

JABM

Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Manajemen

ISSN:0854-4190

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Roti Sarinda Kota Ambon. *Mohamad Amin*

Dampak Penerapan *E-Recruitment* Bagi Tenaga Kerja Dan Perusahaan. *Yunus Handoko dan Zainul Muchlas*

Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dampaknya Pada Kinerja Organisasi. *Dirga Lestari*

Dampak Penerapan IFRS terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Sektor Tekstil yang Listing di BEI). *Tutik Arniati*

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Kantor Camat Kecamatan Sarolangun Kabupaten Sarolangun. *Dahmiri*

Farmer's Institution Performance of Black Pepper Farmers. *Fitriani dan Sutarni*

Kontribusi Pajak Daerah Bagi Pendapatan Asli Daerah Guna Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah di Kota Malang. *Zainul Mukhlas*

DAFTAR ISI

Volume 21

No. 2

Oktober 2014

- Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap 97-109
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Roti Sarinda Kota Ambon.
Mohamad Amin
- Dampak Penerapan *E-Recruitment* Bagi Tenaga Kerja Dan Perusahaan 110-122
Yunus Handoko dan Zainul Muchlas
- Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* 123-137
(OCB) Dampaknya Pada Kinerja Organisasi
Dirga Lestari
- Dampak Penerapan IFRS terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan 138-153
Sektor Tekstil yang Listing di BEI)
Tutik Arniati
- Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Kantor Camat Kecamatan 154-167
Sarolangun Kabupaten Sarolangun
Dahmiri
- Farmer's Institution Performance of Black Pepper Farmers 168-177
Fitriani dan Sutarni
- Kontribusi Pajak Daerah Bagi Pendapatan Asli Daerah Guna Mendukung 178-191
Pelaksanaan Otonomi Daerah di Kota Malang
Zainul Mukhlas

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Roti Sarinda Kota Ambon

Mohamad Amin

Dosen STIA Said Perintah Masohi, 085243354421

Jl. Nuri Masohi Ambon

Abstract

The purpose of this study were: (1) To analyze whether there are compensating factors influence among other financial and non financial compensation to employee satisfaction at the Bread Factory Sarinda - Ambon; and (2) To analyze the variables between the compensation factors include financial and non financial compensation which the dominant influence on job satisfaction of employees at the Bread Factory Sarinda - Ambon. This study uses survey research is research that takes a sample from a population that existed at the Bread Factory Sarinda in Ambon and the use of questionnaires as the primary means of data collection, while the type of research is explanatory research or studies that examined the causal relationships between variables through hypothesis testing. In this study describes the influence of compensation factors on job satisfaction Sarinda Bread Factory - Ambon. The population is an employee were 30 peoples. Analytical techniques used in this study is the multiple linear regression analysis. Based on the results of research conducted it can be concluded that: (1) Financial compensation and non-financial compensation and a significant positive effect on job satisfaction, higher financial compensation with non-financial compensation of employees will lead to increased employee satisfaction Sarinda Bread Factory in the city of Ambon; (2) It is known that the independent variable X_1 (financial compensation) are independent variables that have a dominant influence on job satisfaction compared with other independent variables; and (3) The magnitude of the coefficient of determination (R^2) = 0936 and after adjusting to Adjusted R Square = 0932 shows that the financial compensation and non-financial compensation together provide contribution / donation of 93,2% to changes in job satisfaction while the remaining 6.8%.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi, perusahaan itu sendiri memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu

sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain tenaga kerja, modal, bahan baku, dan teknologi. Fungsi dasar didirikannya perusahaan adalah menambah masukan (*input*) yang berupa sumberdaya yaitu bahan baku, modal, teknologi dan lain sebagainya menjadi keluaran (*output*) yang berupa pemuas kebutuhan (barang dan jasa) sebagai timbal balik bagi berbagai pihak yang terlibat dan berkepentingan terhadap perusahaan. Di antara sumberdaya yang di miliki perusahaan sumberdaya manusia merupakan faktor terpenting yang sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan perusahaan. Karena dengan bahan baku yang melimpah, modal yang besar dan teknologi yang canggih tidak akan menghasilkan manfaat bila tidak ada yang mengelola dan mengolahnya.

Dengan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut diharapkan karyawan dapat mengelola dengan baik demi kemajuan perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumberdaya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumberdaya manusia. Hal tersebut di cerminkan dari peran sumberdaya manusia dalam kegiatan perusahaan. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu bidang manajemen sumber daya yang penting bagi karyawan adalah kompensasi.

