

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL  
LANGSUNG TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT “P” BANDUNG**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh  
gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh:  
**SANDHY AIRLANGGA DJUNAEDI**  
2012120197

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN  
Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT  
No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013  
BANDUNG  
2017**

# **THE INFLUENCE OF DIRECT FINANCIAL COMPENSATION TOWARD EMPLOYEES JOB SATISFACTION AT "P" COMPANY BANDUNG**



## **UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's  
Degree in Economics

By  
**SANDHY AIRLANGGA DJUNAEDI**  
2012120197

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS**  
**PROGRAM IN MANAGEMENT**  
Accredited by BAN – PT  
No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013  
**BANDUNG**  
2017

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT "P" BANDUNG**

Oleh:

Sandhy Airlangga Djunaedi

2012120197



Bandung, Agustus 2017

Ketua Program Studi Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

A. Hadisoepadma, Drs., MM

# PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Sandhy Airlangga Djunaedi  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 18 Agustus 1994  
NPM : 2012120197  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi



Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT "P" Bandung**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma,  
Drs., MM.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003:  
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.  
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam  
Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal 6 Agustus  
2017

Pembuat pernyataan :



(Sandny Airlangga Djunaedi)

## ABSTRAK

SDM yang dimiliki oleh perusahaan harus berkontribusi maksimal agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan sebaliknya perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satu kebutuhan tersebut adalah adanya kompensasi. Untuk mencapai suatu kepuasan kerja, maka diperlukan suatu bentuk hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.

PT “P” merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *textile*/pakaian/pakaian jadi. Menjual kain-kain *outdoor* dan *indoor*, bahan kain untuk pembungkus jok kursi (kursi rotan, sofa), kain untuk bahan pembuat tenda dan terpal. PT “P” mengutamakan kepuasan konsumen dengan memberikan produk yang berkualitas dan menjalin hubungan yang baik dengan konsumen-konsumennya.

Masalah yang terjadi di PT “P” adalah adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, menurut para karyawan hal utama yang membuat mereka tidak puas bekerja di PT “P” adalah karena gaji yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan harapan karyawan dan UMR yang berlaku. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner, wawancara singkat dan studi literatur. Data diolah menggunakan uji regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan ada di taraf sedang mengarah rendah dan kepuasan kerja karyawan dalam taraf sedang mengarah rendah. Terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi finansial langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di PT “P” Bandung. sebesar 29.4%.

Saran penulis kepada perusahaan agar perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dan kesesuaian besarnya upah dengan UMR sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi finansial, kepuasan kerja

## KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT “P” Bandung”. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun. Dalam penulisan skripsi ini, penulis juga menghaturkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Tuhan Yesus yang memberikan kekuatan, kesempatan dan selalu memberkati penulis.
2. Mama, Papa, Ko Epen, Ci Vivi, da Ko Jun yang selalu memberikan semangat, dorongan, serta motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini berlangsung baik moral maupun materil.
3. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., MM. selaku dosen pembimbing yang selalu membantu tanpa lelah juga membimbing penulis, terima kasih atas waktu dan kesabaran yang telah diberikan. Jasa besar beliau akan selalu penulis ingat.
4. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
6. Ibu Vera Intanie, S.E., M.M. selaku dosen wali yang sudah membantu selama proses kuliah dari awal semester hingga akhir.
7. Para dosen penguji ahli mata kuliah pembulat skripsi.

8. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membekali penulis dengan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman yang sangat bermanfaat.
9. Owner PT “P” Ko Iwan yang telah memberikan izin dan kelancaran untuk melakukan penelitian serta informasi dan bantuan di dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh karyawan PT “P” yang telah membantu serta bekerjasama dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih karena telah membantu penulis selama masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
12. Copains Futsal Team selaku sahabat dan teman bermain futsal, yang selalu mendukung, menyemangati, dan menghibur dalam proses pembuatan skripsi hingga skripsi ini selesai.
13. Alvin, Gaby, Felix, Jonathan selaku teman seperjuangan skripsi yang saling mendukung di dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Anak-anak OFC yang selalu memberikan bantuan, hiburan, dan tempat beristirahat selama perkuliahan.
15. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung mau pun tidak langsung, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis.

Kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi semua pihak yang terkait dan membutuhkan referensi. Terima Kasih.

