:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Persepsi menurut Bimo Walgito (2001), menyatakan bahwa proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap rangsang yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu. (Sunaryo, 2004)

Persepsi menurut Desirato yang dikutip oleh Jalaluddin Rakhmat (2003), merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi dapat dikatakan sebagai pemberian makna pada stimuli indrawi (*sensory stimuli*). (Sarwono, 2010)

Joseph A, Devito (2000), persepsi adalah proses menjadi sadar akan banyaknya stimulus yang mempengaruhi indra kita. (Sarwono, 2010)

Dan kompensasi merupakan Sastrohadiwiryo, (2003) kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (dalam Kurniadi, 2012)

Hasibuan, 2002 (dalam Kurniadi, 2012), menyatakan pendapatnya bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kompensasi itu merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap balas

jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan oleh sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi ini dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung dari perusahaan kepada karyawan.

Aspek-aspek dari persepsi terhadap kompensasi menurut Randupandojo dan Husnan, 1990 (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.

Faktor-faktor dari persepsi terhadap kompensasi, menurut Ranupandojo (1997), Bahwa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka kompensasi cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah kompensasi cenderung turun.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bergaining” karyawan yang kuat, akan menaikkan tingkat kompensasi. Demikian pula sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan kompensasi merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya

produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

#### 4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan dia terima.

#### 5. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi.

#### 6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga

mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayar.

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Bebas : Persepsi terhadap Kompensasi

Variabel Tergantung : Kepuasan Kerja

### **Subjek Penelitian**

Penelitian ini tidak menggunakan seluruh populasi dari penelitian, tetapi hanya menggunakan sampel. Dari penelitian ini diambil 50 karyawan.

Peneliti menggunakan teknik *quota sampling* yaitu pengambilan sampel ditetapkan terlebih dahulu.

## **Metode Pengumpulan Data**

Persepsi terhadap kompensasi dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala persepsi terhadap kompensasi. Aspek-aspek dalam skala tersebut yaitu berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Blum (dalam Dwiana, 2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji dan jaminan sosial, teman sekerja, dan pengawasan atau supervisi.

Kepuasan kerja diungkap dengan menggunakan skala kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Ranupandojo dan Husnan, 1990 (dalam Fatmah, 2013) yaitu aspek keadilan, kelayakan dan konsistensi.

Data diolah menggunakan analisis *product moment* dengan program aplikasi SPSS (*Statistical*

*Product and Service Solution*) 15.0 for windows.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja diperoleh dari nilai  $R_{xy}$  sebesar 0,756 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan hipotesis yang diajukan penulis, yaitu ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin rendah persepsi

terhadap kompensasi maka akan semakin rendah pula kepuasan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa, persepsi terhadap kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Anton (2007) yang mengemukakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. berarti bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya, dan sebaliknya semakin negatif persepsi karyawan terhadap kompensasi maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya.

Teori keadilan yang dikemukakan oleh Adams dilakukan berbagai penelitian dan salah satu hasilnya bahwa orang yang menerima kompensasi yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan. Yang penting ialah sejauh mana kompensasi yang diterima dirasakan adil. Jika kompensasi dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntunan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. Herzberg memasukan faktor gaji atau imbalan kedalam faktor kelompok Hygiene. Jika dianggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Namun jika dirasakan tinggi atau dirasakan sesuai dengan harapan,

maka istilah Herzberg adalah tenaga kerja tidak lagi tidak puas. (Munandar, 2001)

Menurut Anton (2007), 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. Kedua, kesempatan mendapat promosi. Promosi jabatan bagi karyawan mempunyai dampak yang 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 Ghiselli & Brown (dalam As'ad, 2002). 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 (Bernardin dan Russell). Menurut Moekijat (1995), 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 (2001), bahwa komponen kompensasi seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komponen kompensasi yang dirasa adil akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi tersebut dirasa tidak adil maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

Penjelasan kepuasan kerja diatas didukung oleh pendapat Robbins (dalam Anoraga, 2009), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan atau kompensasi yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

Berdasarkan hasil analisis variabel persepsi terhadap kompensasi dapat diketahui nilai

rerata empirik (RE) sebesar 89,24 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 92,5 yang berarti persepsi terhadap kompensasi subjek tergolong sedang. Berdasarkan kategori skala persepsi terhadap kompensasi diketahui bahwa terdapat 12% tergolong rendah, 82% tergolong sedang, 6% yang tergolong tinggi. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat persepsi terhadap kompensasi yang baik dan memiliki karakteristik yang terdapat dalam aspek-aspek dari Cascio, 1981 (dalam Irawan, 2008) pemberian kompensasi yang baik memiliki beberapa aspek yaitu kecukupan dari perusahaan, persepsi keadilan, keamanan, penerimaan, kendali biaya, keseimbangan, insentif dan penawaran pembayaran dan usaha.

