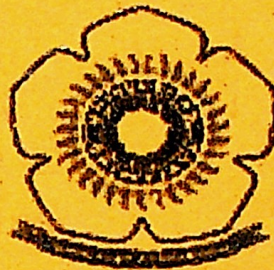


PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT. GRANTON ADVERTISING
JAMBI



Skripsi Oleh :

HENDRA FIKA

01091001017

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

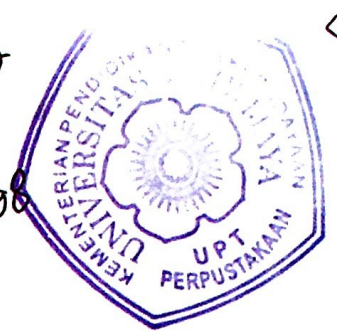
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

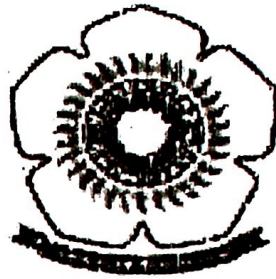
FAKULTAS EKONOMI

R 21236
21700

S
331-207
Hen
P
G/17130798
2013



PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUJASAN KERJA
KARYAWAN DI PT. GRANTON ADVERTISING
JAMBI



Skripsi Oleh :

HENDRA FIKA

01091001017

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. GRANTON ADVERTISING JAMBI.

Disusun Oleh;

Nama : HENDRA FIKA
NIM : 01091001017
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Bidang Kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Maret 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

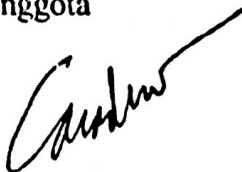
Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 15 Maret 2013

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 196610221992032002

Anggota



Afriyadi Cahyadi, SE, MM
NIP.198104022008011013

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, SE, M.E
NIP 196706241994021002

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PT. GRANTON ADVERTISING
JAMBI.**

Disusun Oleh:

Nama : HENDRA FIKA
NIM : 01091001017
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Bidang Kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

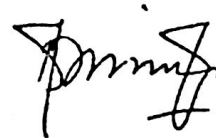
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal: 8 Maret 2013

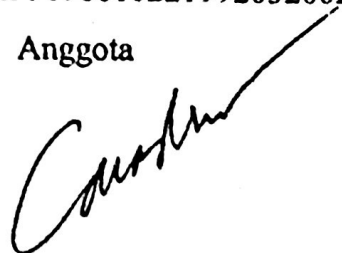


Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Anggota

Tanggal: 8 Maret 2013



Afriyadi Cahyadi, SE,MM

NIP.198104022008011013

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bukan kekuatan tetapi ketahanan tekad yang membuat seseorang menjadi
besar”

“Jangan bosan dan takut menjadi seseorang yang jujur bahkan jika kejujuran
itu menyengsarakan dirimu sendiri”

“...Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat)
kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmatKu), maka azabKu sangat
berat”

(Ibrahim:7)

↓
Kupersembahkan Untuk:

ALLAH SWT & RASULULLAH SAW

Kedua Orang Tuaku

Adik-adikku

Kakak-kakakku

Alimamaterku

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa :

Nama : Hendra Fika

NIM : 01091001017

Jurusan : Manajemen

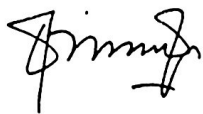
Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Granton Advertising Jambi.

Telah Kami periksa cara penulisan, *grammer*, maupun susunan *tensesnya* dan Kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 18 Maret 2013

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, SE,MM

NIP.198104022008011013

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HENDRA FIKA
NIM : 01091001017
Jurusan : MANAJEMEN
Bidang Kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : EKONOMI

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. GRANTON ADVERTISING JAMBI.

Pembimbing;

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Afriyadi Cahyadi, SE, MM
Tanggal Ujian : 15 Maret 2013

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 dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 18 Maret 2013
Pembuat Pernyataan,



Hendra Fika
NIM: 01091001017

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Granton Advertising Jambi. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Granton Advertising Jambi. 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. ALLAH SWT, Rabbku yang telah memberiku karunia iman dan islam.
2. Rasulku, Muhammad SAW yang telah menginspirasi.
3. Orang tuaku terhebat, Syaparudin dan Amna dan saudara-saudaraku tercinta, Darmadi, Pariza, Paila Wati, Hermansyah, Haryono dan Priyanti yang telah berkeringat menyokongku dan memberikan semangat untuk terus berjuang.
4. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Dr. H. Syamsurijal, AK, Ph.D, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Mohamad Adam, SE, M.E, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Welli Nailis, SE, MM. Sekretaris Jurusan Manajemen.
8. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. Pembimbing I Skripsi.