Bandung, 26 Juli 2017

Sandhy Airlangga D.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR BAGAN .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	3
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
1.4. Kerangka Pemikiran .....	4
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2. Pengertian Kompensasi Finansial Langsung.....	10
2.2.1. Tujuan Pemberian Kompensasi Finansial.....	11
2.2.2. Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi Finansial.....	11
2.2.3. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Penentuan Kompensasi .....	12
2.3. Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2.3.1. Faktor-faktor Untuk Mengukur Kepuasan Kerja.....	15
2.3.2. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja .....	17
2.4. Dampak Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.....	18
2.5. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan .....	19
BAB III .....	22
METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	22
3.1. Metode Penelitian.....	22
3.1.1. Variabel Penelitian.....	23



3.1.2. Operasionalisasi Variabel .....	24
3.1.3. Sumber Data .....	28
3.1.4. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.1.5. Teknik Pengolahan Data.....	29
3.2. Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.2.1. Uji Validitas.....	33
3.2.2. Uji Reliabilitas .....	33
3.3. Uji Normalitas .....	33
3.4. Uji Regresi Linier Sederhana .....	34
3.4.1. Analisis Tabel ANOVA (Uji Signifikansi) .....	34
3.4.2. Uji Determinasi .....	35
3.5. Objek Penelitian .....	35
3.5.1. Profil Organisasi .....	35
3.5.2. Bagan Organisasi .....	36
Sumber : Wawancara dengan <i>owner</i> .....	36
3.5.3. Job Description .....	37
BAB IV .....	39
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Hasil Penelitian.....	39
4.1.1. Profil Responden .....	39
4.2. Uji Validitas & Uji Reabilitas .....	41
4.2.1. Uji Validitas.....	41
4.2.2. Uji Reliabilitas .....	43
4.3. Analisis Deskriptif.....	44
4.3.1. Persepsi Terhadap Kompensasi Finansial Langsung.....	44
4.3.2. Sikap Kepuasan Kerja Karyawan .....	50
4.4. Hasil Analisis Data .....	56
4.4.1. Uji Normalitas.....	56
4.4.2. Uji Regresi Linier Sederhana.....	57
4.4.3. Uji Analisis Tabel ANOVA (Uji Signifikansi).....	58
4.4.4. Uji Koefisien Determinasi .....	59
BAB V.....	60

KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	62
LAMPIRAN.....	65
RIWAYAT HIDUP PENULIS .....	73

## DAFTAR TABEL

### Bab1

Tabel 1. 1 Tabel <i>Theory of Equation</i> .....	5
--	---

### Bab 3

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	24
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Skala <i>Likert</i> .....	29
Tabel 3. 3 Kategori Penilaian Setiap Butir Pertanyaan.....	30
Tabel 3. 4 Kategori Penilaian Variabel Kompensasi Finansial Langsung.....	31
Tabel 3. 5 Kategori Penilaian Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	32

### Bab 4

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	40
Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	40
Tabel 4. 6 Data Responden Berdasarkan Sumber Penghasilan Lain .....	41
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel X (Kompensasi Finansial Langsung) .....	42
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) .....	42
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Akhir Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) .....	43
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kompensasi Finansial Langsung).....	44
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).....	44
Tabel 4. 12 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Upah selalu dibayarkan tepat waktu” .....	44
Tabel 4. 13 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Upah atau gaji pokok yang diberikan dapat mencukupi kehidupan pokok saya seperti makan,pakaian, dan perumahan” .....	45
Tabel 4. 14 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Upah/gaji pokok sesuai/diatas ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)” .....	45
Tabel 4. 15 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka lakukan” .....	46
Tabel 4. 16 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Gaji yang saya terima dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis” .....	46
Tabel 4. 17 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Upah lembur yang saya kerjakan sesuai dengan jam lembur yang saya kerjakan .....	47

