

**PENGARUH KOMPENSASI *NON* FINANSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI KASUS
PADA KARYAWAN DIVISI OPERASI
PT.PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

JIBRIEL

01111001116

Manajemen

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2016

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMPENSASI *NON* FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASI PT.PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Jibriel

NIM : 01111001116

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

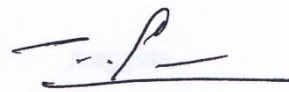
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persiapan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 09 Juni 2016

Ketua



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP: 195105121978031002

Tanggal : 09 Juni 2016

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP: 19560711985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI *NON* FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASI PT.PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Disusun oleh:

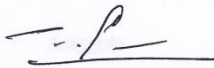
Nama : Jibriel
NIM : 01111001116
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 28 Juli 2016 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

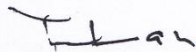
Indralaya, 28 Juli 2016

Ketua



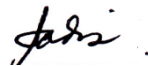
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP: 195105121978031002

Anggota



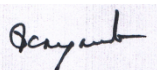
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP: 19560711985031003

Anggota



Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A
NIP: 195307071979032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 19570714 198403 1 005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Jibriel
NIM : 01111001116
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Kompensasi *non* Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus

Pada Karyawan Divisi Operasi PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang

Pembimbing :

Ketua : Drs.H.Supardi A.Bakri, M.P.A
Anggota : Drs.Yuliansyah M.Diah,M.M
Tanggal Ujian : 28 Juli 2016

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar di kemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 10 Agustus 2016

Pembuat Per



NIM.01111001116

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, Maha Penentu dan Maha Bijaksana karena atas segala Karunia serta Rahmat-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi *Non* Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang**. Skripsi ini adalah syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Kompensasi *non* Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Inderalaya, 8 Juni 2016
Penulis,

Jibriel

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Prof. Dr. Taufiq, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saya bersyukur pernah mengenal beliau. Dengan gaya kepemimpinan yang tegas namun pintar membaca peluang, banyak ilmu, inspirasi serta nasehat yang pernah beliau berikan.
4. **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, sebagai sosok muda yang visioner dan sebagai kakak yang segenap kemampuannya mencurahkan perhatian kepada adik-adik mahasiswa, yang selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan apa saja keluh kesah yang dirasakan oleh mahasiswa serta dapat memberikan solusi yang terbaik.
5. **Drs.H.Supardi A.Bakri, M.P.A dan Drs.Yuliansyah M.Diah,M.M** selaku dosen pembimbing skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan serta ilmu yang bapak/ibu berikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan Allah SWT. Aamiin
6. **Kepada Bapak/Ibu Dosen Beserta Para Karyawan Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen,** yang sangat berjasa dalam masa perkuliahan penulis. Sehingga dengan perjalanan perkuliahan ini bisa membentuk pemahaman dan pola pikir penulis terhadap ilmu Ekonomi khususnya dibidang Manajemen dan *insyaAllah* bisa bermanfaat dikemudian hari. Aamiin.
7. **Aslamia Rosa,SE,M.SI** selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis selama menempuh masa kuliah yang sedikit banyak telah berbagi ilmu kepada penulis serta senantiasa mengarahkan dan membimbing penulis dalam hal perkuliahan maupun dalam hal berkehidupan sosial.
8. **Kedua Orang Tua** tercinta, Almarhum ayahanda **Djunaedi Basri** dan ibunda **Mariana Goh** terima kasih banyak karena berkat kasih sayang, didikan, do'a, serta dukungan baik bersifat materil ataupun moril yang selalu kalian berikan dengan ikhlas dan penuh cinta kasih. Sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan lancar walaupun selalu ada ujian yang mengiringi. Semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam umur kalian, disehatkan raga maupun jiwanya serta dimuliakan oleh Allah SWT baik didunia maupun di akhirat kelak. Aamiin
9. **Wak Sri, Wak Udin, Ayuk Dian, Ayuk Berty, Kak Yuris, Kak Pran, Kak Mael, Ayuk Ria, Saddam, Hamzah** terima kasih atas perhatian, do'a, kasih sayang, dan ilmu – ilmu yang bermanfaat yang telah kalian berikan. Semoga kita semua selalu diberikan kekuatan, keridhoan, serta

keberkahan dari Allah SWT, sehingga kita dapat selalu dikumpulkan-Nya dalam ikhtisar kebaikan baik selama di dunia hingga di akhirat kelak. Aamiin

