

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT. DOOSAN JAYA SUKABUMI**

SKRIPSI

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Global Jakarta



Disusun Oleh:

THAHARA KARIMAH BILQUES
NIM. 163402048

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2021

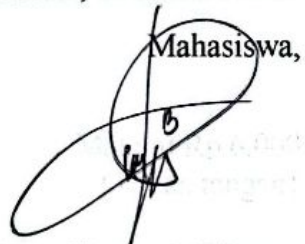
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 16 Januari 2021

Mahasiswa,



Thahara Karimah Bilques

163402048

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Thahara Karimah Bilques
NIM : 163402048
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi

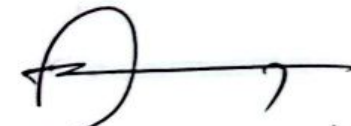
Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dra. Sri Utami, MM

()

Pembimbing 2 : Ende Rahmatillah, SE, MM

()

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 16 Januari 2021

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Thahara Karimah Bilques
NIM : 163402048
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing 1 : Agustinus Pramudji, SE



(.....)

Pembimbing 2 : Teddy Setiawan, SE, MM



(.....)

Ditetapkan di :

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi"**.

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Terima Kasih Pada PT. Doosan Jaya Sukabumi telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Depok, 03 Februari 2021

Penulis

PERSYARATAN PERSTUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Thahara Karimah Bilques
NIM : 163402048
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

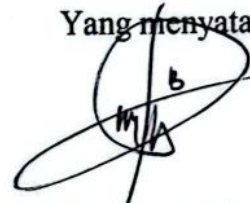
Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 16 Januari 2021

Yang menyatakan,



Thahara Karimah Bilques

163402048

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Kompensasi dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya maupun sebaliknya. Salah satu kepuasan sejati yang dapat diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga, puas dan keberhasilan dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk lebih memberikan perhatian tentang sistem pemberian kompensasi bagi karyawan. Apabila sistem kompensasi bisa dilakukan dengan baik dalam perusahaan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan itu sendiri dapat tercapai.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

One of the factors that affect the job satisfaction of an employee is the compensation policy that applies in the workplace. Compensation can be used as the key to managing human resources effectively to suit business needs and employee needs. Basically, job satisfaction is an individual thing. Each individual will have a different level of satisfaction according to the value system that applies to him. This is due to differences in each individual. The more aspects of the job that are in accordance with the desires of the individual, the higher the level of satisfaction he feels and vice versa. One of the true satisfactions that can be obtained in a work environment is a sense of pride, satisfaction and success in doing its job duties completely.

Compensation has an effect on job satisfaction, therefore companies are expected to pay more attention to the compensation system for employees. If the compensation system can be carried out properly in the company, then job satisfaction will increase so that in the end the company's goals can be achieved.

Keyword : *Compensation and Job Satisfaction*

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | i |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah Penelitian..... | 6 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 6 |
| 1.5 Kerangka Pemikiran | 7 |
| 1.6 Hipotesis Penelitian | 11 |
| 1.7 Waktu dan Lokasi Penelitian | 11 |
| BAB II KAJIAN TEORI | |
| 2.1 Manajemen | 13 |
| 2.1.1 Pengertian manajemen | 13 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen..... | 14 |
| 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 15 |
| 2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia | 18 |
| 2.3 Kompensasi | 19 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.3.1 | Pengertian Kompensasi | 19 |
| 2.3.2 | Jenis-jenis Kompensasi | 20 |
| 2.3.3 | Tahapan Pemberian Kompensasi | 21 |
| 2.3.4 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi | 22 |
| 2.3.5 | Tujuan Pemberian Kompensasi | 24 |
| 2.4 | Kepuasan Kerja | 25 |
| 2.4.1 | Pengertian Kepuasan Kerja | 25 |
| 2.4.2 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 26 |
| 2.4.3 | Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja | 28 |
| 2.5 | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja | 31 |

