

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PRODUKSI
PT. ANDESIT LUMBUNG SEJAHTERA**

Handwritten signature



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:
Monica Wijaya
2013120092

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2018
BANDUNG
2019**

**THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION
ON PRODUCTION EMPLOYEE SATISFACTION AT
PT. ANDESIT LUMBUNG SEJAHTERA**

And



UNDERGRADUATE THESIS

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

**By
Monica Wijaya
2013120092**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN – PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVII/S/XI/2018
BANDUNG
2019**

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



**PERSETUJUAN UNTUK DISIDANGKAN
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PRODUKSI PT.
ANDESIT LUMBUNG SEJAHTERA**

Oleh:

Monica Wijaya

2013120092

Bandung, Juli 2019

Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Dr. Istiharini, CMA.)

Pembimbing,

(A. Hadisoepadma, Drs., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Monica Wijaya
Tempat, tanggal lahir : Bengkulu, 15 Febuari 1995
NPM : 2013120092
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT. Andesit Lumbung Sejahtera

Yang telah disesuaikan 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 10 Juli 2019

Pembuat Pernyataan :



(Monica Wijaya)

ABSTRAK

Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih mengenai hal tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi finansial yang diterapkan, tingkat kepuasan kerja, serta pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andesit Lumbang Sejahtera yang merupakan perusahaan tambang batu yang terletak di Lampung Selatan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner. Wawancara dilakukan di awal penelitian, dan kuesioner dibagikan di tengah proses penelitian. Dari populasi 102 orang diambil sampel sebesar 51 orang. Diperoleh hasil bahwa secara keseluruhan kompensasi finansial di PT. Andesit Lumbang Sejahtera baik. Dan pada variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja masih dalam taraf sedang. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai t hitung sebesar 12,994 lebih besar dari t tabel yaitu 2,010.

Saran penulis untuk PT. Andesit Lumbang Sejahtera adalah meninjau kembali kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan hubungan antara atasan dan karyawan, dan juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Kata kunci : kompensasi finansial, kepuasan kerja

ABSTRACT

Human resources for the company are one of the valuable assets owned by the company. This is the main element of the organization compared to other resource elements such as capital, technology, because humans themselves control other factors. The survival of a company is very much determined by human resources so that a company must pay more attention to it.

The research aims to determine the financial compensation applied, the level of job satisfaction, and the influence of financial compensation with employee job satisfaction at PT. Andesit Lumbung Sejahtera which is a stone mining company located in South Lampung.

In this study researchers used descriptive analysis methods with quantitative approaches. Data collection is done by interviewing and distributing questionnaires. Interviews were conducted at the beginning of the study, and questionnaires were distributed in the middle of the research process. From a population of 102 people, a sample of 51 people was taken. The results obtained are that overall financial compensation at PT. Andesit Lumbung Sejahtera is good. And in the variable job satisfaction it can be concluded that job satisfaction is still in the moderate level. Based on the results of a simple linear regression test it can be seen that there is a positive and significant effect of financial compensation on employee job satisfaction seen from the value of t count of 12.994 greater than t table, namely 2.010.

Author's suggestion for PT. Andesit Lumbung Sejahtera is reviewing financial compensation provided to the employees and improving relation between head company and employees, and also creating a comfortable and conducive work environment.

