

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SELULER MEDIA INFOTAMA BANDA ACEH**

**Vilzati Juned<sup>1</sup>, Rolly Oka Putra<sup>2</sup>, Samsul Ikhbar<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Meekah

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Meekah

Email: samsulikhbar@yahoo.com

**Abstrak**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh, serta untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Seluler Media Infotama di Jalan T. Nyak Arief No. 45, Jeulingke Banda Aceh. Tehnik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh yang berjumlah 90 orang dan pengambilan sampel dilakukan secara sensus sehingga jumlah sampel akhir menjadi 90 orang atau mengikutsertakan seluruh populasi dalam penelitian sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengetahui berapa besar hubungan kompensasi dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pegawai digunakan peralatan Regresi linier berganda. Hasil Penelitian berdasarkan hasil uji-F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Hasil penelitian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama. Sedangkan hasil penelitian secara parsial terhadap variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Seluler Media Infotama.*

**Kata kunci:** kompensasi, kepuasan kerja, karyawan, PT. Seluler Media Infotama

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the simultaneous effect of compensation and job characteristics on employee job satisfaction at PT. Cellular Media Infotama Banda Aceh, and to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at PT. Cellular Media Infotama Banda Aceh, and to determine the effect of job characteristics on employee job satisfaction at PT. Mobile Media Infotama Banda Aceh. This research was conducted at PT. Cellular Media Infotama on Jalan T. Nyak Arief No. 45, Jeulingke Banda Aceh. Data collection techniques through the distribution of questionnaires. The population in this study are employees of PT. Cellular Media Infotama Banda Aceh totaling 90 people and sampling was carried out by census so that the final sample was 90 people or included the entire population in the study as research samples. Data analysis used qualitative and quantitative methods. To find out how big the relationship between compensation and job characteristics with employee job satisfaction, the Multiple Linear Regression tool is used. The results of the study based on the results of the F-test (simultaneous) showed that the variables of compensation and job characteristics had a significant effect on increasing employee job satisfaction at PT. Cellular Media Infotama with a value of  $F_{count} > F_{table}$ , at a significance level of  $\alpha = 5\%$ . The results of the partial study of compensation have an effect on increasing employee job satisfaction at PT. Mobile Media Infotama. While the results of research partially on the variable job*

*characteristics affect the increase in job satisfaction of employees at PT. Mobile Media Infotama. The results of the study also prove that the greater the compensation given to employees, the more job satisfaction of employees at PT. Mobile Media Infotama.*

**Keywords:** *compensation, job satisfaction, employees, PT. Mobile Media Infotama*

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v22i2.3321>

## 1. PENDAHULUAN

Selular Media Infotama (SMI) Kota Banda Aceh akhirnya terpilih sebagai Dealer Resmi *Telkomsel* yang melayani supply Kartu Perdana *Simpati* dan Kartu Perdana *As* serta melayani seluruh kebutuhan pulsa elektrik atau M-Kios dan Voucher Fisik tentunya di wilayah cluster Banda Aceh 1. Hal ini tentu membuat perusahaan merasa bangga dan siap untuk melayani seluruh pelanggan *Telkomsel* baik sebagai pengguna maupun sebagai ReSeller. Daerah yang menjadi Cluster kami di Banda Aceh meliputi Kota Banda Aceh, Aceh Besar, Aceh Jaya Dan Sabang. Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh setiap individu didalam organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang membutuhkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak dalam mencapai kinerja baik perorangan maupun organisasi.

Menurut Keith Davis dalam Anwar (2001:117) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”* (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexly dan Yuki; mendefinisikan

kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or his job”* (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Kompensasi mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai, menurut Marwansyah dalam Dwijayanti dan Dewi (2015). Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan atau imbalan kepada pegawai baik secara finansial maupun non-finansial yang layak dan adil kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai tepat dan adil, maka tingkat kepuasan pegawai akan meningkat sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan sebaliknya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Qomariah (2018), terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Allen (2006:146), mengatakan bahwa:“Unsur manusia memegang peranan penting dalam proses suatu pekerjaan, ia menyatakan bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai”. Sedangkan menurut Handoko (2004:193), menyebutkan bahwa:“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Disamping itu persoalan yang timbul dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh adalah sistem tunjangan kepada karyawan yang belum memadai, karena disatu sisi karyawan mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan juga bagi keluarga. Sedangkan sistem penggajian karyawan saat ini masih belum

mencukupi kebutuhan hidup bersama keluarganya, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari tunjangan lain diluar gaji.