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

| | | |
|---------|----------------------------------|----|
| 3.1 | Objek Penelitian | 33 |
| 3.1.1 | Sejarah Singkat Perusahaan | 33 |
| 3.1.2 | Struktur Organisasi | 34 |
| 3.2 | Metodologi Penelitian | 37 |
| 3.2.1 | Prosedur Penelitian | 37 |
| 3.2.2 | Desain Penelitian | 38 |
| 3.2.3 | Unit Analisis | 39 |
| 3.2.4 | Populasi dan Sampel | 39 |
| 3.2.4.1 | Populasi | 39 |
| 3.2.4.2 | Sampel | 39 |
| 3.2.5 | Metode Pengumpulan Data | 41 |
| 3.2.6 | Operasional Variabel | 42 |
| 3.2.7 | Instrumen Penelitian | 44 |
| 3.2.8 | Hipotesis Statistik | 44 |
| 3.2.9 | Metode Analisis Data | 45 |
| 3.2.9.1 | Uji Instrumen | 45 |
| 3.2.9.2 | Analisis Statistik | 46 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1 | Karakteristik Responden | 50 |
| 4.2 | Hasil Uji Instrumen | 52 |
| 4.2.1 | Uji Validitas Instrumen | 52 |
| 4.2.2 | Uji Reliabilitas Instrumen | 54 |
| 4.3 | Hasil Pembahasan | 55 |
| 4.3.1 | Deskripsi Kompensasi di PT. Doosan Jaya Sukabumi | 55 |
| 4.3.2 | Deskripsi Kepuasan Kerja di PT. Doosan Jaya Sukabumi.. | 64 |
| 4.3.3 | Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi | 73 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|----------------|----|
| 5.1 | Simpulan | 77 |
| 5.2 | Saran | 79 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dunia bisnis antara perusahaan satu dengan perusahaan lain sangat ketat, hal tersebut mengharuskan suatu perusahaan mempunyai keunggulan untuk bersaing dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya, dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang baik mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan perusahaan. Tetapi, dalam hal pencapaian tujuan tersebut terdapat pula suatu kegagalan, seperti tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, para karyawan harus diberi suatu imbalan yang layak dan adil agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini menyangkut pada kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Salah satu tugas manajemen personalia yang paling sulit, penting, dan kompleks adalah penentuan kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Kompensasi dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya maupun sebaliknya. Salah satu kepuasan sejati yang dapat diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga, puas dan keberhasilan dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas.

Dampak dari ketidakpuasan para karyawan akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan keluar masuk karyawan. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, personalia sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak pantasnya dikerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia dan data internal perusahaan PT. Doosan Jaya Sukabumi, permasalahan/fenomena yang mereka hadapi saat ini kenyataan yang terlihat saat ini dalam kurun waktu 6 (enam) bulan terakhir pada perusahaan PT. Doosan Jaya Sukabumi terdapat beberapa hal seperti tingkat turnover karyawan, tingkat kehadiran karyawan, yang berimbas pada pencapaian target produksi.

Tingginya Turnover mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja. Turnover juga terjadi pada PT. Doosan Jaya Sukabumi selama beberapa bulan terakhir yang cenderung fluktuatif. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Masuk Keluar Karyawan PT. Doosan Jaya Sukabumi
Tahun 2020

| No | Bulan | Jumlah Karyawan Awal | Jumlah Karyawan | | Jumlah Karyawan Akhir |
|----|----------|----------------------|-----------------|--------|-----------------------|
| | | | Masuk | Keluar | |
| 1 | Januari | 956 | 71 | 37 | 990 |
| 2 | Februari | 990 | 56 | 94 | 952 |
| 3 | Maret | 952 | 45 | 47 | 950 |
| 4 | April | 950 | 40 | 57 | 933 |
| 5 | Mei | 933 | 76 | 63 | 946 |
| 6 | Juni | 946 | 45 | 41 | 950 |

Sumber : PT. Doosan Jaya Sukabumi Tahun 2020

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keluar masuknya karyawan pada PT. Doosan Jaya Sukabumi cukup tinggi. Tingginya *turnover* pada perusahaan dapat menambah biaya pengeluaran perusahaan, yaitu biaya penarikan tenaga kerja baru, biaya iklan dan pelatihan kerja, serta dapat memengaruhi kinerja karyawan terutama dalam hasil produksi.