10. **Keluarga Besar** dimana pun berada kakek, nenek, oom, uwak, bibik, tante, sepupu dan keponakan yang selalu memberikan dukungan selama ini sehingga penulis bisa menyelesaikan masa kuliah S-I ini dan *insyaAllah* penulis akan berusaha agar menjadi lebih baik dan lebih bermanfaat lagi dari sebelumnya, baik untuk pribadi, keluarga, dan orang lain. Aamiin.
11. **WargaLestari**,Angga, BangPrabu, Arini, Asti, Azza, Bimo, Deka, Dinni, Bang Ferdy, Bang Edo, Ejong, Febri, Acik, Iwa, Ridho, Hilmy, Ibeng, Imam, Yoga, Rose, Uyi, Wanda, Aji, Nanang, Bang Apek yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu karena kalian semua luar biasa.
12. **Para teman-teman satu jurusan manajemen dari angkatan 2008 hingga Angkatan 2015**, banyak hal yang saya peroleh dan pahami dari kalian. Terkhusus teman-teman satu angkatan 2011 yang telah kebersamai selama ini.
13. **LOL**, Andre, Angga, Eci, Amik, Puput, Laura, Indah Terima kasih Sudah Sabar Ngeladeni Sikap dan Tingkah ku.
14. **AnakMaskarebet**, Tami, Adit, Alex, Ari, Angga, Elga, Edo, Toriq, Hasan Terima Kasih Sudah Ngerewangi Ngeronda
15. **Begundal Boneka Sawah**, Edo, Qadir, Dwi Tikus, Opik, Charaka, Ardi, Juli, Aldira, Frank, Aria,Bayu,Elpa,Widi,Wahyu, Indra Suep, Daus, Iyung, Enal.Terima kasih atas semua bantuan, dukungan, persahabatan, serta kenangan – kenangan yang telah kita lewati selama ini, semoga kita sukses dan mencapai apa yang kita cita-citakan. Aamiin
16. Terima Kasih Untuk **Feby** Karena Sudah Menjadi Pembimbing dan Tutor dalam proses pembuatan Skripsi Ini,.
17. **IKAMMA FE Unsri**, terima kasih kepada seluruh rekan-rekan yang pernah bekerja sama selama saya bergabung di dalam kepengurusan. Dengan usaha, kerja keras, dan air mata sehingga kita bisa dan berhasil mengadakan Acara Nasional untuk pertama kalinya. Semoga kerja keras kita dapat bernilai ibadah dimata Allah SWT dan menjadi hal yang bermanfaat baik bagi pribadi atau pun orang lain. Aamiin.
18. **Divisi Operasi PT.Pusri Palembang**, terima kasih kepada seluruh karyawan Divisi Operasi PT.Pusri Palembang yang telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.
19. Kepada Seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, juga kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk membantu penelitian ini.

Akhir kata, saya berharap Allah *Subhānahu wa ta'āla* membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materiil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI *NON* FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI KASUS KARYAWAN DIVISI OPERASI PT.PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

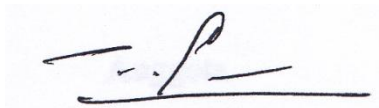
Oleh:

Jibriel

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi *non* finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompensasi *non* Finansial (X), dan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Teknik pengambilan data dalam penelitian ini memakai sistem *Stratified Random Sampling*. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada sebagian karyawan Divisi Operasi PT.Pusri. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi *non* finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

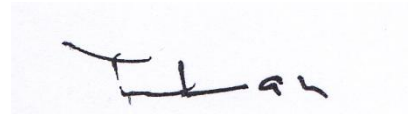
Kata kunci : Kompensasi non Finansial, Kepuasan Kerja, Karyawan

Pembimbing1



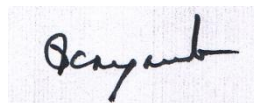
Drs.H.Supardi A.Bakri, M.P.A
NIP.195307071979032001

Pembimbing2



Drs.Yuliansyah M.Diah,M.M
NIP195708291984032003

**Mengetahui,
Ketua Jurusan**



Dr.ZakariaWahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

ABSTRACT

***The Influencenon-Financial Compensation Toward Employee Satisfaction
(Case Study onEmployeeOperations Division PT.Pupuk SriwidjajaPalembang)***