Keywords: financial compensation, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur pada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT. Andesit Lumbung Sejahtera”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan, program studi manajemen. Penulis merasa bersyukur karena skripsi ini selesai dengan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis hendak mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Keluarga penulis yaitu Papa, Mama, Robert, Fanny, Cindy, Nicole serta keluarga besar yang selalu mendukung dan mendoakan.
2. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., MM. sebagai dosen pembimbing yang mengarahkan pembuatan skripsi ini dan meluangkan banyak waktu dan tenaga.
3. Profesor Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs., Ak., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Ibu Dr. Istiharini, CMA selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Ibu Judith Felicia Pattiwael, Dra., MT. Selaku dosen wali yang memberikan arahan setiap semester.
6. HR Manager serta karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera yang menjadi objek penelitian dalam skripsi ini.
7. Teman-teman SMP dari sekolah Tunas Mekar Indonesia.
8. Teman-Teman dekat dari SMA Presiden Meicu, Ratih, Raisha, Mila, Tika, Pradna, dan Calvin.
9. Teman-teman perkuliahan Venna, Muti, Tiara, Dilla, dan Dinza.
10. Sepupu yang selalu membantu dalam proses pembuatan skripsi Arjana dan Semmanta.
11. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan.
12. Seluruh staff dan pekarya Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.
13. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya. Penulis juga menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati semua kritik dan saran akan diterima sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang dan harapan penulis agar skripsi ini dapat berguna di kemudian hari untuk berbagai pihak.

Bandung, Juli 2019

Monica Wijaya

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kerangka Penelitian.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Kompensasi.....	11
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.2 Penggolongan Kompensasi.....	12
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	13
2.3 Kepuasan Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17

2.3.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.4 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	18
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	21
3.1 Metode Penelitian.....	21
3.1.1 Populasi dan Sampel.....	22
3.1.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.1.3 Operasionalisasi Variabel.....	25
3.1.4 Skala Pengukuran.....	30
3.1.5 Analisis Deskriptif.....	31
3.1.6 Uji Validitas.....	31
3.1.7 Uji Reliabilitas.....	33
3.1.8 Uji Normalitas.....	35
3.1.9 Uji Hipotesis.....	35
3.1.10 Koefisien Determinasi.....	36
3.2 Objek Penelitian.....	37
3.2.1 Karakteristik Responden.....	38
3.2.2 Profil Perusahaan.....	40
3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	42
3.2.3 Struktur Pengurus.....	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Analisis Deskriptif.....	44
4.3.1 Penilaian Indikator Kompensasi Finansial.....	44
4.3.2 Penilaian Indikator Kepuasan Kerja.....	47
4.2 Uji Normalitas.....	50

4.3 Uji Hipotesis.....	51
4.4 Uji Koefisien Determinan (r square).....	52
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN 1 Wawancara.....	59
LAMPIRAN 2 Kuisisioner Penelitian.....	62
LAMPIRAN 3 Output SPSS.....	67
RIWAYAT HIDUP.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Realisasi Produksi Domestik PT. Andesit Lumbung Sejahtera tahun 2016,2017,2018.....	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Populasi Penelitian pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera.....	22
Tabel 3.2 Variabel, Skala, Indikator, dan Item.....	26
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial.....	32
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial.....	34
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 3.7 Profil Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 3.8 Profil Usia Responden.....	38
Tabel 3.9 Profil Pendidikan Responden.....	39
Tabel 3.10 Masa Kerja Responden.....	39
Tabel 3.11 Profil Status Responden.....	39
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kompensasi Finansial.....	44
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.3 Hasil uji T.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji r square.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir.....	6
Gambar 2.1 Komponen-komponen Kompensasi.....	13
Gambar 3.1 Kantor PT. Andesit Lumbung Sejahtera.....	41
Gambar 3.2 Parkiran Truck.....	41
Gambar 3.3 Tempat Penyimpanan Batu.....	41
Gambar 3.4 Tambang Batu.....	42
Gambar 4.1 Garis Kontinum Kompensasi Finansial.....	46
Gambar 4.2 Garis Kontinumn Kepuasan Kerja.....	50
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	51

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih mengenai hal tersebut. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang berkualitas demi kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi terbentuk dengan adanya hal-hal yang ingin dicapai oleh dalam hal ini karyawan, dengan memberikan prestasi kerja yang baik dengan timbal balik berupa kompensasi dari perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya, Sofyandi (2008:159). Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan di berbagai instansi swasta atau BUMN. Seperti halnya PT. Andesit Lumbung Sejahtera juga terus meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik. Salah satu cara yang dilakukan PT. Andesit dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah memberikan kompensasi sebagai salah satu faktor yang diharapkan mampu memotivasi semua karyawannya untuk menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan.

Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, upah, bonus dan insentif kerja semesteran, sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan dana pensiun. Kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan terdiri dari tugas-tugas yang menantang, menarik, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian, sedangkan untuk lingkungan kerja terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, kekerabatan yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Dasar penentuan kompensasi untuk karyawan PT. Andesit Lumbang Sejahtera yaitu berdasarkan level kompetensi bagi karyawan tetap di bagian produksi. Evaluasi sistem kompensasi biasanya dilaksanakan secara berkala yaitu dua kali dalam setahun.

Adapun bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Andesit Lumbang Sejahtera kepada karyawannya adalah:

Kompensasi Finansial Langsung:

- 1) Gaji : 2.074.000/bln
- 2) Bonus produksi : diberikan setiap akhir tahun sebesar gaji 1 bulan
- 3) Uang lembur : 10.642/jam
- 4) Uang makan : 15.000/hari
- 5) Insetif kehadiran : 10% persen dari besar gaji
- 6) Uang Tiket akomodasi: 150.000
- 7) THR : gaji 1 bulan

Kompensasi Finansial Tidak Langsung:

- 8) Mess : disediakan oleh perusahaan
- 9) Makan siang : disediakan oleh perusahaan
- 10) BPJS : 1% dari jumlah gaji

Berikut adalah selisih pemberian gaji yang diberikan kepada karyawan produksi oleh PT. Andesit dengan UMP Lampung 2018:

PT. Andesit	UMP Lampung
Rp 2.074.000	Rp 2.263.390

Tabel 1.1

Data realisasi produksi domestik PT. Andesit Lumbang Sejahtera

Tahun 2016,2017,2018

NO	Bulan	Realisasi	Realisasi 2017	Realisasi 2018
		2016		
		DOMESTIK	DOMESTIK	DOMESTIK
1	Januari	65%	95%	55%
2	Perbuari	46%	52%	45%
3	Maret	22%	55%	35%
4	April	70%	81%	80%
5	Mei	62%	83%	79%
6	Juni	55%	65%	59%
7	Juli	75%	95%	85%
8	Agustus	60%	96%	90%
9	September	80%	105%	100%
10	Oktober	63%	95%	89%
11	November	72%	99%	90%
12	Desember	98%	106%	95%

Sumber : Data Realisasi Produksi Domestik PT. Andesit Lumbang Sejahtera thn 2018

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis adalah dengan melakukan wawancara dengan manajer HR di perusahaan PT. Andesit Lumbang Sejahtera. Setelah dilakukan wawancara dengan manajer HR dan karyawan perusahaan terkait, peneliti dapat mengidentifikasi adanya fenomena seperti telatnya pemberian gaji dan insentif kehadiran, tingkat absensi yang naik setiap tahunnya. Dari data realiasi produksi bisa dilihat bahwa dari tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami kenaikan, namun dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami penurunan. Tingkat mangkir tahun 2016 sebesar 4,7%, tahun 2017 sebesar 3,4%, dan tahun 2018 sebesar 5,2%. Apabila karyawan melakukan mangkir sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut tanpa izin dalam satu tahun maka akan dilakukan pemotongan sebesar 130.000 rupiah dari jumlah gaji karyawan dan surat peringatan.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT. Andesit Lumbang Sejahtera

ABSENSI (%)			
Keterangan	2016	2017	2018
Sakit	13,3	15,4	18,2
Mangkir	4,7	3,4	5,2
Cuti	16,5	15,3	19,3
Total	34,5	34,1	42,7

