

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP PADA KANTOR PUSAT PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANOM KOTA BANJAR

Dindin Herdiansyah

Dosen STISIP Bina Putera Banjar

Jin. Gerilya-Sumanding, Kota Banjar 46322

email: jurnaladbisstisip@gmail.com

Abstrak

Kepuasan Kerja karyawan tetap pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, misalnya dari faktor finansial yaitu masih kurangnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kasual dengan pendekatan kuantitatif. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*, dibantu dengan program SPSS 20.0. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dan jumlah sampel adalah 35 orang. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai korelasi hubungan antara variabel sebesar 0,503 termasuk dalam kategori sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,253, artinya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar adalah sebesar 25,3% dan sisanya sebesar 74,7% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti diantaranya kedudukan (posisi), pangkat (golongan), mutu pengawasan. Dari hasil uji hipotesis, diperoleh t hitung $3,347 > t$ tabel $1,692$ atau nilai $\text{sig } 0,02 < 0,05$ (a) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya dapat diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar sebesar 25,3%.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan kerja karyawan, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Banjar

Abstract

Satisfaction of employee remains at headquarters office local on Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar taps still less as expected, from the financial factor is still a lack of facilities provided by the company to its employees. Types of research used in this research is associative casual with quantitative approach. Statistical methods used in this study is the pearson Product Moment Correlation, aided by SPSS 20.0. Sampling techniques using saturated sampling methods and the sample is equal 35 peoples. Based on the results obtained correlation value of 0,503 the relationship between the variable included in the medium category. The coefficient of Determination of 0,253, meaning that influence of compensation on employee job satisfaction remains at the head office Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Banjar is at 25,3% and the balance of 74,7% is the influence of other factors that were not studied them standing (position), rank (class), the quality of supervision. Of the hypothesis test results, obtained t count $3,347 > t$ table $1,692$ or $\text{sig value } 0,02 < 0,05$ (a), then H_a accepted and H_o is rejected. Meaning it can be concluded there is a significant influence of compensation to employee job on perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta anom banjar is 25,3%.

Keywords: Compensation, satisfaction of employee, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Banjar

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan cara memberikan kompensasi agar karyawan merasakan puas dalam bekerja, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya.

Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus (*insentif*), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* adalah diantaranya pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas

kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Pemberian *insentif* merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya *insentif* yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan *insentif* yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malasbekerja dan tidak bersemangat, yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Apabila *insentif* telah diberikan perusahaan sudah tepat, maka *insentif* yang diberikan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Tentunya hal ini akan berdampak baik bagi perusahaan, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia untuk bekerja dengan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik karena karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam pekerjaannya. Hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan inilah yang akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan disiplin karyawan meningkat. Didalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut diperlukan pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri oleh manajemen perusahaan. Salah satunya dengan cara pemberian kompensasi sebagai balas jasa atau kontribusi perusahaan terhadap karyawannya yang telah bekerja dengan baik. Dengan demikian, karyawan akan bekerja lebih baik, tekun dan selalu berusaha untuk bekerja sebaik-baiknya. Besarnya balas

jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan harus terlebih dahulu ditentukan perusahaan dan diketahui secara pasti oleh karyawan. Sehingga karyawan sudah mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima. Kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan karyawan dari perusahaan serta dapat menikmati kompensasi tersebut.

Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi sikap karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pihak perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang menjadi beban karyawan di perusahaan, akan tetapi sering terjadi ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja seseorang pada kerja selanjutnya.

Berbicara mengenai kepuasan kerja, peneliti merasa tertarik terutama kepuasan kerja pada salah satu perusahaan daerah pemerintah Kota Banjar yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar didirikan berdasarkan peraturan daerah Kota Banjar no. 23 tahun 2004 pada tanggal 24 Juni 2004. PDAM Tirta Anom Kota Banjar ini merupakan perusahaan daerah yang bergerak dibidang jasa pengelolaan air minum, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum di kota Banjar dan sekitarnya. Kantor Pusat PDAM Tirta Anom berlokasi di jalan Perintis Kemerdekaan No.29 Kode Pos 46311 Kota Banjar.