Menurut Griffin (2004:432) Kompensasi (*compensation*) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial. Kemudian Rivai dan Sagala (2009:741), juga memberikan definisi tentang kompensasi yaitu merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Jackson dan Schuler, (2003:403), menyebutkan bahwa bentuk-bentuk kompensasi terdiri atas kompensasi moneter dan non moneter. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai bersangkutan (Hasibuan, 2014).

Kompensasi moneter meliputi pembayaran langsung seperti gaji, upah, bonus dan pembayaran tak langsung terhadap perlindungan asuransi. Sedangkan kompensasi non moneter meliputi penghasilan secara sosial dan psikologis seperti pengakuan dan penghargaan dari orang lain, kenyamanan dalam bekerja, kesempatan berkarier dan lain-lain. Ada dua hal yang diinginkan oleh seseorang lebih dari sekedar *sex* dan uang yaitu pengakuan dan penghargaan.

Fenomena yang muncul di PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh, bahwa produktivitas karyawan masih kurang memuaskan terutama kinerja pelayanan yang diberikan kepada konsumen berkenaan dengan informasi pelaksanaan perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh masih rendahnya pemberian tunjangan yang diberikan oleh pihak PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh kepada

karyawan. Tunjangan dalam bentuk finansial yang diberikan kepada karyawan masih dirasakan kurang memadai dengan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dimana karyawan hanya mendapatkan gaji bulanan dan sedikit tunjangan yang dirasakan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti masalah tersebut dalam bentuk penulisan karya akhir dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh”

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1. Lokasi dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Seluler Media Infotama di Jalan T. Nyak Arief No. 45, Jeulingke Banda Aceh dengan objek penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh.

### **2.2. Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam membahas permasalahan yang diteliti, penulis melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan permasalahan dari penelitian yang dilakukan. Jenis pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini bersifat tertutup.

### **2.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh yang berjumlah 90 orang dan pengambilan sampel dilakukan secara sensus sehingga jumlah sampel akhir menjadi 90 orang atau mengikutsertakan seluruh populasi dalam penelitian sebagai sampel penelitian.

### **2.4. Peralatan Analisis Data**

Data-data yang diperoleh dari organisasi bersangkutan, penulis akan menganalisisnya dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengetahui berapa besar hubungan kompensasi dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pegawai digunakan

peralatan Regresi linier berganda, Rangkuti, (2002).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana: Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi untuk variabel

x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub>

x<sub>1</sub> = Kompensasi

x<sub>2</sub> = Karakteristik Pekerjaan

e = error Term, yaitu kesalahan penduga dari variabel yang telah diamati di dalam penelitian.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan ciri-ciri dari para responden pegawai pada PT. Seluler Media Infotama. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi; jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan, dan pendapatan perbulan responden. Lebih jelas karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan hasil penelitian, maka karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 66 orang (73.3%) laki-laki dan sebanyak 24 orang (26.7%) perempuan. Dilihat dari tingkat usia dapat dijelaskan sebanyak 20 orang (22.2%) berusia antara 20 s/d 29 tahun, sebanyak 38 orang (42.2%) berusia antara 30 s/d 39 tahun dari sampel yang dipilih, sebanyak 26 orang (28.9%) responden berusia antara 40 s/d 49 tahun dan sebanyak 6 orang (6.7%) berusia lebih dari 50 tahun, sedangkan responden yang berusia dibawah 20 tahun tidak ada.