Berdasarkan hasil analisis variabel kepuasan kerja dapat diketahui nilai rerata empirik (RE) sebesar 74,18 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 77,5 yang berarti kepuasan kerja subjek tergolong sedang. Berdasarkan kategori skala kepuasan kerja diketahui bahwa terdapat 22% tergolong rendah, 68% tergolong sedang, 10% yang tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa hal tersebut memenuhi aspek-aspek dari kepuasan kerja sendiri karena dapat dilihat dari perolehan prosentase terbanyak pada posisi sedang. Ini sesuai dengan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Blum (dalam Dwiana, 2011), menyatakan bahwa aspek pengukuran kepuasan kerja dapat diketahui melalui: Pekerjaan itu sendiri. Termasuk tugas-tugas yang diberikan, ekspresi

kerja serta hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi, dan lingkungan kerja, sikap kerja yang ditangani, minat untuk menekuni dan konsentrasi pada pekerjaan. Promosi, yang mempunyai hubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat, maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir, dan prospek masa depan, prestasi yang merupakan usaha subjek untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan kondisi yang ada pada dirinya. Gaji dan jaminan sosial, termasuk disini adalah gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan sosial lainnya. Teman sekerja, meliputi hubungan antara pegawai, harapan keluarga dan pandangan masyarakat. Pengawasan atau supervisi, termasuk hubungan antara pegawai dan atasan, peraturan

kerja, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh persepsi terhadap kompensasi sebesar 57,1% sehingga masih terdapat 42,9% faktor lain yang mempengaruhi persepsi terhadap kompensasi selain kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi dengan segala aspek didalamnya yang terkandung, memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi dari variabel tersebut.

Penelitian ini memiliki kelemahan yaitu menggunakan teknik pengambilan data *Quota Sampling* dengan cara jumlah subjek sudah ditentukan terlebih dahulu, sehingga hasil dalam penelitian ini

kurang dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi perusahaan PT Ambassador Garmino Sukoharjo. Kemudian waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk melakukan penelitian terbatas karena dapat mengganggu aktivitas kerja para karyawan.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka akan semakin rendah pula

kepuasan kerja karyawan. ( $p < 0,01$ ).

2. Subjek penelitian memiliki persepsi terhadap kompensasi yang tergolong kategori sedang, ditunjukkan dari hasil perhitungan rerata empirik persepsi terhadap kompensasi sebesar 89,24 dan rerata hipotetik sebesar 92,5.
3. Subjek penelitian memiliki kepuasan kerja yang tergolong kategori sedang, ditunjukkan dari hasil perhitungan rerata empirik persepsi terhadap kompensasi sebesar 74,18 dan rerata hipotetik sebesar 77,5.
4. Sumbangan efektif atau peranan persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja adalah 57,1% yang didapatkan dari koefisien korelasi  $(0,756)^2$  dikali 100%. Hal ini berarti masih ada 42,9% faktor lain yang

mempengaruhi persepsi terhadap kompensasi selain kepuasan kerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, maka penulis memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu

1. Bagi pimpinan Perusahaan diharapkan sesuai dengan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan terutama dalam meningkatkan persepsi terhadap kompensasi karyawan dengan aspek-aspek berikut :
  - a. Berdasarkan aspek keadilan, pimpinan diharapkan memiliki sikap yang adil kepada bawahannya. Dengan mampu memberikan kompensasi kepada

karyawannya yang sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, agar karyawan merasa terpuaskan.

- b. Berdasarkan aspek kelayakan, pimpinan diharapkan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya minimal sesuai dengan UMR atau upah minimum pekerja sesuai pada wilayah perusahaan.
- c. Berdasarkan aspek konsistensi, pimpinan diharapkan mampu memberikan kompensasi secara konsisten misalnya tepat waktu sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan merasa terpuaskan dengan

pemberian kompensasi oleh perusahaan yang tepat waktu.

2. Bagi karyawan, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi persepsi terhadap kompensasi dan kepuasan kerja yang masih tergolong sedang. Kemudian karyawan juga diharapkan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.
3. Bagi peneliti lain, yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama yaitu persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja, disarankan untuk memperluas area penelitian tidak hanya karyawan perusahaan garmen saja atau juga bisa

mengganti salah satu variabel dengan variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Az'ad, Moh. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri (edisi ke-empat)*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Dwiana A. Tulus. 2011. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Organization Citizenship Behaviour*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 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.
- Kurniadi, Fajar. 2012. Skripsi: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotik Berkah. Bandung, Universitas Widyatama.
- Kus Anna, Lusia. (2014). *Kepuasan Kerja Profesional Indonesia Tertinggi di Dunia.* www.kompas.com. (Diakses pada tanggal 12 maret 2015).
- Laksmi Riani, Asri. 2011. *Perspektif Kompensasi.* Surakarta: Yuma Pustaka.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: UI Press.
- Poltak Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: BFFE.
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Pintar Menulis Karangan Ilmiah, Kunci Sukses dalam Menulis Ilmiah.* Yogyakarta: Andi Offset
- Sunaryo. 2004. *Psikologi Untuk Keperawatan.* Jakarta: EGC.
- Wibowo. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Rajawali Pers.