Alasan mengambil PDAM Tirta Anom Kota Banjar sebagai objek penelitian didasari atas hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada saat penelitian, peneliti menemukan suatu fenomena masalah tentang kepuasan kerja yang cukup menarik untuk diteliti dimana terdapat beberapa karyawan yang masih merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, karena belum bisa memenuhi semua kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan permasalahan sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga adanya penumpukan pekerjaan yang belum dikerjakan oleh karyawan, hal ini karena perusahaan kurang memperhatikan pemberian bonus kepada karyawan apabila target perusahaan tercapai.
2. Masih kurangnya kepuasan kerja pada pegawai dikarenakan kompensasi/tunjangan kesejahteraan seperti bonus, asuransi kesehatan, asuransi jiwa tidak sesuai dengan keinginan karyawan, fasilitas kendaraan inventaris yang kurang, dan lain sebagainya.
3. Dampak dari kurangnya kepuasan kerja pada pegawai, maka hal ini berpengaruh kepada sikap negatif karyawan yang sering melanggar peraturan. Contohnya seperti pegawai yang sudah keluar meskipun belum saatnya jam waktu istirahat, karyawan yang sering meninggalkan kantor saat jam kerja berlangsung.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas tenaga dan pikiran yang diberikan karyawan demi untuk tercapainya tujuan perusahaan, pemberian kompensasi harus sebanding. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan hadiah yang bersifat uang, sebagai penghargaan dari perusahaan atas pelayanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2014:118) yang menyatakan bahwa : "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Sedangkan Jvlenurut Rachmawati (2008:143) menambahkan bahwa :

Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

Definisi Kompensasi menurut Jvlangkunegara (2007:84) "Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding".

Adapun enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Jvlangkunegara (2007:84) yaitu :

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawamya.

3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat ini perlu dijadikan bahan

pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Kepuasan Kerja

Selanjutnya peneliti mengemukakan pengertian kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:74) "Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis".

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Adapun faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut menurut Sutrisno (2009: 80), yaitu :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentrangan dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Berdasarkan pada pandangan Im, seorang karyawan akan merasa terpuaskan dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataannya yang mereka rasakan. Andai kata yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka terjadi tingkat kepuasan yang semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan karyawan terhadap kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja

karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi, perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Namun untuk meningkatkan kepuasan kerja bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang perlu diperhatikan, salah satu diantaranya adalah kompensasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun mental para karyawan.

Menurut Hasibuan (2014: 118) mengatakan bahwa: "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Pemberian kompensasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Rachmawati (2008: 143) yang menambahkan bahwa :

Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian apabila karyawan memandang

bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

Menurut Sutrisno (2009:80) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Mengacu dari teori diatas, maka peneliti mengasumsikan bahwa anggapan dasarnya adalah :

- 1) Kompensasi merupakan suatu balas jasa dari perusahaan terhadap karyawannya berupa gaji dan upah maupun fasilitas atau sarana yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, atas pengorbanan tenaga, pikiran dan jasa dari karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Tingkat pemberian kompensasi akan menentukan skala kehidupan

ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

- 2) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor finansial, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sutrisno (2009:80):

".....faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jam in an serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya".

Berdasarkan teori dan anggapan dasar diatas, maka peneliti menarik judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar".

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air

Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar, yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 29 Kode Pos 46311 Kota Banjar.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan Dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2014:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel. Pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tujuan dalam penelitian m1 menggunakan pendekatan asosiatif hubungan. Penelitian asosiatif hubungan menurut sugiyono (2010:11) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 29 Kode Pos 46311 Kota Banjar.

Teknik Sampel

Adapun pengambilan sampel digunakan dengan menggunakan teknik sensus. Adapun pengertian dari pada sampling jenuh atau sensus

menurut Sugiyono (2012: 85) adalah sebagai berikut :

Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan tetap pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2012: 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam rangka untuk mengetahui instrumen penelitian layak digunakan untuk penelitian atau tidak diperlukan pengujian terhadap instrumen tersebut. Pengujian m1 dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas.