Menurut Handoko (2000), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Selain kompensasi, perusahaan bisa memberikan rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup sertamemadai bagi karyawan.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo,2000). Sedang menurut Mangkunegara (2002), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dengan terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan. Oleh sebab itu Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja para karyawannya akan terpenuhi oleh apa yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi.

Adanya sikap positif dari diri karyawan itu sendiri maka akan dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat selesai. Cara kerja yang berulang-ulang dan monoton tersebut tentunya akan sangat membosankan para karyawan. Dalam menyikapi hal ini tentunya perusahaan harus bisa memuaskan para karyawannya agar terus bekerja dengan baik demi kemajuan dan keuntungan perusahaan itu sendiri. Salah satu caranya yaitu dengan kompensasi yang sesuai dan layak agar para karyawan selalu puas dan senang dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Roti Sarinda Di Kota Ambon (2) Untuk mengetahui diantara variabel kompensasi finansial dan non finansial manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Roti Sarinda Di Kota Ambon.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Panggabean (2004) mengemukakan: “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Menurut Rivai Veithzal (2004) Mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Kompensasi menurut Sihotang (2007) ”Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Rivai Veithzal (2004) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut: (1) Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan. (2) Kompensasi Non Finansial. Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu yang merujuk pada pekerjaannya. Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya".

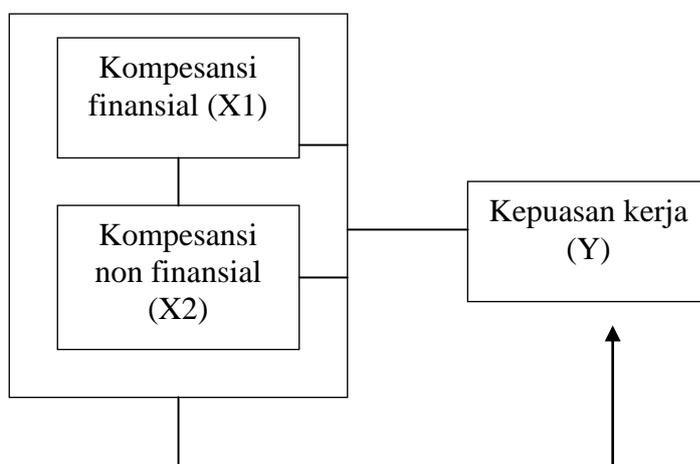
Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2004). Demikian pula pendapat Umar (2001) yang menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan seseorang pekerja, tentang berbagai macam

aspek kerangka kerja. Berbagai macam format format telah dikembangkan untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu format yang dikemukakan oleh Smith untuk mengukur kepuasan kerja sebagai reaksi tentang apakah sesuatu pernyataan sesuai dengan pekerjaan atau tidak. Adapun faktor-faktor tersebut meliputi pekerjaan, imbalan, promosi, supervisi dan rekan kerja (Winardi, 2002).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H₁: Diduga bahwa kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Roti Sarinda Di Kota Ambon.

H₂: Diduga bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Roti Sarinda Di Kota Ambon.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang ada pada bagian produksi Pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama, sedangkan jenis penelitian ini adalah

explanatory research atau penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2003).

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kompensasi Finansial (X₁)

Merupakan persepsi responden tentang imbalan yang diterima karyawan dari hasil kerjanya, dengan indikatornya adalah: (1) pembayaran pokok (gaji, upah) (X1.1). Adapun item-itemnya adalah sebagai berikut: (a) Pembayaran gaji/upah tiap bulan diterima tepat waktu (b) Gaji/upah yang diterima sesuai dengan tugas pokok (c) Gaji/ upah yang diterima dapat meningkatkan semangat/ produktivitas/ prestasi kerja. (2) Pembayaran Insentif (Bonus) (X1.2) dengan item-itemnya adalah sebagai berikut: (a) Menerima tunjangan hari raya setiap tahun (b) Menerima pembayaran untuk lembur (c) Tunjangan yang dibagikan kepada karyawan dilakukan secara adil.