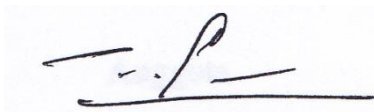
By: Jibriel;

Drs.H.Supardi A.Bakri, M.P.A; Drs.Yuliansyah M.Diah,M.M

This study to know the influence of non-Financial Compensation toward Employee Satisfaction. The independent variable in this study is the non-Financial Compensation (X), and the dependent variable is Employee Satisfaction (Y). Data collection techniques in this study use sampling and Stratified Random Sampling. Distributing questionnaires to all of Employee Operations Division PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang. Data analysis techniques used in this study is a simple linear regression and F test. Results indicate that non-Financial Compensation has a positive and significant effect on employees satisfaction.

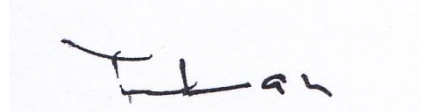
Keywords : Non-Financial Compensation, Employee Satisfaction,Employee

Pembimbing1



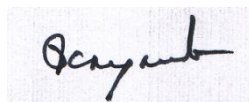
Drs.H.Supardi A.Bakri, M.P.A
NIP. 195307071979032001

Pembimbing2



Drs.Yuliansyah M.Diah,M.M
NIP195708291984032003

**Mengetahui,
Ketua Jurusan**



Dr.ZakariaWahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1 - 10
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	11 - 26
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Definisi Kompensasi.....	11
2.1.2. Kompensasi <i>non</i> Finansial	14
2.1.3. Dimensi Kompensasi <i>non</i> Finansial	15
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	19
2.1.5. Dimensi Kepuasan Kerja	22
2.2. Penelitian Terdahulu.....	24
2.3. Kerangka Pemikiran	25
2.4. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27 - 34
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2. Rancangan Penelitian	27
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	28
3.4. Populasi dan Sampel.....	28
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
3.6. Uji Intrumen Penelitian.....	32
3.7. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35 - 67
4.1. Hasil Penelitian.....	35
4.2. Profil Responden	36
4.3. Identifikasi Responden	36
4.4. Pengujian Kuesioner.....	38

4.4.1. Uji Validitas	39
4.4.2. Uji Reliabelitas	42
4.5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	43
4.5.1. Analisis Deskriptif Mengenai Kompensasi <i>non</i> Finansial	43
4.5.2. Analisis Deskriptif Mengenai Kepuasan Kerja	49
4.6. Analisis Regresi Linear Sederhana	61
4.7. Uji F(ANOVA).....	63
4.8. Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.9. Pembahasan Hasil Penelitian	65
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 68 - 69
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran.....	69
 Daftar Pustaka	 70
Lampiran-lampiran	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1.Jumlah Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang	4
1.2.Jumlah Karyawan Divisi Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang	5
1.3.Tingkat Kepuasan Kerja	6
2.1.Penelitian Terdahulu	25
3.1.Operasional Variabel	30
3.2.Instrumen Skala Likert.....	32
4.1.Usia.....	36
4.2.Jenis Kelamin	37
4.3.Tingkat Pendidikan.....	37
4.4.Masa Kerja.....	38
4.5.Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi <i>non</i> Finansial	39
4.6.Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	40
4.7.Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.8.Analisis Atas Jawaban Responden Mengenai Kompensasi <i>non</i> Finansial ...	48
4.9.Analisis Atas Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja.	59
4.10.Hasil Regresi Linier Sederhana.....	62
4.11.Hasil Uji F (ANOVA).....	63
4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	64
4.13.Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1.Kerangka Konseptual Hubungan Antara Kompensasi <i>non</i> Finansial dan Kepuasan Kerja Karyawan.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	70
Lampiran 2	Hasil Kuisisioner Variabel X (Kompensasi <i>non</i> Finansial)	73
Lampiran 3	Hasil Kuisisioner Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	76
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas	79
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas	80
Lampiran 6	Hasil Uji Uji Regresi	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat

membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Kompensasi seringkali menjadi pemicu ketidakpuasan karyawan. Berdasarkan hasil riset Caugemi dan Claypool yang dikutip oleh As'ad (2000), menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah penghargaan, pujian, prestasi, dan kenaikan jabatan, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah supervisor, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan gaji. Menurut Siagian (1997) organisasi sebaiknya dapat membuat suatu sistem

kompensasi yang dapat mendorong adanya kepuasan kerja bagi karyawannya, yang pada gilirannya akan membentuk sikap positif dan produktif.