Mengenai status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 52 orang (57.8%) berstatus menikah dan sebanyak 38 orang (42.2%) responden berstatus belum menikah, dengan demikian responden dengan status belum menikah lebih dominan dibandingkan dengan responden yang berstatus sudah menikah. Mengenai pendidikan terakhir responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 26 orang (28.9%) berpendidikan terakhir SLTA, kemudian sebanyak 27 orang (30.0%) berpendidikan terakhir Diploma III, sebanyak 33 orang (36.7%) berpendidikan terakhir Sarjana dan responden dengan pendidikan terakhir

Pascasarjana sebanyak 4 orang (4.4%) dari total sampel.

Dilihat dari tingkat pendapatan perbulan yang diterima oleh pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 orang (2.2%) responden mempunyai pendapatan dari Rp. 1.500.000 – 1.999.000,-, sebanyak 7 orang (7.8%) mendapatkan pendapatan rata-rata perbulan Rp. 2.000.000 – 2.499.000,-, sebanyak 49 orang (54.4%) mendapatkan pendapatan rata-rata perbulan Rp. 2.500.000 – 2.999.999,-, sebanyak 25 orang (27.8%) mempunyai pendapatan rata-rata perbulan Rp. 3.000.000 - 3.499.999,-, dan responden dengan pendapatan lebih dari 3.500.000 sebanyak 7 orang (7.8%) dari total sampel.

#### 3.2. Hasil Pengujian Instrumen

Menurut Arikunto (2005) kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas berdasarkan koefisien *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.

##### a. Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 15.0. Berdasarkan *output* komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0.207 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-Moment* untuk n = 90 pada lampiran), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontrak. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang

digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0.207 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

**b. Pengujian Reliabilitas**

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu

sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS version 15.0. Hasilnya seperti yang terlihat di tabel dibawah yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Frederick dan Forzano, 2008).

**Tabel 1**  
**Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

No.	Variabel	Rata-rata	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kompensasi (x1)	3.557	6	0.883	Handal
2.	Karakteristik Pekerjaan (x2)	4.013	6	0.765	Handal
3.	Kepuasan Kerja (x3)	4.135	6	0.771	Handal

Sumber: Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel kompensasi (x1) diperoleh nilai alpha sebesar 88.3 persen, variabel karakteristik pekerjaan (x2) diperoleh nilai alpha sebesar 76.5 persen, dan variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 77.1 persen. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0.60 persen.

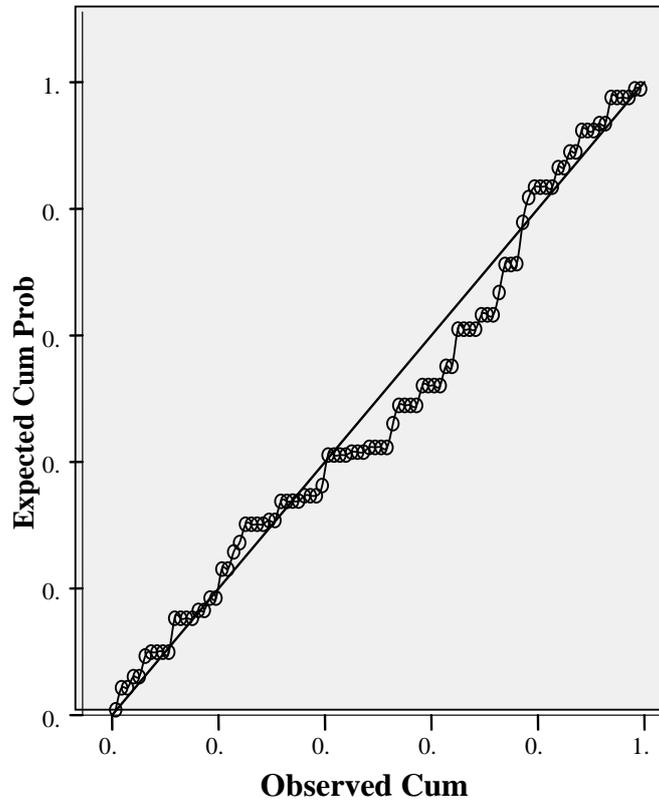
**3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Dengan menggunakan model regresi linier berganda pada pembahasan analisa data, maka dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, dimana dalam hal ini ada 3 jenis asumsi yang digunakan yaitu:

**a. Normalitas**

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis horizontal ( tidak terpengar jauh dari garis diagonal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Kepuasan Kerja**



**Gambar Normalitas Kepuasan Kerja**

**b. Pengujian Multikolinearitas**

Pengujian berikut ini akan menguji mengenai multikolinearitas yaitu diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independent

terhadap variabel dependent. Bila  $VIF < 5$  maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas (Santoso, 2000). Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2  
Nilai VIF Variabel Bebas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (x1)	0.420	2.378	Non Multikolinieritas
Karakteristik Pekerjaan (x2)	0.420	2.378	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2015 (diolah)

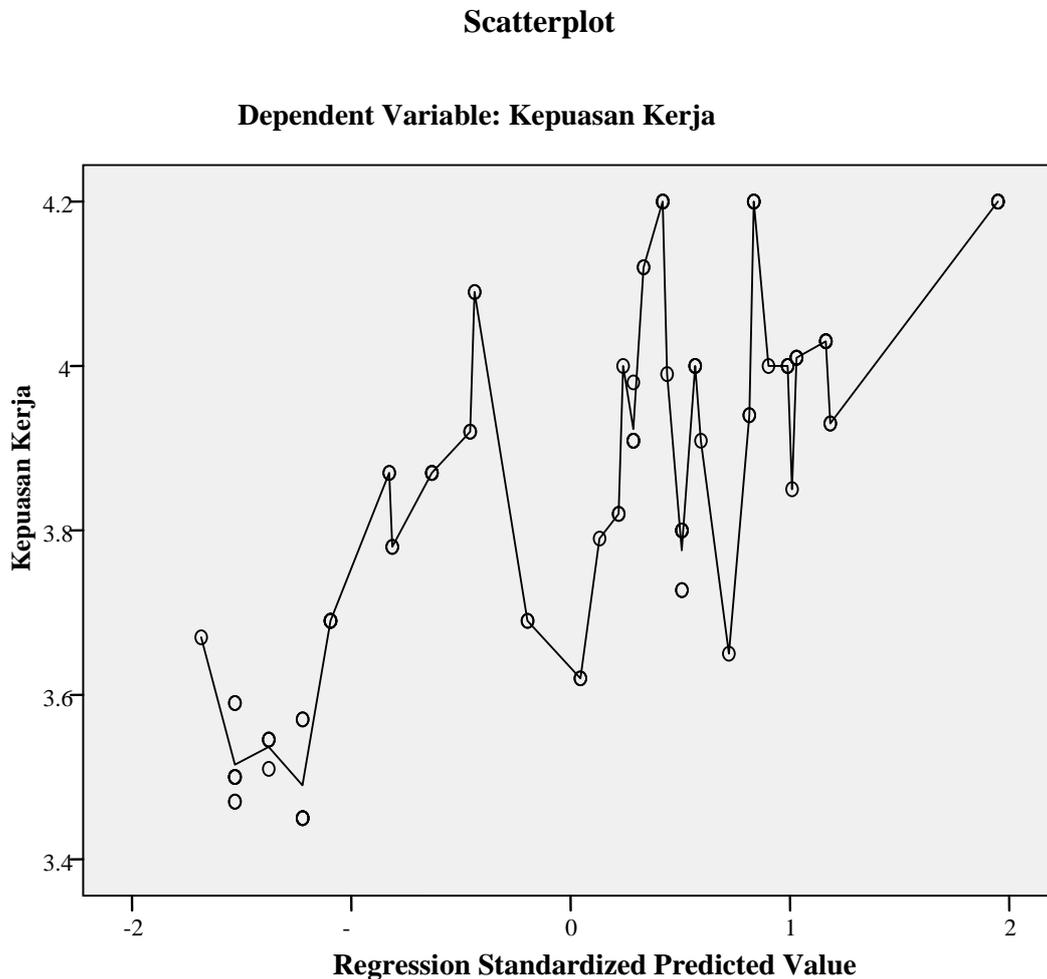
Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinieritas (*Non Multikolinieritas*), karena mempunyai nilai *Variance Infalting Factor* kurang dari 5, sebagai dipersyaratkan dalam penelitian ini. Kemudian dalam penelitian ini juga diketahui bahwa nilai

tolerance pada pengujian multikolinieritas juga menunjukkan nilai lebih besar dari 0.5.