Menurut Sugiyono (2010:348) hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti suatu instrumen

dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013: 173), validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang mempunyai validitas internal atau rasional, bila kriteria yang ada di dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Untuk menguji validitas instrumen tersebut adalah menggunakan rumus t-tes sebagai berikut :

$$t = \frac{x1 - x2}{sgab} ; \frac{2}{2}$$

(Sugiyono, 2014 : 128)

Keterangan:

t = *thitung*

X1 = Rata-rata kelompok skor tinggi

X2 = Rata-rata kelompok skor rendah

Sgab= Varian gabungan

n1 =Jumlah kelompok skor tinggi

n2 =Jumlah kelompok skor terendah

Untuk memudahkan dalam proses perhitungan, peneliti dalam uji validitas akan menggunakan program SPSS (*Statistical product and service solution*)for windows versi 20.0. Setelah hasil perhitungan diperoleh maka digunakan kaidah seperti berikut :

- a. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hitung < r tabel, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Selain kriteria diatas, Menurut sugiyono (2009 : 179) syarat lain yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika r 2: 0,30 maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.

b. Jika $r > 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Selain menggunakan kaidah yang didasarkan pada perbandingan r hitung dan r tabel, agar memantapkan valid tidaknya suatu instrumen penelitian r hitung juga harus dibandingkan dengan batas minimum yaitu 0,3. Dimana instrumen dinilai valid jika r hitung $> 0,3$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014: 121), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Sperman Bruwn*, sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

(Sugiyono, 2014: 131)

Keterangan :

r , = Reliabilitas internal seluruh instrumen
 r_b = *Korelasi product moment* antara belahan pertama dan kedua

Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan reliabel

atau tidak, maka harga r hitung dibandingkan dengan harga r tabel. Bila r hitung $> r$ tabel, maka instrumen penelitian tersebut reliabel.

Menurut Sekaran (2006: 182) Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ dan jika instrumen alat ukura yang memiliki nilai *Cronbach Alpha* $< 0,7$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Untuk memudahkan dalam proses perhitungan, peneliti dalam uji reliabilitas ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and service solution*)forwindows versi 20.0.

Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan atau korelasi antar kedua variabel dan ukuran yang dipakai untuk menentukan derajat atau kekuatan hubungan korelasi maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dimana untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian akan dilakukan uji statistik parametik dengan rumus koefisien korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

Untuk menginterpretasi seberapa kuat hubungan kedua variabel maka digunakan tabel korelasi dibawah ini :

Tabel
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -0,199	Sangat rendah
0,20 -0,399	Rendah
0,40 -0,599	Sedang
0,60 -0,799	Kuat
0,80 -1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2011: 231)

Uji Determinasi

Setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Pearson Product Moment* pada langkah diatas dan didapatkan hasilnya, maka langkah selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu Kompensasi terhadap variabel Y yaitu Kepuasan kerja akan digunakan uji determinasi dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

(Riduwan dan Kuncoro, 2012: 62)

Keterangan :

Kd= Koefisien determinasi
r= Koefisien korelasi

Uji Signifikasi (Uji t)

Untuk merancang uji hipotesis dengan uji t, teknik pengujian hipotesis yang digunakan yaitu :

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

(Sugiyono, 2011: 230)

Keterangan :

t = t hitung
n = jumlah sampel dalam penelitian
r = nilai koefisien korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji tersebut terdapat ketentuan yaitu :

- Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel X dan variabel Y
- Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya

terdapat pengaruh tidak signifikan variabel X terhadap variabel Y

Untuk memudahkan proses perhitungan, maka uji hipotesis akan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical product and service solution*) versi 20.0 *for Windows*, sehingga pengujian dilakukan dengan menggunakan angka signifikansi atau Sig dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika angka signifikansi penelitian < 0,05 ;Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika angka signifikansi penelitian > 0,05 ;Ho ditolak dan Ha diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Koefisien Korelasi