Kompensasi Non Finansial (X₂)

Merupakan persepsi responden tentang imbalan yang tidak diterima dengan uang, dengan indikator sebagai berikut: (1) Pekerjaan (X2.1), dengan item-item sebagai berikut: (a) Penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, (b) intensitas perhatian atasan, dan (c) Pekerjaan menuntut karyawan untuk selalu meningkatkan keterampilan dan keahlian. (2) Lingkungan Kerja (X2.2), dengan item-item sebagai berikut: (a) Hubungan antar karyawan, (b) Hubungan karyawan dengan atasan, dan (c) Kondisi tempat kerja telah memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Kepuasan Kerja (Y)

Merupakan persepsi responden tentang perasaan karyawan selama bekerja. kepuasan kerja dapat diukur dengan 3 butir pertanyaan yang mengukur tentang: (1) Adanya pengakuan dari atasan terhadap hasil kerja karyawan, (2) Adanya hubungan komunikasi yang lancar antara atasan dengan karyawan dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan (3) Adanya kesempatan untuk maju yang diberikan dari atasan bagi karyawan yang berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

Jenis dan Sumber Data

Sumber data terdiri dari data sekunder yang di peroleh dari Pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon yang meliputi struktur organisasi, data personalia,

dan gambaran umum perusahaan serta data primer yang di kumpulkan langsung dari responden.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain sebagai berikut: (1) Kuesioner. Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden. (2) Wawancara. Wawancara yaitu dengan menggunakan dialog atau bertanya langsung kepada responden maupun mereka yang di anggap banyak memiliki informasi yang berhubungan dengan objek penelitian. (3) Dokumentasi. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan informasi atau data dengan mempelajari dokumen – dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner baik untuk mengungkapkan variabel bebas maupun variabel terikat. Kuesioner diberikan kepada responden dan di buat dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan tertutup, di mana jawaban dan pernyataan responden yang sesuai tinggal memberi tanda cek pada kotak yang tersedia. Skor jawaban yang diperoleh merupakan *Skala Ordinal* agar dapat di analisis serta di angkakan dengan menggunakan skala liker 5 tingkatan antara 1 sampai 5, di mana pernyataan /pertanyaan yang mengarah positif di berikan skor 5 dan pernyataan yang mengarah negatif di beri skor 1. Secara rinci pemberian skor adalah sebagai berikut :

Sangat setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Cukup setuju	Skor 3
Tidak setuju	Skor 2
Sangat tidak setuju	Skor 1

Sebelum kuesioner di gunakan untuk mengukur variabel yang ada maka terlebih dahulu di uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *product moment* dari person (Sugiyono, 2005) di korelasi dan di bandingkan dengan tabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukur koefisien Alpha (Setyadin, 1995)

Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2005) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakter tertentu dan sesuai lingkup penelitian maka, yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi pada Pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan survei dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel, jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

Teknik Analisa Data

Model analisis yang di gunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Kepuasan kerja
- X₁ : Kompensasi financial
- X₂ : Kompensasi non finansial
- a : Koefisien intersep (Konstanta)
- b₁, b₂ : Koefisien arah Regresi
- e : Variabel pengganggu (*error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing item dengan skor total sebagai hasil penjumlahan semua skor item. Teknik korelasi *Product Moment* adalah nilai korelasi asing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan nilai korelasi tabel pada $\alpha = 0.05$ jika nilai korelasi lebih besar dari nilai korelasi tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas instrument disajikan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Item Pertanyaan	Korelasi Product Moment	r table ($\alpha=0.05$)	Pengujian	Ket
1.	X1.1	0.720	0.349		Valid
2.	X1.2	0.965		r hitung > r tabel	Valid
3.	X1.3	0.849			Valid
4.	X1.4	0.766			Valid
5.	X1.5	0.718			Valid
6.	X1.6	0.860			Valid

6.	X2.1	0.792	0.349		Valid
7.	X2.2	0.380		r hitung > r	Valid
8.	X2.3	0.425		tabel	Valid
9.	X2.4	0.558			Valid
10.	X2.5	0.792			Valid
11.	X2.6	0.640			Valid
10.	Y1	0.827	0.349	r hitung > r	Valid
11.	Y2	0.797		tabel	Valid
12.	Y3	0.924			Valid

Sumber: hasil penelitian diolah, 2014

Hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan semua item pertanyaan mempunyai nilai korelasi > korelasi tabel hal ini berarti skor item berkorelasi secara signifikan dengan total skor, dengan kata lain item yang digunakan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X1	0.894	Reliabel
X2	0.641	Reliabel
Y	0.801	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2014

Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Adapun rekapitulasi hasil analisis regresi pada tabel berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T _{hitung}	Probabilitas	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	0.521	18.960	0.000	Valid
Kompensasi Non	0.106	2.572	0.016	Valid