Sumber : PT. Andesit Lumbang Sejahtera, 2019

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah utama dalam perusahaan ini. Dapat dikatakan demikian karena adanya keluhan-keluhan karyawan produksi (non staff) secara terus menerus terutama dalam pemberian gaji dan insentif kehadiran yang cenderung sering telat dari tanggal yang ditentukan, dan juga gaji yang diberikan masih dibawah UMP Lampung yang ditentukan. Para karyawan merasa kontribusi yang mereka berikan tidak sebanding dengan kompensasi finansial yang diberikan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, didapat informasi bahwa hubungan dengan atasan yang terlalu kaku dan tidak dekat dengan karyawan, makan siang yang diberikan dalam kondisi dingin dan pernah diberikan dalam keadaan hampir basi dan juga lingkungan kerja yang dirasa kurang kondusif. Teriknya matahari dan lelahnya bekerja, tidak disediakan pondok-pondok untuk digunakan pada waktu beristirahat. Lokasi toilet yang sangat jauh dari lokasi pengerjaan, sehingga banyak karyawan yang buang air kecil sembarangan di sekitar pohon sehingga setiap harinya tercipta bau yang kurang enak dan tentu tidak higienis. Dampak yang dirasakan oleh perusahaan adalah dengan terjadinya absensi yang melebihi jatah maka ada beberapa pekerjaan yang terlambat selesai. Kemudian banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan berdampak pada tidak sepenuh hati dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT. Andesit Lumbang Sejahtera".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pokok dalam penelitian yang diangkat adalah:
Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi finansial di PT. Andesit Lumbung Sejahtera?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Andesit Lumbung Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andesit Lumbung Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial di PT. Andesit Lumbung Sejahtera.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Andesit Lumbung Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera.

1.4 Kerangka Pemikiran

PT Andesit Lumbung Sejahtera yang bergerak di bidang pertambangan dan pengolahan batu andesit, berkomitmen untuk menyokong baik perusahaan milik Negara maupun swasta, dengan menyediakan tambang batu berkualitas dan siap pakai bagi kebutuhan pembangunan di Sumatera bagian Selatan, khususnya Lampung. PT. Andesit Lumbung Sejahtera terus meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai performa terbaik. Salah satu cara yang dilakukan PT. Andesit Lumbung Sejahtera meningkatkan kepuasan kerja perusahaan adalah memberikan kompensasi sebagai salah satu

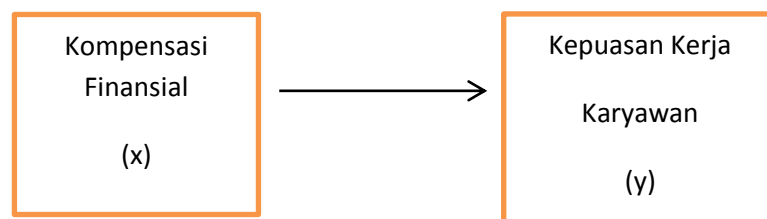
faktor yang diharapkan mampu membuat semua karyawannya untuk merasakan timbal balik yang adil sehingga kepuasan kerja meningkat.

PT. Andesit Lumbung Sejahtera memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji pokok, uang lembur, uang makan, uang untuk tiket transportasi saat mudik, bonus produksi, THR dan insentif kehadiran. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan berupa mess, makan siang, dan BPJS. Kompensasi diberikan sebagai pendorong dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan, dimana diharapkan pemberian kompensasi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan para pekerja akan bekerja secara maksimal untuk mencapai standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Kepuasan kerja adalah hal yang penting agar karyawan dapat menjalankan segala aktivitas perusahaan dengan baik. Menurut Hariandja (2006:209) Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif dan negatif, puas atau tidak puas.

Peneliti memilih untuk berfokus ke kompensasi finansial karena dari hasil wawancara diduga bahwa kompensasi finansial yang memegang peran lebih besar dalam pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan di perusahaan ini. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas dapat dirangkum dalam skema berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pikir



Berdasarkan perumusan masalah di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT. Andesit Lumbung Sejahtera.