Tabel 4. 18 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Upah lembur yang saya terima selalu dibayarkan tepat waktu” .....	47
Tabel 4. 19 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “THR yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya” .....	48
Tabel 4. 20 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “THR yang saya terima selalu dibayarkan tepat waktu” .....	48
Tabel 4. 21 Ringkasan Jawaban Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Finansial Langsung .....	49
Tabel 4. 22 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan” .....	50
Tabel 4. 23 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Pekerjaan saya menyenangkan dan tidak membosankan” .....	51
Tabel 4. 24 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Atasan saya benar-benar menguasai bidangnya dan dapat memberikan arahan dengan baik” .....	51
Tabel 4. 25 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Atasan memberikan <i>feedback</i> atau saran atas apa yang saya kerjakan” .....	52
Tabel 4. 26 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Atasan mau mendengarkan saran yang saya berikan” .....	52
Tabel 4. 27 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja saya” .....	53
Tabel 4. 28 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan saya” .....	53
Tabel 4. 29 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Upah/gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya” .....	54
Tabel 4. 30 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Upah/gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja” .....	54
Tabel 4. 31 Ringkasan Jawaban atas Pernyataan “Upah/gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya” .....	55
Tabel 4. 32 Ringkasan Jawaban Persepsi Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja .....	55
Tabel 4. 33 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	58
Tabel 4. 34 Hasil Uji Analisis Tabel ANOVA (Uji Signifikansi) .....	58
Tabel 4. 35 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	59

## **DAFTAR BAGAN**

Bagan 3.1 Bagan Organisasi .....	36
----------------------------------	----

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 P-Plot Diagram .....	56
Gambar 4.2 Histogram .....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Bagian 1 Kompensasi Finansial Langsung .....	66
Bagian 2 Kepuasan Kerja .....	67
Bagian 3 Data Pribadi Responden .....	68
Bagian 4 Rekapitulasi Kuesioner .....	69
Bagian 5 Hasil Wawancara .....	71
Bagian 6 Foto Berkaitan dengan PT “P” Bandung .....	72

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Tiap perusahaan, akan senantiasa berusaha mempertahankan keberhasilannya. Dan dalam usahanya ini, perusahaan harus menjaga agar segala kegiatan yang ada di dalam perusahaan berjalan dengan baik. Penggunaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan dari perusahaan kecil maupun besar. Sumber daya manusia (SDM) semakin diakui sebagai sumber daya organisasi yang vital dan sentral di masa yang akan datang. SDM yang dimiliki oleh perusahaan harus berkontribusi maksimal agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan sebaliknya perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya.

Salah satu kebutuhan tersebut adalah adanya kompensasi. Untuk mencapai suatu kepuasan kerja, maka diperlukan suatu bentuk hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Pihak karyawan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, sebaliknya pihak perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial dan non-finansial. Sistem kompensasi yang baik dapat menyebabkan tercapainya kepuasan kerja karyawan. Karena sistem kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar bagi pencapaian kepuasan kerja, maka pengelolaan sistem kompensasi yang baik sangat diperlukan. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja memiliki efek kepada kehidupan organisasi. Kepuasan kerja/*job satisfaction* adalah sikap/*attitudes* positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini merupakan hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya,

sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Setelah melakukan penelitian awal di PT “P” Bandung yang memiliki 25 orang karyawan dengan cara mewawancarai *owner* dan beberapa karyawan PT “P”. Dari wawancara singkat tersebut didapatkan masalah yang terjadi di PT “P” adalah adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, menurut para karyawan hal utama yang membuat mereka tidak puas bekerja di PT “P” adalah karena gaji yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan harapan karyawan. UMR di kota Bandung sebesar Rp. 2.626.940 (sumber: <http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-barat/>) dan gaji yang didapatkan oleh karyawan antara Rp. 1.200.000 – Rp. 3.000.000. Permasalahan yang terjadi dari jumlah gaji yang diterima, bukan dalam waktu penerimaan gaji karena gaji yang diterima karyawan sesuai dengan perjanjian kapan gaji itu diberikan perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu beberapa karyawan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang mereka terima. Gejala yang terjadi karena tidak puasnya karyawan adalah penurunan kinerja. Karyawan yang merasa kurang puas sering melakukan tindakan kurang disiplin seperti terlambat datang, bersantai dan mengobrol saat bekerja.