Selain itu data lain yang dapat dijadikan indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah data absensi karyawan, hal tersebut dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan PT. Doosan Jaya Sukabumi
Tahun 2020

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Jml Karyawan Tidak Hadir | Jml Karyawan Terlambat | Jml Karyawan PulangCepat |
|----|----------|-----------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| 1 | Januari | 990 | 40 | 52 | 43 |
| 2 | Februari | 952 | 35 | 39 | 42 |
| 3 | Maret | 950 | 47 | 54 | 61 |
| 4 | April | 933 | 66 | 45 | 52 |
| 5 | Mei | 946 | 42 | 39 | 39 |
| 6 | Juni | 950 | 53 | 60 | 59 |

Sumber : PT. Doosan Jaya Sukabumi Tahun 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan yang tidak hadir, datang terlambat dan pulang cepat tanpa keterangan yang tidak jelas tiap bulannya. Naik turunnya daftar hadir karyawan dapat di bandingkan dari bulan januari sampai bulan juni. Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan april yaitu sebanyak 66 orang sedangkan ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan februari yaitu sebanyak 35 orang. Keterlambatan karyawan tetinggi terjadi pada bulan juni yaitu sebanyak 60 orang sedangkan kertelambatan terendah terjadi pada bulan mei yaitu sebanyak 39 orang. Jumlah karyawan pulang cepat tertinggi terjadi pada bulan maret yaitu sebanyak 61 orang dan terendah terjadi pada bulan mei yaitu sebanyak 39 orang. Permasalahan tersebut diakibatkan masih rendahnya kedisiplinan karyawan yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menurun.

Kondisi diatas mencerminkan rendah kepuasan kerja karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi yang kemudian berdampak pada pencapaian target kerja yang menurun. Data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Target Produksi PT. Doosan Jaya Sukabumi
Tahun 2020

| No | Bulan | Target /pcs | Pencapaian | Kekurangan | % Pencapaian |
|----|----------|-------------|------------|------------|-----------------|
| 1 | Januari | 153.061 | 139.101 | 13.960 | 91% |
| 2 | Februari | 199.651 | 189.591 | 10.060 | 95% |
| 3 | Maret | 194.989 | 173.943 | 21.046 | 89% |
| 4 | April | 198.354 | 164.367 | 33.987 | 83% |
| 5 | Mei | 183.241 | 167.551 | 15.690 | 91% |
| 6 | Juni | 116.709 | 103.485 | 13.224 | 89% |

Sumber : PT. Doosan Jaya Sukabumi Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui pencapaian target produksi pada bulan januari 91%, bulan februari 95%, pada bulan maret mengalami penurunan sampai 89%, pada bulan april 83%, pada bulan mei mengalami kenaikan kembali 91%, dan pada bulan juni mengalami penurunan kembali menjadi 89% akan tetapi dari 6 (enam) bulan terakhir dalam produksi pakaian tidak satu pun yang tercapai. Hal tersebut diakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh banyak faktor seperti kondisi lingkungan/budaya kerja yang tidak kondusif, membiarkan karyawan bekerja sesuai dengan keinginan sendiri dan upah lembur yang tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Doosan Jaya Sukabumi, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi di PT. Doosan Jaya Sukabumi.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mempelajari, menganalisa dan menyimpulkan apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Doosan Jaya Sukabumi. Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi di PT. Doosan Jaya Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian yang di lakukan ini di harapkan dapat di gunakan oleh berbagi pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Bahan masukan dan sumber pemikiran untuk PT. Doosan Jaya Sukabumi terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3. Bagi Penulis

Diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang akan dilakukan selanjutnya.