Finansial (X_2)	
Variabel Terkait : Kepuasan Kerja (Y)	
Kostanta	= -3.340
F_{hitung}	= 198.359
Ajusted R Square	= 0.932
R^2	= 0,936
R	= 0.878
N	= 30

Sumber: Data Diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas dapat di susun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -3.340 + 0.521X_1 + 0.106X_2 + e$$

Nilai kostanta (α) adalah -3.340; menunjukkan besarnya kepuasan kerja jika tidak ada pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Atau menunjukkan besarnya nilai kepuasan kerja jika variabel bebas yang mempengaruhi nilainya dianggap nol.

Koefisien regresi kompensasi finansial (b_1) sebesar 0,521 menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja, artinya semakin meningkat kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan peningkatan terhadap kepuasan kerja sebesar 52,1%.

Koefisien regresi kompensasi non finansial (b_2) sebesar 0,106 menunjukkan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan baik akan menyebabkan peningkatan terhadap kepuasan kerja sebesar 10,6%.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.936 dan setelah disesuaikan menjadi *Ajusted R Square* sebesar 0.932 menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama memberikan kontribusi / sumbangan sebesar 93, 2% terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon sedangkan sisanya sebesar 6,8% merupakan sumbangan/ kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait, pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} hasil analisis dengan nilai pada

taraf α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 198.359 sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf α sebesar 0,05 derajat bebas sebesar 2 : 27 adalah 3.354 jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dengan demikian H_0 ditolak artinya variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan cara membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ derajat bebas sebesar 27. Dengan kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil uji untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Kompensasi Finansial (X_1)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 18.960 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 2.051 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon

Kompensasi Non Finansial (X_2)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.572 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 2,051 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Dari dua variabel yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial ternyata variabel kompensasi finansial mempunyai nilai koefisien regresi yang besar dari variabel kompensasi non finansial lainnya yaitu 0.521 hal ini berarti variabel kompensasi finansial yang memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon.

Jadi terbukti secara statistik bahwa ada mempunyai pengaruh yang dominan dan nyata antara variabel-variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon. Dengan demikian hipotesis II yang menyatakan bahwa diduga variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh dominan dalam hal ini dapat diterima dan telah teruji secara statistik

Pembahasan Hasil Penelitian

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di organisasi. Jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi.

Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan, sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan survei upah/gaji.

Masalah kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial mempunyai peranan penting terhadap kepuasan kerja. Kompensasi baik finansial dan non finansial merupakan salah satu determinan penting bagi tampilan kepuasan kerja. Untuk itu pimpinan harus peka terhadap kebutuhan-kebutuhan individu apa yang dapat memotivasi perilaku karyawan. Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon. Berarti semakin tingginya kompensasi finansial dan non finansial akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi finansial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, tingginya kompensasi finansial disertai kompensasi non finansial karyawan akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan bagian produksi Pabrik Roti Sarinda di Kota Ambon. (2) Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan, dapat dilihat dari besarnya t hitung. Dapat diketahui variabel bebas X_1 (kompensasi finansial) adalah variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. (3) Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.936 dan setelah disesuaikan menjadi Adjusted R Square sebesar 0.932 menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama memberikan kontribusi/sumbangan sebesar 93,2% terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pabrik roti sarinda di kota ambon. Sedangkan sisanya sebesar 6,8% merupakan sumbangan/ kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Saran

Saran-saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial maka yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian antara gaji dengan beban tugas yang ada artinya beban tugas karyawan yang relative berat harus didukung dengan gaji yang sesuai, sehingga dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup karyawan. (2) Hendaknya dalam pemberian gaji, dan insentif benar-benar memperhatikan prestasi dari masing-masing karyawan, sehingga tujuan pemberian gaji dan insentif dapat memotivasi karyawan sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja karyawan. (3) Bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan guna meneliti variabel-variabel lain diluar kompensasi finansial dan non finansial yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Perusahaan Rosdakarya Offset,
- Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Rival Vithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit : Murai Kencana, Jakarta.

- Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Penerbit : PT. Prehalindo, Jakarta
- Sihotang. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Susilo Hartoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi-E, BPFE, Yogyakarta
- Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan Keempat. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Winardi. 2002. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2001. *Human Resources Management*,. Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, 2006.
- Setyadin. 1995. *Analisa Instrumen*. Lembaga Penelitian, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Malang.