**c. Uji Heterokedstasitas**

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedstasitas dapat dilakukan dengan uji Glejser seperti tampak pada gambar berikut ini:

Gambar Scatterplot Kepuasan Kerja



Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas artinya data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai indikator pengukuran variabel, (Ghozali, 2001).

### 3.4. Persepsi Responden Terhadap Indikator Penelitian

#### a. Persepsi Terhadap Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima secara langsung para karyawan sebagai balas jasa dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Persepsi Terhadap Kompensasi**

No.	Item Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Netral		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
		1		2		3		4		5		

1.	Gaji yang Anda terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan Anda dan keluarga Anda	4	4.4	13	14.4	13	14.4	41	45.6	19	21.1	3.64
2.	Gaji yang diberikan selama ini dapat mendorong semangat kerja Anda	2	2.2	32	35.6	12	13.3	32	35.6	12	13.3	3.22
3.	Anda selalu mendapatkan bonus dari prestasi Anda bekerja	4	4.4	19	21.1	18	20.0	34	37.8	15	16.7	3.41
4.	Jumlah bonus yang diberikan oleh organisasi Anda rasakan cukup layak	2	2.2	13	14.4	15	16.7	50	55.6	10	11.1	3.59
5.	Organisasi memberikan tunjangan hari tua (pensiun) kepada Anda	4	4.4	5	5.6	5	5.6	30	33.3	46	51.1	4.21
6.	Tunjangan untuk istri/suami yang Anda peroleh sudah memadai dan layak	2	2.2	28	31.1	16	17.8	32	35.6	12	13.3	3.27
Rerata												3.55

Sumber: Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi diperoleh nilai rerata sebesar 3.55, atau responden menyatakan setuju bahwa faktor kompensasi yang diberikan oleh PT. Seluler Media Infotama kepada pegawainya akan berdampak terhadap peningkatan peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama, sehingga dengan adanya kompensasi yang memadai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa item pernyataan responden mengenai gaji yang Anda terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan Anda dan keluarga, gaji yang diberikan selama ini dapat mendorong semangat kerja, pegawai selalu mendapatkan

bonus dari prestasi Anda bekerja, jumlah bonus yang diberikan oleh organisasi Anda rasakan cukup layak, organisasi memberikan tunjangan hari tua (pensiun) kepada Anda maupun tunjangan untuk istri/suami yang Anda peroleh sudah memadai dan layak.

#### b. Persepsi Terhadap Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, tabel berikut ini akan menjelaskan mengenai indikator dari karakteristik pekerjaan, seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4**  
**Persepsi Terhadap Karakteristik Pekerjaan**

No.	Item Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Netral		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
		1		2		3		4		5		
1.	Karyawan mempunyai tanggung jawab ditempat kerja	2	2.2	7	7.8	3	3.3	55	61.1	23	25.6	4.00
2.	Karyawan mempunyai prioritas kerja didahulukan dibandingkan dengan pekerjaan lain	0	0.0	2	2.2	0	0.0	36	40.0	52	57.8	4.53
3.	Kesuksesan atau kegagalan yang dialami karyawan menjadi pelajaran berharga	0	0.0	4	4.4	3	3.3	68	75.6	15	16.7	4.04
4.	Pegawai mempunyai pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan	0	0.0	4	4.4	9	10.0	38	42.2	39	43.3	4.24
5.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang bervariasi	0	0.0	4	4.4	6	6.7	68	75.6	12	13.3	3.98
6.	Pegawai mampu menjalankan secara otonomi pekerjaan yang diberikan	2	2.2	27	30.0	17	18.9	32	35.6	12	13.3	3.28
Rerata												4.01

Sumber: Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.01, maka dapat dikatakan bahwa pegawai pada PT. Seluler Media Infotama menyatakan setuju terhadap kepuasan kerja yang diperolehnya selama bekerja, sehingga kepuasan kerja tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan beberapa pernyataan responden mengenai karyawan mempunyai tanggung jawab ditempat kerja, karyawan mempunyai prioritas kerja didahulukan dibandingkan dengan pekerjaan lain, kesuksesan atau kegagalan yang

dialami karyawan menjadi pelajaran berharga, pegawai mempunyai pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang bervariasi dan pegawai mampu menjalankan secara otonomi pekerjaan yang diberikan.