Dampak ketidakpuasan karyawan ini juga bisa mengakibatkan karyawan untuk membiarkan keadaan menjadi lebih buruk dengan cara seperti sering absen atau sering membuat kesalahan. Atau ketidakpuasan karyawan membuatnya keluar/meninggalkan pekerjaannya termasuk mencari pekerjaan lain yang menurutnya bisa membuatnya menjadi lebih puas. Berdasarkan wawancara juga, beberapa karyawan sudah mencoba untuk berbicara dengan *owner* tentang masalah ini namun masih belum ada jalan keluar yang dapat ditemukan oleh kedua belah pihak. Menurut *owner* gaji karyawan disesuaikan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Jika karyawan tersebut mampu memberikan kinerja yang lebih baik atau mampu meningkatkan produktivitas perusahaan maka ia pun akan menerima kompensasi yang seimbang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan 2 variabel yaitu variabel dependen: kepuasan kerja karyawan dan variabel independen: besarnya kompensasi finansial langsung. Penulis ingin mengetahui lebih jauh tentang

hubungan antara besarnya kompensasi finansial langsung yang diterima oleh karyawan dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis ingin menulis skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT “P” Bandung”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat tergantung dari faktor sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan salah satu cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan yang diharapkan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak ini juga diharapkan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi finansial langsung yang diterima karyawan PT “P” Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT “P” Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT “P” Bandung?

## **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui besarnya kompensasi finansial langsung yang diterapkan perusahaan
2. Mengetahui besarnya tingkat kepuasan kerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh antara besarnya kompensasi finansial langsung terhadap kepuasan kerja karyawan

Penulis berharap melalui penelitian yang dilakukan dapat memberi manfaat diantaranya bagi :

- Penulis

Dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai bidang yang dipilih penulis, khususnya mengenai sistem penggajian yang diterapkan, dan dapat lebih memahami hubungan antara besarnya gaji dengan kepuasan kerja karyawan.

- Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dalam memajukan kepuasan kerja karyawan, maupun dalam pelaksanaan sistem gaji/upah agar berjalan secara baik dan sesuai di masa sekarang maupun yang akan datang

- Pihak lain

Sebagai bahan referensi yang bermanfaat di bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4. Kerangka Pemikiran**

Suatu perusahaan harus memiliki tiga faktor dasar dalam menjalankan usahanya, yaitu : sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya modal, tetapi dari ketiga faktor tersebut yang paling menentukan adalah faktor sumber daya manusia, sebagai faktor yang produktif dan berakal budi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan menghargai para karyawannya. Dengan memberi timbal balik dari tenaga, pikiran, pengetahuan, maupun keterampilan yang diberikan karyawan. Salah satu caranya adalah dengan cara memberikan kompensasi yang seimbang dengan usaha yang diberikan karyawan bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002:54) Kompensasi finansial langsung diartikan "sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang.



Menurut Mondy (2008:242) “*Compensation is the total of all rewards provide to employees in return for their service.*” Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan azas adil dan layak. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan hak karyawannya. Kompensasi juga harus layak, yang artinya sesuai dengan harga pasar yang berlaku (UMR). Berkaitan dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak teori keadilan menurut Noe, Hollenback, Gerhart, dan Wright (2001:459), mengatakan bahwa esensi teori keadilan adalah ketika karyawan membandingkan upaya dan imbalan mereka dengan karyawan lain dalam situasi kerja yang sama. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa individu, yang bekerja dalam rangka memperoleh imbalan dari organisasi, ingin diperlakukan adil dalam perusahaan. Keadilan dikatakan ada, jika karyawan menganggap bahwa rasio masukan mereka (upaya) terhadap hasil (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lain. Ketidakadilan dikatakan ada bila ada rasio tidak ekuivalen: rasio antara masukan individu dengan hasil bisa yang lebih besar atau lebih kecil dibandingkan dengan yang lainnya. Tabel dibawah menggambarkan hal tersebut.

**Tabel 1. 1 Tabel Teory of Equation**

	Individual		Karyawan Lain
Keadilan	Output & Input	=	Output & Input
Ketidakadilan	Output & Input	>	Output & Input
Keidakadilan	Output & Input	<	Output & Input

Sumber : Noe, Hollenback, Gerhart, dan Wright (2001:459)

Berdasarkan hal diatas yang dapat dijadikan pegangan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memuaskan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, balas jasa tersebut salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi finansial langsung.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, kepuasan kerja lebih mengacu kepada sikap dari pegawai yang memandang mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani. Kepuasan kerja menurut As'ad dan Dariyo (2004:83) berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Maka berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti membuat hipotesis penelitian yaitu:

“Kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”