1.5 Kerangka pemikiran

Dalam dunia kerja kata kompensasi tidak asing lagi terdengar. Bahkan kompensasi merupakan salah satu alasan terpenting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dengan demikian kompensasi adalah unsur terpenting dalam suatu hubungan kerja sama antara pengusaha dan karyawannya, karena kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lain.

Menurut Mangkunegara (2011:83) Kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Selanjutnya ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran bersama
3. Standar dan biaya hidup
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

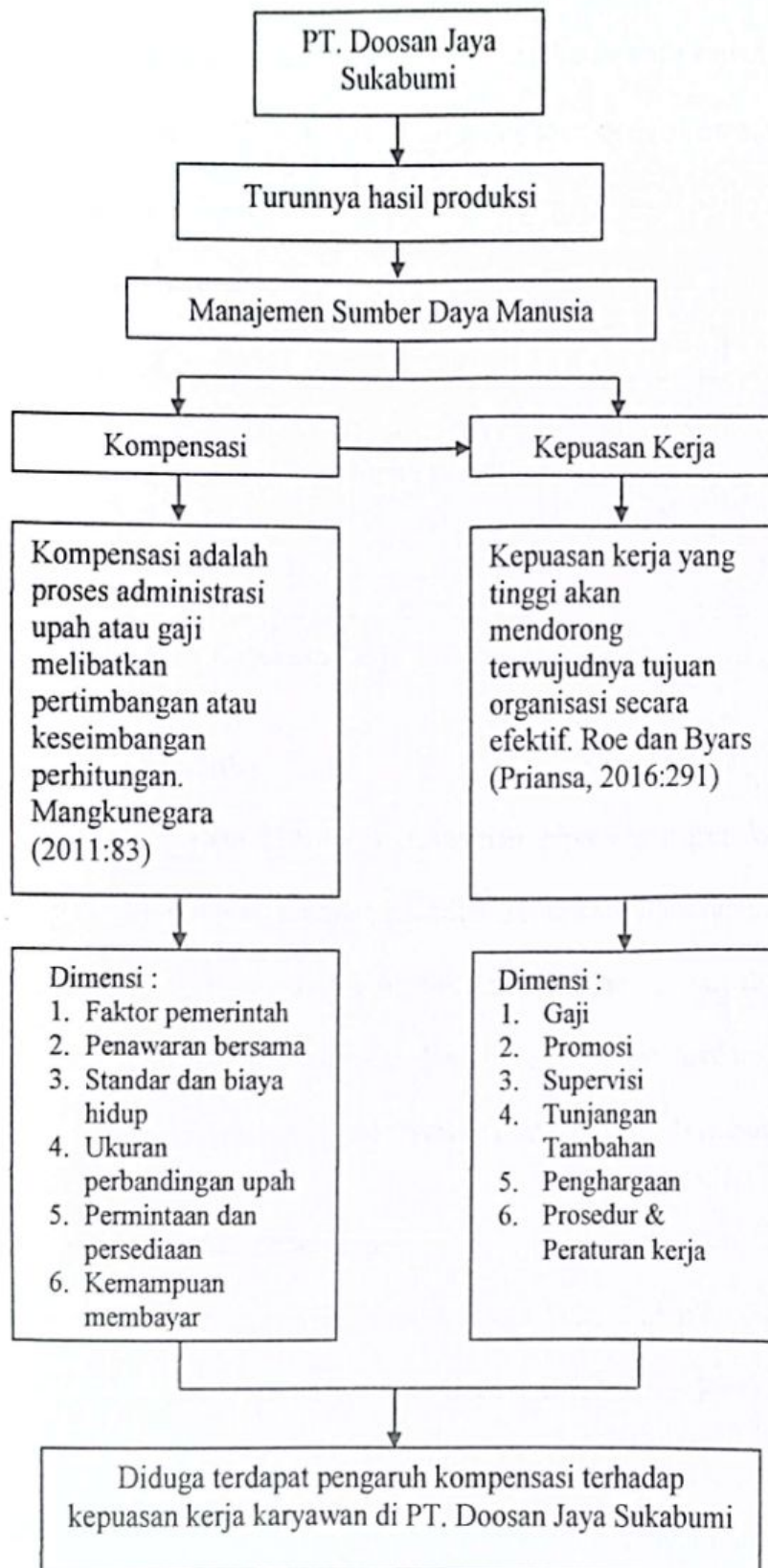
Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif.

Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut dapat mengidentifikasikan indikator kepuasan kerja dari 6 aspek yaitu :

1. Gaji
2. Promosi
3. Supervisi
4. Tunjangan Tambahan

5. Penghargaan
6. Prosedur & Peraturan kerja

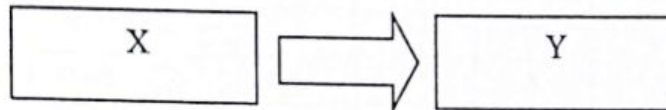
Selanjutnya, untuk lebih mudah dalam memahami tentang alur pemikiran, penulis selaku peneliti yang membahas tentang kompensasi dan kepuasan kerja sebagaimana diuraikan tersebut di atas, maka penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat dalam gambar bagan di bawah ini.



Sumber : Diolah sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kajian di atas, peneliti ini akan dibatasi pada kajian kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian untuk memperjelas antara variable X dan Y maka dapat di jelaskan dalam gambar paradigma sebagai berikut :



Gambar 1.2
Paradigma penelitian

Keterangan :

Variabel X : Kompensasi

Variabel Y : Kepuasan Kerja

1.6 Hipotesis penelitian

Menurut sugiyono (2014:93) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut : “Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Doosan Jaya Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Doosan Jaya Sukabumi RT 006 / RW 002 Kampung Cipanggulaan, Desa Kompa Kecamatan Parung Kuda Kabupaten Sukabumi Jawa Barat 43357.

Waktu penelitian ini berlangsung selama 6 bulan yang dimulai sejak Juli 2020 s.d Desember 2020. Adapun jadwal penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Jadwal Penelitian

| No. | Kegiatan | Tahun 2020 | | | | | |
|-----|--------------------------|------------|------|------|-----|-----|-----|
| | | Juli | Agst | Sept | Okt | Nov | Des |
| 1. | Pra penelitian | X | | | | | |
| 2. | Pengumpulan Data | X | X | X | X | | |
| 3. | Analisis Data | | | X | X | X | |
| 4. | Penyusunan Laporan | | | X | | | |
| 5. | Sidang Usulan Penelitian | | X | | | | |
| 6. | Bimbingan dan Perbaikan | | | X | X | X | X |
| 7. | Sidang Skripsi | | | | | | X |

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Riyanto. 2004. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta : BPFE
- David, F.R. 2010. *Manajemen Strategi : Konsep*. Jakarta : Salemba Empat
- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM (edisi bahasa Indonesia)*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara
- Heidjrachman dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Keempat*. Yogyakarta : BPFE
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Karyoto. 2016. *Dasar-dasar Manajemen (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Panudju, Agung. 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. X Palembang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 1 No. 2, Palembang
- Robbins, S.P & Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Pers
- Soedibjo, Bambang S. 2005. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Bandung : Universitas Nasional Pasim
- Soedibjo, Bambang S. 2013. *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung : Universitas Nasional Pasim
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pranada Media Group

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Yuwono dan Khajar, Ibnu. 2005. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta*. Jurnal Review Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 1, Yogyakarta.