SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDIRI UTAMA TEKNIK

Disusun Oleh:

DEAR KHARINIA

0812010071/ EM

Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran " Jawa Timur
Pada Tanggal 22 Februari 2013

Pembimbing Utama :

Dra. Ec. Kustini, M.Si

Tim Penguji :
Ketua

Dra. Ec. Kustini, M.Si

Sekretaris

Drs. Supriyono, MM

Anggota

Drs. Muhadjir Anwar, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 030 202 389

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur, penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Utama Teknik".

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran " Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
4. Bapak Dra. Ec. Kustini, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama Skripsi peneliti, yang selalu memberikan motivasi, dorongan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

5. Segenap Staff Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa timur yang telah memberikan banyak pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu, yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat dan segalanya.
7. Semua pihak yang ikut membantu, yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian yang tersusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran tetap peneliti butuhkan untuk penyempurnaan skripsi ini.

Harapan penulis, kiranya skripsi ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Surabaya, Januari 2013

Penulis

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR GAMBAR vi

DAFTAR TABEL vii

ABSTRAKSI viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 9

2.2 Landasan Teori 10

2.2.1 Pengertian Manajemen SDM 15

2.2.2 Kompensasi 15

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi 15

2.2.2.2 Tujuan Kompensasi 16

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi 19

2.2.2.4 Komponen Program Pemberian Kompensasi 20

2.2.3 Kepuasan Kerja 23

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja 23
2.2.3.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja 26
2.2.3.3 Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja 27
2.2.4 Kinerja 29
2.2.4.1 Pengertian Kinerja 29
2.2.4.2 Pengertian Penilaian Kinerja 30
2.2.4.3 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja 31
2.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 32
2.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 34
2.3 Kerangka Konseptual 35
2.4 Hipotesis 35
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 36
3.1.1 Definisi Operasional 36
3.1.2 Teknik Pengukuran Variabel 38
3.2 Teknik Penentuan Sampel 39
3.3 Teknik Pengumpulan Data 40
3.3.1 Jenis Data 40
3.3.2 Sumber Data 40
3.3.3 Metode Pengumpulan Data 40
3.4 Teknik Analisa dan Uji Hipotesis 41
3.5 Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis 41
3.6 Model Konseptual 43

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian 43

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian 46

4.3 Pembahasan 56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 58

5.2 Saran 58

DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDIRI UTAMA TEKNIK SURABAYA

Dear Kharinia

ABSTRAKSI

Kepuasan kerja akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dengan sendirinya mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, ataudapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan dan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Teknik.

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Mandiri Utama Teknik. Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan bagian produksi PT. Mandiri Utama Teknik. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keywords : kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Menurut Dessler (1997:349), kompensasi pegawai berarti bahwa bentuk penggajian atau pengganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

dari kepegawaian mereka. Kompensasi sangat penting bagi individu dan peruasahaan. Penting bagi karyawan perseorangan karena merupakan ukuran nilai karyawan mereka diantara karyawan, keluarga, dan masyarakat. Dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin daripada organisasi untuk mempertahankan karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi bagi perusahaan.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dengan sendirinya mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan dan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja (Robbin 1996:25). Jika imbalan yang diterima sama atau lebih besar dari yang diharapkan, menyebabkan kepuasan. Sebaliknya jika imbalan yang diterima lebih kecil dari yang diharapkan maka menyebabkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai. Handoko (1992: 195) berpendapat bahwa kinerja yang lebih baik menyebabkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

sesuai dengan kinerja mereka. Dilain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat kinerja mereka maka ketidakpuasan akan terjadi.

PT. Mandiri Utama Teknik adalah perusahaan sub kontraktor yang bergerak di bidang kontraktor listrik dan instalasi bangunan. Tetapi belakang ini mengalami penurunan jumlah produksi selama beberapa tahun terakhir ini, yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel . Data Produksi Dalam Unit

Tahun	Target	Produksi (Unit)
2007	25.000	22.005
2008	25.000	21.870
2009	25.000	20.600
2010	25.000	20.465
2011	25.000	19.195

Sumber : Data Internal Perusahaan

Dari data di atas dapat dilihat adanya penurunan jumlah produksi dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011, yang dihasilkan oleh PT. Mandiri Utama Teknik. Turunnya jumlah produksi tersebut diindikasikan karena adanya ketidakpuasan yang dialami karyawan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan bagian produksi PT. Mandiri Utama Teknik.

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

Tabel . Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2011

Tahun	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2008	30	35	40	105
2009	25	37	50	112
2010	27	31	60	118
2011	43	30	59	132

Tingkat absensi tersebut menggambarkan adanya masalah yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan tersebut seperti rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahan merupakan gejala dari kurang stabilnya perusahan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidak puasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi. (Brahmasari, 2008:127). Oleh karena itu kesesuaian kompensasi bagi karyawan sangat penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kerja karyawan maka kepuasan dan kinerja karyawan akan menigkat. Notoatmodjo (2003: 153) berpendapat bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kenaikan jumlah pekerjaan yang tidak tepat waktu, yang dijelaskan pada tabel berikut :

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

Tabel : Jumlah Pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu dan Proentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu

Tahun	Jumlah pekerjaan	Pekerjaan selesai tepat waktu	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	Prosentase pekerjaan tidak tepat waktu (%)
2008	212	193	19	8.9
2009	243	210	33	13.5
2010	298	242	56	18.7
2011	310	275	62	20.0

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan bahwa pada tahun 2008 jumlah pekerjaan mencapai 212 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 193 pekerjaan, sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 19 atau 8.9%. Untuk tahun 2009 jumlah pekerjaan mencapai 243 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 210 pekerjaan sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 33 atau 13.5%. Pada tahun 2010 jumlah pekerjaan mencapai 298 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 242 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 18.7%. Sedangkan tahun 2011 jumlah pekerjaan sebesar 310 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 275 pekerjaan sebesar 20.0.

Adanya tunjangan hari raya, pemberian uang cuti serta jaminan kesehatan seperti: sakit atau melahirkan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan PT. Mandiri Utama Teknik. Apabila kompensasi diberikan dengan baik untuk para karyawan, maka akan memperoleh kepuasan kerja karena termotivasi untuk mencapai tujuan. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang baik, maka kepuasan kerja karyawan

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

akan menurun. Mangkuprawira (2004: 196) menjelaskan bahwa jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja.

Apabila seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja (Brahmasari, 2008:127).

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk karya tulis yang berjudul ” Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Utama Teknik”.

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Mandiri Utama Teknik?.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Teknik?.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi tehadap kepuasan kerja PT. Mandiri Utama Teknik.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Teknik.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagi berikut :

1. Bagi perusahaan

   Memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi pihak lain

   Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh disiplin dan kepuasan kerja.

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDIRI UTAMA TEKNIK SURABAYA

USULAN PENELITIAN

Disusun Oleh :

DEAR KHARINIA

0812010071/ EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

USULAN PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDIRI UTAMA TEKNIK

Yang diajukan

DEAR KHARINIA
0812010071/ EM

Telah disetujui untuk mengikuti seminar :

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, M.Si Tanggal……

Mengetahui
Ketua Progdi Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar, MM
NIP. 196509071991031001

Hak Cipta © milik UPN "Veteran" Jatim :
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.