Salah satu tugas manajemen personalia/sumberdaya manusia yang paling sulit, penting, dan kompleks adalah penentuan kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan bagi karyawan kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan menentukan status sosial dalam masyarakat (Flippo, 1994).

Alasan Penulis melakukan Penelitian di PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang Divisi Operasi karena penulis merasa curiga dengan masalah Kompensasi *non* finansial dan kepuasan kerja karyawan yang jarang di angkat pihak Manajemen PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang Divisi Operasi.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang bergerak di bidang manufaktur menghasilkan pupuk dan urea merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi acuan perekonomian Indonesia. Di samping membangun kompetensi di bidang distribusi dan pemasaran, perusahaan juga harus memberikan perhatian khusus kepada SDM agar kinerja karyawan meningkat. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang meyakini bahwa aset yang paling berharga dan

mempunyai peran menentukan dalam pencapaian kinerja usaha adalah sumber daya manusia.

Perusahaan juga mengutamakan peningkatan kesejahteraan dan kesehatan karyawan yang menjamin rasa tenteram dan kepuasan kerja di masa kerja maupun purnabakti. Kebijakan perusahaan guna memacu motivasi karyawan telah melaksanakan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi, peningkatan kompetensi, profesionalisme, pengetahuan, dan keterampilan karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan khusus, dan peningkatan kesejahteraan melalui kenaikan gaji dan tunjangan karyawan berdasarkan *merit system*. Namun, seiring dengan kebijakan tersebut jumlah karyawan per tahun menurun. Jumlah karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 2010-2014, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang berdasarkan Jenjang Jabatan Tahun 2010-2015

1.	Eselon I	20	36	17	21	19	17
2.	Eselon II	39	61	77	66	103	95
3.	Eselon III	43	296	270	248	350	220
4.	Eselon IV	59	466	416	386	226	598
5.	Eselon V	148	821	818	758	652	353
6.	Pelaksana	2483	1.059	1.097	1.110	1.085	1.111
Total		2.792	2.739	2.695	2.589	2.435	2.394

Sumber: Sumber Informasi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Tabel 1.1 menunjukkan adanya penurunan jumlah karyawan tiap tahunnya, beberapa faktor disebabkan oleh adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun normal, meskipun telah dilakukan penambahan karyawan baru.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dalam divisi Operasi, dibawah manajer umum (*general manager*). Jumlah karyawan divisi Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sampai bulan November 2015 berjumlah 782 orang.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Divisi Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang berdasarkan Pendidikan

1	SMA/SMK	605
2	D3	66
3	S1	104
4	S2	7
Total		782

Sumber: Sumber Informasi Divisi Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan didominasi pendidikan SMA/SMK sebanyak 605 orang dan paling sedikit pendidikan S2 sebanyak 7 orang.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang juga harus memberikan perhatian khusus kepada SDM agar kinerja karyawan meningkat. Selain itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi untuk karyawan terutama kompensasi *Non* Finansial yang dapat melayani menjadi hal penting untuk mendorong peningkatan profitabilitas perusahaan. Sejalan dengan uraian diatas, presentase jumlah karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang terus menurun tiap tahunnya kondisi tersebut tentu terkait dengan proses kerja karyawan yang kurang optimal, kemungkinan kurang kompensasi yang belum optimal dalam melayani kebutuhan para karyawan sehingga kepuasan karyawan belum maksimal.

Menurut pengakuann beberapa karyawan divisi Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang

kondusif, Peluang promosi dan pengakuan prestasi yang sama, kesehatan dan keselamatan kerja, hal tersebut sejalan dengan pengamatan penulis di lapangan dimana terdapat fenomena berupa masih banyaknya karyawan yang belum menikmati fasilitas perusahaan yang menjadi salah satu penyebab kurangnya kepuasan kerja karyawan. hal ini berdampak pada tingkat kepuasan karyawan PT Pupuk Sriwidjaja baik di divisi Operasi itu sendiri maupun divisi lain yang menunjukkan faktor kepuasan kerja terendah kategori netral dari tahun 2013-2015 terhadap kepuasan kerja karyawan divisi SDM dalam pelayanan kebijakan administratif SDM. Dan Terjadi Penurunan yang cukup signifikan di faktor Pengembangan Diri dan Kesejahteraan Karyawan.