**c. Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka, tabel berikut ini akan menjelaskan mengenai indikator dari kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
**Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja**

No.	Item Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Netral		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
		1		2		3		4		5		
1.	Timbulnya kebahagiaan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadinya	2	2.2	3	3.3	0	0.0	63	70.0	22	24.4	4.11
2.	Hubungan kerja sesama anggota terjalin dengan baik	0	0.0	2	2.2	0	0.0	39	43.3	49	54.4	4.50
3.	Hubungan antara anggota dengan pimpinan berjalan harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja	0	0.0	2	2.2	3	3.3	65	72.2	20	22.2	4.14
4.	Pegawai selalu berhati-hati dalam menjalankan setiap pekerjaan	0	0.0	4	4.4	3	3.3	43	47.8	40	44.4	4.32
5.	Pegawai mampu mengatasi kejenuhan di kantor dengan bekerja secara lebih baik	0	0.0	2	2.2	3	3.3	64	71.1	21	23.3	4.16
6.	Pegawai mempunyai kematangan dalam menyelesaikan setiap persoalan yang ada	2	2.2	22	24.4	9	10.0	36	40.0	21	23.3	3.58
Rerata												4.13

Sumber: Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.13, maka dapat dikatakan bahwa pegawai pada PT. Seluler Media Infotama menyatakan setuju terhadap kepuasan kerja yang diperolehnya selama bekerja, sehingga kepuasan kerja tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan beberapa pernyataan responden mengenai timbulnya kebahagiaan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hubungan kerja sesama anggota

terjalin dengan baik, hubungan antara anggota dengan pimpinan berjalan harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja, pegawai selalu berhati-hati dalam menjalankan setiap pekerjaan, pegawai mampu mengatasi kejenuhan di kantor dengan bekerja secara lebih baik maupun pegawai mempunyai kematangan dalam menyelesaikan setiap persoalan yang ada. Dengan demikian kepuasan kerja yang semakin meningkat dari pegawai diharapkan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik pekerjaan Terhadap Kepuasan kerja pegawai Pada PT. Seluler Media Infotama**

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama, maka perlu dilihat variabel yang mempengaruhi kepuasan

kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi ( $x_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $x_2$ ), terhadap PT. Seluler Media Infotama (Y). Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**

**Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai PT. Seluler Media Infotama**

Nama Variabel	B	Standar Error	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig
Konstanta (a)	2.527	0.108	23.357	1.987	0.000
Kompensasi ( $X_1$ )	0.190	0.042	4.558	1.987	0.000
Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ )	0.168	0.042	3.969	1.987	0.000

Sumber: Data Primer, 2015 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 2.527 + 0.190x_1 + 0.168x_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

**Koefisien Regresi ( $\beta$ ):**

- 1) Konstanta sebesar 2.527. Artinya jika kompensasi ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ), dianggap konstan, maka besarnya kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama adalah sebesar 2.527 pada satuan skala likert atau kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama masih rendah.
- 2) Koefisien regresi kompensasi ( $x_1$ ) sebesar 0.190. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (kompensasi) yang diberikan oleh organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama, sebesar 19.0%, dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberlakukan oleh pihak PT. Seluler Media Infotama akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama tersebut.
- 3) Koefisien regresi karakteristik pekerjaan ( $x_2$ ) sebesar 0.168. Artinya setiap 100% perubahan

(perbaikan, karena tanda +) setiap adanya perubahan karakteristik pekerjaan maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama sebesar 16.8%, jadi dengan semakin tinggi tingkat karakteristik pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari dua variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.190, sedangkan variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang lebih kecil terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.168.

