

Kontribusi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Usaha Pondok Pesantren La Tansa Cipanas Di Kabupaten Lebak

Hurriyah Agustini*, Dede Kurniadi, Wildan*****

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

*** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:

*Compensation,
job satisfaction,
la tansa mashiro boarding school.*

Abstract

The purpose of this research was to examine empirically the effect between compensation on job satisfaction among the employees at La Tansa boarding school in Cipanas, Lebak regional. The subjects of this research were 43 employees selected as samples by using proportion sampling technique taken from the overall population of 43 employees. The data of each variable were collected separately by the respondents' filling in a questionnaire. The effect technique was applied to analyze the data which had been previously treated with the regressive and correlation procedure. The result proved that the employees' job satisfaction was positively affected by the compensation in La Tansa boarding school in Cipanas, Lebak regional. The findings suggest that the variation of the job satisfaction of the employees might have been affected by compensation.

Corresponding Author:

Hurr_agustin@ymail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pondok Pesantren La Tansa di Cipanas, Kabupaten Lebak. Subjek penelitian ini adalah 43 karyawan terpilih sebagai sampel dengan menggunakan proporsi sampling yang diambil dari keseluruhan populasi dari 43 karyawan. Data dari masing-masing variabel yang dikumpulkan secara

terpisah berdasarkan pengisian responden di dalam kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan pengujian regresif dan korelasi. Hasilnya membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh kompensasi di Pondok Pesantren La Tansa. Hasil Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja karyawan telah dipengaruhi oleh kompensasi.

Pendahuluan

Adanya hubungan antara berbagai komponen kompensasi dan kepuasan kerja, umumnya tidak dipertanyakan. Namun, saat ini menimbulkan banyak perbedaan pendapat antara peneliti manajemen sumber daya manusia dan praktisi mengenai menetapkan kebijakan kompensasi yang berkorespondensi tidak hanya untuk kebutuhan organisasi tetapi juga dengan harapan karyawan. Hal ini menjadi dasar penting bagi Unit Usaha Pondok Pesantren La Tansa dalam menemukan kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Petera (2011) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan instrumen penting untuk daya tarik dan retensi karyawan berbakat yang dikhawasukan untuk tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Kompensasi bertujuan untuk mempromosikan pencapaian tujuan bisnis melalui menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang bekerja dengan keras.

Kompensasi merupakan instrumen yang berguna di tangan manajemen untuk berkontribusi pada efektivitas organisasi dan dapat berdampak positif pada perilaku dan produktivitas karyawan (Bustamam et al 2014). Hal ini diartikan bahwa kompensasi menentukan retensi dalam mempekerjakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dan merupakan dasar dari keterlibatan karyawan dalam memperkuat kinerja organisasi (Terera dan Ngirande 2014).

Kompensasi karyawan merupakan salah satu biaya terbesar dalam melakukan bisnis, terutama dalam pengetahuan penting, profesional, dan sektor jasa ekonomi (William, *et al.*, 2008). Walaupun kompensasi sebagai pendorong utama dalam kepuasan dan pengaruhnya yang tetap konsisten dari waktu ke waktu

(Gelbrich dan Roschk, 2011). Namun, kepuasan karyawan terhadap kompensasi merupakan respon dari sistem kompensasi yang telah bertahan dari ketertarikan untuk keyakinan bahwa sikap penting memediasi hubungan antara karakteristik sistem kompensasi dan hasil sikap serta perilaku karyawan (Lai, 2011).

Karyawan merasa sistem kompensasi yang adil akan memiliki keyakinan kuat dalam kapasitas unit usaha di Pondok Pesantren La Tansa untuk terus memperlakukan mereka dengan adil di masa depan. Seperti harapan keadilan yang gigih ditandai dengan sistem kompensasi yang adil akan membantu meningkatkan sikap karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan.

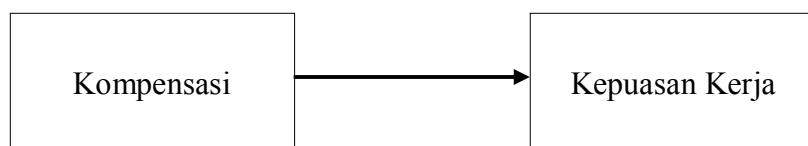
Menurut teori kompensasi perbedaan upah (Sell dan Cleal, 2011), pemerataan total kompensasi tergantung pada mobilitas sempurna dari karyawan dan informasi sempurna untuk karyawan dan perusahaan. Teori ini secara mobilitas dibatasi oleh faktor-faktor seperti tingkat pengangguran yang tinggi atau ikatan keluarga, membatasi pilihan pekerjaan tertentu dari jam kerja, pembayaran, atau lokasi kerja. Adapun dalam hal informasi mengenai kondisi kerja, terutama ketika menggambarkan faktor pekerjaan psikososial yang hanya dalam situasi kerja yang sebenarnya.