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) *for Windows* versi 20, maka kemudian dilakukan uji statistik parametrik untuk mengetahui besarnya korelasi atau hubungan antara variabel komunikasi pemasaran dengan variabel loyalitas pelanggan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* menurut Sugiyono (2014: 183) yaitu :

$$r = \frac{r_{xy}}{\sqrt{(jx^2)(jy^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi untuk variabel x dan y
Σ = Jumlah perkalian antara x dan y

$$\Sigma z = (x, -x)'$$

$$\Sigma z = (y, -y)'$$

Perhitungan :

$$r = \frac{\sum (Xy) - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{n}} \sqrt{(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{n}}}$$

$$r = \frac{400,1681 - \frac{152,7890}{10}}{\sqrt{341,94123 - \frac{679,1975}{10}} \sqrt{152,7890 - \frac{152,7890}{10}}}$$

$$r = 0,503$$

Berdasarkan hasil perhitungan manual di atas untuk mencari besarnya korelasi atau hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam

penelitian, diperoleh hasil koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,503

Sebagai perbandingan peneliti menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* versi 20.0 untuk mengetahui besarnya korelasi atau hubungan variabel bebas yaitu kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar dapat dilihat pada hasil *output* perhitungan sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,231	5,10679

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) for Windows* versi 20.0 di atas diperoleh hasil koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,503 dengan demikian, disimpulkan bahwa berdasarkan perhitungan manual dengan menggunakan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) for Windows* versi 20.0 diperoleh hasil yang sama dan dapat dipastikan bahwa korelasi atau hubungan variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar adalah sebesar 0,503.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah di interpretasikan sesuai dengan tabel pedoman menurut Sugiyono (2011:231) pada tabel 3.8 (Pedoman untuk memberikan Interpretasi) koefisien korelasi maka didapatkan hasil bahwa korelasi atau

hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar memiliki tingkat hubungan yang "sedang".

Kompensasi yang terdapat di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penata pan harga bahan baku, angkutan/transportasi, inflasi, devaluasi, tawar-menawar mengenai besarnya upah, kebutuhan dasar pegawai, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai, ukuran perusahaan, memperhatikan tingkat persediaan dan penawaran tenaga kerja (pasar tenaga kerja), dan kemampuan perusahaan dalam membayar upah. Hal ini ditunjukkan perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Disimpulkan bahwa kompensasi yang dipengaruhi faktor-faktor diatas berhubungan sedang dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilihat dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar untuk meninjau kembali hasil kerja yang telah dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar dan ketentuan atau belum yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Setelah melakukan perhitungan untuk mengetahui tingkat korelasi atau hubungan kedua variabel dalam penelitian, langkah berikutnya adalah mencari besarnya variabel X yaitu kompensasi terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja karyawan. Dalam uji determinasi akan digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

(Riduwan dan Kuncoro, 2012: 62)

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi Perhitungan :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,503^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,253 \times 100\%$$

$$Kd = 25,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan manual dengan menggunakan rumus menurut riduwan dan kuncoro (2012:62) diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 25,3%.

Sebagai perbandingan perhitungan untuk mencari koefisien determinasi maka digunakan perhitungan melalui program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* versi 20.0 dengan hasil *output* perhitungan disajikan pada tabel 4.41 (*Model Summary*). Dapat dilihat bahwa besarnya R-*Square* adalah 0,253 atau sebesar 25,3 % (R-*Square* dikalikan 100%).

Berdasarkan hasil perhitungan manual dan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* versi 20.0 diperoleh koefisien determinasi yang sama yaitu sebesar 0,253 atau 25,3%. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar adalah sebesar 25,3% dan sisanya sebesar 74,7% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kedudukan, pangkat (golongan), mutu pengawasan, dan lain sebagainya. Dari beberapa faktor tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian m1 (selain kompensasi) adalah kedudukan, pangkat (golongan), mutu pengawasan yang memberikan kontribusi sebesar 74,7%.

Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar maka dilakukan uji t oleh peneliti dengan menggunakan rumus sebagai berikut :
(Sugiyono, 2011: 230)

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

(Sugiyono, 2011: 230)

Keterangan :

t = t hitung

n = jumlah sampel dalam penelitian

r = nilai koefisien korelasi

Perhitungan :

$$t = \frac{0,503 \sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,503)^2}}$$

$$t = \frac{-0,503 \cdot 183}{0,746}$$

$$t = 3,347$$

Berdasarkan hasil perhitungan manual uji t diatas didapatkan hasil t hitung sebesar 3,347 sesuai dengan

ketentuan perhitungan manual uji t diatas dengan tingkat kesalahan sebesar 10% atau 0,10 uji dua pihak dan dk = n-2 = 33 diperoleh t tabel sebesar 1,692 Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t hitung 3,347 > t tabel 1,692. Disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar.