**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7**

**Model Summary**

R	$R_{Square}$	Adjusted $R^2$	Std. Error of the estimate	DW	Keterangan
0.798	0.637	0.628	0.139	1.371	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2015 (diolah)

- 1) Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0.798 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel

terikat sebesar 79.8%. Artinya kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama mempunyai hubungan yang sangat erat dengan

faktor-faktor kompensasi ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai .

- 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0.637. Artinya sebesar 63.7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor kompensasi ( $x_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $x_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 36.3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari dua variabel yang dijadikan indikator penelitian artinya masih ada variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama.

**Hasil Pengujian Secara Parsial**

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama secara parsial (masing-masing variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel di atas, dimana dapat diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$ .

- 1) Hasil penelitian terhadap variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.558 sedangkan  $t_{tabel} = 1.987$ , hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah  $\alpha = 5\%$  Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan

terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama.

- 2) Temuan hasil penelitian terhadap variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.969 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.987, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas dibawah  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama.

Berdasarkan uraian statistik di atas, memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama, dan variabel yang mempunyai pengaruh dominan berdasarkan hasil uji secara parsial adalah variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.558 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.000, dan variabel karakteristik pekerjaan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.969 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.000.

**Hasil Pengujian Secara Simultan**

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama , maka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 8**  
**Analisis Of Variance (ANOVA)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
Regresi	2.933	2	1.466	76.183	3.101	0.000
Sisa	1.675	87	0.019			
Total	4.607	89				

Sumber: Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 76.183, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 3.101. Hal ini memperlihatkan, berdasarkan perhitungan uji statistik  $F_{hitung}$  menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa

kompensasi ( $x_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $x_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama.

**Pembuktian Hipotesis**

Berdasarkan hasil uji statistik baik secara simultan (uji-F statistik), maupun secara parsial dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan :

1. Bahwa kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama dengan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 76.183 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3.101 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis yang diajukan terima.
2. Secara parsial variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama adalah variabel kompensasi dengan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.190.

Dengan demikian kompensasi yang tinggi yang diterapkan oleh segenap pegawai pada PT. Seluler Media Infotama akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan, seperti penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sri Rahayuningsih, Nonik Maelani (2018) melakukan penelitian Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pisma Garment Demak Jawa Tengah. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sedangkan karakteristik pekerjaan yang tinggi dari pegawai juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama, hal ini mengingat kompensasi dan karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja pegawai PT. Seluler Media Infotama. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa fasilitas cukup dalam menjalankan tugas, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dengan dukungan pimpinan untuk pengembangan karyawan (Abdul, dkk. 2021). Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Valerie, dkk. (2021) Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil Penelitian berdasarkan hasil uji-F (simultan) menunjukkan bahwa variabel

kompensasi dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

- b. Hasil penelitian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama.
- c. Sedangkan hasil penelitian secara parsial terhadap variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama.
- d. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Seluler Media Infotama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rizal, Fakhry Zamzam, Luis Marnisah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Volume 2 Nomor 1 Edisi Januari 2021 P-ISSN: 2722-0958 – E-ISSN: 2722-094 X DOI : <https://doi.org/10.35908/ijmpro>*
- Allen (1990), *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Anwar Mangkunegara Prabu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Metode Penelitian*, PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta mangutama badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(12)

Gravetter, Frederick j. & Larry B. Wallnau, 2005, Statistics for the Behavioral Sciences. West Publishing Company, St. Paul.

Griffin, R. W. (2004). Manajemen. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara

Schuler, R.S. dan Jackson, S.E. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke- 21. Edisi Ke-Enam. Jakarta: Erlangga.

Sri Rahayuningsih, Nonik Maelani, 2018, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pisma Garment Demak Jawa Tengah),Proseeding, Sendi-U.(2018)

Rangkuti, Freddy (2002), Measuring Customer Satisfaction, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Rivai, Veithzal. (2005). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Santoso, Singgih. 2001. SPSS Versi 10,01, Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. JAMSWAP, 3(2), 21-32

Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique Turangan. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III No. 2/2021 Hal: 518-527.