Menurut Schulz, *et al.*, (2013) di dalam teori produk marjinal pendapatan memberikan dasar untuk argumen bahwa perusahaan mungkin membayar lebih untuk karyawan dengan tipe tertentu. Teori produk marjinal pendapatan memprediksi bahwa kompensasi karyawan mungkin tergantung pada kontribusi masing-masing karyawan untuk produktivitas perusahaan. Perusahaan akan mendorong produktivitas karyawan melalui sistem efisiensi untuk memilih dalam memberikan imbalan yang lebih besar kepada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan umum yang lebih tinggi maupun yang memiliki tingkat tugas tertentu.

Kompensasi sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia mengacu dan manfaat nyata bahwa karyawan menerima sebagai bagian dari kontrak kerja yang berkaitan dengan setiap jenis reward bagi karyawan dalam menerima imbalan untuk melakukan pekerjaan. Bahkan lebih dari itu, kompensasi bukan hanya reward yang diberikan secara gratis, akan tetapi reward yang diterima selama kerja.

Kerangka berpikir

Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja karyawan maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh adalah kompetensi, kompensasi dan motivasi karyawan. Agar kinerja karyawan meningkat maka bagian sumber daya manusia harus memperhatikan kesesuaian kompensasi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikonstruksi dalam kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan telaah kerangka berpikir dan model teoretik di atas maka rumusan hipotesis ini adalah sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H_1 : Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) melalui penyebaran angket dengan metode penelitian korelasional. Noor (2014), menyatakan bahwa analisis korelasional adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berkorelasi. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan data yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti, adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan penyebaran angket dan kuesioner menggunakan skala Likert. Populasi menurut Noor (2013) bahwa populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah jumlah karyawan pada

Unit Usaha Pondok Pesantren La Tansa Mashiro yang berjumlah 43 orang. Dengan tingkat ketelitian sebesar 10% dan tingkat keyakinan 90% dengan menggunakan rumus teknik pengambilan sampel berdasarkan proporsi populasi (Rahmat, 2005), maka sampel yang diambil adalah sebanyak 30 orang.

Metode analisa yang digunakan adalah perhitungan statistik korelasi dan koefisien determinasi berdasarkan hasil perolehan data dari responden atau kuesioner yang diberikan. Proses analisa pengolahan data yang dilakukan penulis adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner pada responden yang telah ditentukan sebelumnya, mengambil jawaban kuesioner dari responden, mengelompokkan data berdasarkan responden, data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi responden kemudian ditabulasikan ke dalam bentuk data kuantitatif. Adapun jawaban dalam tiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil jawaban responden sejumlah 30 responden dengan hasil perhitungan menggunakan *Skala Likert* diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kompensasi berkisar antara 118 – 127, nilai ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Unit usaha Pondok Pesantren La Tansa sudah cukup baik. Sedangkan, tanggapan responden terhadap kepuasan kerja berkisar pada nilai antara 119 – 130, nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada Unit usaha Pondok Pesantren La Tansa sudah cukup baik.

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan uji korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji t_{hitung} dapat diketahui hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di Unit Usaha Pondok Pesantren La Tansa Mashiro yakni sebesar 0,87. Ini artinya bahwa kompensasi dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dan positif. Dengan kata lain, jika kompensasi naik maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Sedangkan besarnya sumbangannya pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 76% dan sisanya sebesar 24 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dalam Uji t , kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 9,4 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak karena $t_{hitung} >$