Tabel 1.3 Tingkat Kepuasan Kerja pada Masing-Masing Faktor Tahun 2011-2015

Faktor	Tingkat Kepuasan Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Pekerjaan itu Sendiri	75 %	82%	83 %	81 %	81%
Pencapaian Prestasi	74 %	76%	84 %	82 %	83%
Pengakuan	74 %	78%	73 %	72 %	76%
Pengembangan Diri	73 %	79%	71 %	70 %	67%
Tanggung Jawab	-	83%	88 %	86 %	85%
Kemajuan Karir	74 %	75%	79 %	79 %	76%
Kinerja Manajemen	76 %	79%	78 %	80 %	79%
Kinerja Manajemen Puncak	78 %	77%	78 %	77 %	77%
Hubungan dengan Rekan Kerja	79 %	74%	81 %	81 %	82%
Fasilitas Lingkungan Kerja	71 %	73%	75 %	73 %	74%
Kesejahteraan Kerja	69 %	76%	75 %	75 %	63%
Kebijakan Administratif tentang SDM	-	-	67 %	67 %	65%

Sumber: Sumber Informasi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Kompensasi dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumberdaya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan (Schuler dan Jackson, 1996). Kompensasi juga dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 1995). Oleh sebab itu penentuan kompensasi merupakan tugas yang kompleks, sulit, dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi kompensasi merupakan biaya yang relatif besar, sedangkan bagi karyawan kompensasi adalah sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dan hasil dari beberapa variabel penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang ingin dikemukakan dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lain khususnya dalam bidang ilmu manajemen SDM.
2. Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan mengenai SDM yang dapat diterapkan dalam dunia kerja sesungguhnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan sehingga mampu memberikan implikasi bagi para pengelola SDM agar dapat mengambil kebijakan dengan baik.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk meninjau dan mengevaluasi kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan berkaitan dengan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.5. Sistematika Penulisan

Hal-hal yang diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

Bab ini menguraikan landasan teori berkaitan dengan kompensasi *non* finansial, dan kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai ruang lingkup penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis, serta definisi operasional variabel.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil analisis dan menyajikan temuan penelitian terhadap pengembangan ilmu, paradigma, konsep, dan teori yang dipadukan dengan hasil empiris penelitian.

5.BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan serta saran-saran bagi para peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. *Skripsi*, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- As'ad, Moh. 2000, *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Flippo, Edwin B. 1994, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Jilid 2, Terjemahan, Jakarta: Erlangga
- Filipo Edwin, 2003, *Manajemen personalialia* jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Hiya, Leli Ramdani. 2008. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Selular Medan. *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara, Medan. (Tidak dipublikasikan)
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-hill.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mustapha, Noraani, Zakaria, Zaizura Che. 2013. "The Effect Of Promotion Opportunity In Influencing Job Satisfaction Among Academics In Higher Public Institutions In Malaysia". *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol. 3, No. 3, 2222-6990.
- Patton, 2007, *Manajemen kompensasi personalialia*, Erlangga, Jakarta.

- Plowman, 2006. *Mekanisme kompensasi Manajemen personalia*, Erlangga. Jakarta
- Prabu, Anwar. 2005. "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim". *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3 No 6.
- Rizal, M. Hanif Al. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang). *Skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Robbins, Stephans. 1996. *Organization Bahaviour*,.Seventh Edition, A Simon & Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Sarwoto, 2007, *Dasar-dasar organisasi*, Ghalia Indonesia, Surabaya.
- Schuler, R.S., dan S.E. Jackson. 1999.
Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, Henry., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Syafrizal, Gama Dwi. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Horison Semarang).*Skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tim Penyusun. 2013. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Ogan Ilir: Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Wexley, Yulk., 1971, *Reading in Organizational and Industrial Psychology*, Oxford University Press.
- Yusnaena, Husni, Erdasti. 2012. "Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk. Area Padang". *e-Jurnal Pelangi STKIP PGRI Sumbar*, Vol 4 No. 2, 2252-7168.