Sebagai perbandingan proses perhitungan uji t secara manual, maka dilakukan perhitungan kembali dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* versi 20.0 untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Coefficient•

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,122	10,306		2,923	,006
Kompensasi	,855	,255	,503	3,347	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai t hitung 3,347 > t tabel 1,692 dan nilai signifikansi atau sig 0,02 < 0,05 (a) maka Ha diterima Ho ditolak. Dengan demikian, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi "terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar".

Dari penjelasan yang telah disampaikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan kebijakan kompensasi yang layak perusahaan akan mampu meningkatkan produktivitasnya melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang mendapat kompensasi yang layak merasa nyaman dan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga

karyawan cenderung akan bekerja lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun setidaknya hanya mendapatkan nilai kompensasi yang lebih tinggi dari perusahaan.

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar seperti penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, angkutan/transportasi, inflasi, devaluasi, tawar-menawar mengenai besarnya upah, kebutuhan dasar pegawai, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai, ukuran perusahaan, memperhatikan tingkat persediaan dan penawaran tenaga kerja (pasar tenaga kerja), dan kemampuan perusahaan dalam membayar upah berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Begitu pula yang terdapat dilapangan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih cenderung menimbulkan dampak positif pada karyawan dan bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai standar, kriteria, dan visi misi yang berlaku pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan mengenai kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar dengan kriteria yang ditetapkan menunjukkan dalam klasifikasi baik. Dari beberapa kriteria yang diajukan ternyata total skor tertinggi 151 ada pada PDAM menerapkan standar gaji minimal Kota Banjar

(penentuan standar gaji minimal), dan total skor terendah 130 ada pada pernyataan PDAM menyesuaikan (mengurangi atau menaikkan) gaji pegawai apabila bahan baku pengolahan dan instalasi air naik atau turun (Penetapan harga bahan baku).

2. Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar dengan kriteria yang ditetapkan menunjukkan dalam klasifikasi baik. Dari beberapa kriteria yang diajukan ternyata total skor tertinggi 152 ada pada pernyataan karyawan melakukan komunikasi (interaksi) dengan sesama karyawan, dan total skor terendah 129 ada pada pernyataan fasilitas yang diberikan perusahaan membuat saya puas dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, adapun saran yang sebaiknya menjadi salah satu masukan untuk Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar adalah :

1. Berdasarkan skor terendah variabel kompensasi pada pernyataan "PDAM menyesuaikan (mengurangi atau menaikkan) gaji pegawai apabila bahan baku pengolahan dan instalasi air naik atau turun (Penetapan harga bahan baku)".

2. Hal itu menunjukkan bahwa perusahaan menyesuaikan (mengurangi atau menaikkan) gaji pegawai apabila bahan baku pengolahan air naik atau turun dianggap belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pemberian gaji/bonus apabila target perusahaan tercapai. Dengan demikian karyawan akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Berdasarkan skor terendah variabel kepuasan kerja ada pada faktor finansial, yaitu terdapat pada pernyataan "fasilitas yang diberikan perusahaan membuat saya puas dalam bekerja". Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang merasakan kepuasan atas fasilitas yang diberikan perusahaan. Sebaiknya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar lebih memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, misalnya memberikan kendaraan inventaris kepada karyawan, dan lain sebagainya. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman dan puas dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan benar, sehingga target perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan.
4. Berdasarkan hasil analisis dari pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja pada karyawannya dengan cara menambah fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya, sehingga karyawan akan merasa puas dan bersemangat dalam

melaksanakan semua pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan, disiplin pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan memberikan pelayanan dengan baik kepada pengunjung atau pelanggan. Dengan demikian segala sesuatu yang menjadi tujuan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar dapat tercapai dengan baik sesuai visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, Harun. 2005. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran
- Danandjaja. 2012. *Metodologi, Penelitian Sosial: Disertai Aplikasi SPSS for Windows*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Hasibuan, MalayuSP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Riduwan, dan Engkos Ahmad Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi, Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

2010. *Sstatistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung: Alfabeta.
2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.