t_{tabel} ($9,4 > 1,697$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Unit Usaha Pondok Pesantren La Tansa Mashiro (H_1) diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Wekesa dan Nyaroo (2013) bahwa pemberian kompensasi dapat diakui sebagai faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat ini mengungkapkan bahwa karyawan merupakan aset organisasi yang perlu dipelihara keutuhannya, karena karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki pikiran, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Tenaga kerja dengan segala kebutuhan sangat memerlukan kompensasi yang adil dan layak, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan serta kecintaan terhadap organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Pemberian kompensasi pada Unit Usaha Pondok Pesantren La Tansa secara umum sudah termasuk dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari skor untuk tiap pernyataan berada pada nilai antara 118 – 127, khususnya pada aspek besarnya gaji yang diberikan sudah memenuhi harapan karyawan dan pembayaran insentif selalu tepat waktu, adapun untuk aspek pembayaran gaji tidak pernah terlambat, pemberian upah sudah sesuai dengan hasil pekerjaan, pemberian upah selalu tepat waktu, Besarnya insentif sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, Fasilitas koperasi sangat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan, Adanya bantuan beasiswa belajar sangat membantu karyawan perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik.
2. Secara umum tingkat kepuasan kerja karyawan pada Unit Usaha Pondok Pesantren La Tansa sudah baik, hal ini dapat dilihat dari skor tanggapan karyawan atas berada pada nilai antara 119 – 130, khususnya pada aspek organisasi memberikan penghargaan atas kinerja karyawan, organisasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk pengembangan karir, hubungan kerja dengan rekan kerja sangat harmonis, hubungan kerja dengan pimpinan

terjalin dengan baik, mampu menyelesaikan beban kerja yang tinggi, adapun untuk aspek mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, selalu mendapat bimbingan dari atasan, pembayaran gaji dan insentif sudah memenuhi harapan karyawan, perlu ditingkatkan lagi agar tingkat kepuasan karyawan semakin bertambah.

3. Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,87 mengandung arti bahwa antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dan positif artinya jika kompensasi naik maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan sebaliknya, dengan koefisien determinasi sebesar 76% artinya menunjukan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil antara t hitung dengan t tabel maka besarnya t hitung (9,4) lebih besar dari t tabel (1,697) sehingga hipotesa nol ditolak artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Unit Usaha Pondok Pesantren La Tansa.

Saran

Saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan bahan evaluasi antara lain:

1. Hendaknya unit usaha lebih memperhatikan lagi masalah ketepatan pembayaran gaji dan upah, mengingat bahwa hal ini sangat dibutuhkan sekali oleh karyawan untuk membayar berbagai kewajiban pada tanggal-tanggal tertentu, selain itu organisasi diharapkan dapat memberikan beasiswa tidak saja bagi karyawan yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi akan tetapi untuk anak-anak karyawan yang sedang menempuh pendidikan baik menengah maupun pendidikan tinggi.
2. Hendaknya pimpinan selalu intensif dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dalam melakukan berbagai pekerjaan, sehingga diharapkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya akan merasa puas dalam bekerja.

3. Mengingat bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap kepuasan kerja, maka hendaknya unit usaha lebih meningkatkan kompensasi lagi agar tingkat kepuasan karyawan pun menjadi lebih meningkat yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan usaha.

Daftar Pustaka

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, *et al.*, (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, hh. 173-184.
- Gelbrich, Katja, Jana Gähthke dan Yany Grégoire. (2013) How Much Compensation Should a Firm Offer for a Flawed Service? An Examination of the Nonlinear Effects of Compensation on Satisfaction. *Journal of Service Research*, hh. 1-17.
- Lai, Hsin-His. The Influence of Compensation System Design on Employee Satisfaction. *African Journal of Business Management*. Vol. 5, No. 26, pp. 10718-10723, 28.
- Noor, Juliansyah. (2013) *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, Jakarta: Prenada Media Kencana.
- Petera P., (2011). Evaluating the quality of rewards systems. *European Financial and Accounting Journal*, Vol. 6, No. 3, hh. 66-91.
- Schulz, Eric, Sanjib Chowdhury, dan David Van De Voort. (2013) Firm Productivity Moderated Link between Human Capital and Compensation: The Significance of Task-Specific Human Capital. *Human Resource Management*, Vol. 52, No. 3, hh. 423–439.

Sell, Lea dan Bryan Cleal. (2011) Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisited. *Labour*. Vol. 25, No. 1, hh. 1–23.

Terera SR, Ngirande H 2014. The impact of rewards on job satisfaction and employee retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1): 481-487.

Wekesa, Jane Nelima dan Silas Nyaroo. Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 3,(6), 2013. Hh. 1-4.

Williams, Margaret L., Holly H. Brower, Lucy R. Ford, Larry J. Williams dan Shawn M. Carraher. (2008) A Comprehensive Model and Measure of Compensation Satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 81, hh. 639–668.