9. Afriyadi Cahyadi, SE,MM. Pembimbing II Skripsi.
10. Yuliani, SE,MM. Pembimbing Akademik
11. Semua Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai yang telah memberikan bantuan dan Ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. Teman- teman seperjuangan Manajemen 2009 yang saya banggakan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
13. Sahabat – sahabatku Gede Cacing, Sobari, Iki, Safran, Mahendra, Ebi, Jeme Maldini dan Harry terimakasih telah membantu saya dalam mengikuti kuliah.
14. Teman - teman satu Konsentrasi yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, terima kasih untuk dukungan kalian selama ini dalam penyelesaian skripsi ini
15. Teman hebatku Aan, kak Sugi/Long, kak Andhi, mb Qiqi, dan Detti Maha.
16. Mbak Ninil dan Kak Hendri, yang telah direpotkan dan memberikan bantuan selama penulis mengikuti kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi.
17. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Granton Advertising Jambi, yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Inderalaya, 18 Maret 2013

Penulis

ABSTRACT

Effect Of Financial Compensation On Employee Job Satisfaction In The PT.
Granton Advertising Jambi.

by:

Hendra Fika;Dr. Hj. Zunaidah. M,Si;Afriyadi Cahyadi, SE, MM

This study aimed to determine 1) Determine whether or not the influence of financial compensation to the Job Satisfaction of employees at PT. Granton Advertising Jambi 2) To know how much the relationship between financial compensation to the Job Satisfaction of employees at PT. Granton Advertising Jambi.

The research method used in this study in the form of questionnaires on data collection and used 41 respondents. While data analysis method use is an instrument to test validity and reliability of questionnaires, then simple regression analysis is used to find the regression equation, subsequently, conducted a partial test (T test) and questionnaire. Furthermore, a simple regression analysis was used to find the regression equation. Furthermore, the partial test (T test) and the simultaneous test (F test) to test the hypothesis. Further test and correlation coefficient of determination to find out the relationship between the independent variables with the dependent variable and to find out how much the dependent variable can be influenced by independent variables.

From the results of this research is that giving financially compensated by the company in this PT. Granton Advertising Jambi great influence on the job satisfaction of employees, with a high degree of correlation between the positive and positive relationship between financial compensation to employee job satisfaction.

Keywords: Financial Compensation and Job Satisfaction

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.
Granton Advertising Jambi

Oleh:
Hendra Fika

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Granton Advertising Jambi 2) Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kompensasi finansial dengan Kepuasan Kerja karyawan di PT. Granton Advertising Jambi .

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa kuisisioner dalam metode pengumpulan data dan menggunakan 41 responden. Sedangkan pada metode analisis data, peneliti menggunakan uji instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas kuisisioner. Selanjutnya digunakan analisis regresi sederhana untuk mencari persamaan regresi. Selanjutnya melakukan uji parsial (uji T) dan uji simultan (Uji F) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Selanjutnya melakukan uji korelasi dan koefisien determinasi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan dalam hal ini PT. Granton Advertising Jambi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat korelasi yang tinggi dan hubungannya positif antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : HENDRA FIKA
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Tempat/Tanggal Lahir : PETALING, 4 AGUSTUS 1991
Agama : ISLAM
Alamat Rumah (Orang Tua) : JL. PALEMBANG-SEKAYU, DESA II LAIS,
KECAMATAN LAIS, KABUPATEN MUSI
BANYUASIN, SUMATERA SELATAN.
Alamat Email : fikahendra@ymail.com
Nomor HP : 087811974760

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD NEGERI 1 LAIS
SLTP : SMP NEGERI 3 LAIS
SMU : SMA NEGERI 2 SEKAYU

Pendidikan Non Formal : -
Pengalaman Organisasi : -
Penghargaan Prestasi : -



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI.. | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN..... | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH | v |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | viii |
| HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INDONESIA) | ix |
| HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INGGRIS) | x |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | xi |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 8 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.5 Sistematika Skripsi | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Landasan Teori | 11 |
| 2.1.1 Kompensasi | 11 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kompensasi | 11 |
| 2.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi | 12 |
| 2.1.1.3 Tujuan Kompensasi | 15 |
| 2.1.1.4 Asas Kompensasi | 16 |
| 2.1.1.5 Sistem Kompensasi | 17 |
| 2.1.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi | 18 |
| 2.1.2 Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja | 21 |
| 2.1.2.3 Teori-teori tentang kepuasan kerja | 23 |
| 2.1.2.4 Pengaruh kepuasan kerja | 25 |
| 2.1.2.5 Respon karyawan yang tidak puas | 26 |
| 2.1.3 Hubungan Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja..... | 27 |
| 2.1.4 Penelitian Terdahulu | 28 |
| 2.1.5 Kerangka berpikir | 29 |
| 2.1.6 Hipotesis | 30 |

| | | |
|----------------------|---|----|
| BAB III | METODE PENELITIAN | 31 |
| | 3.1 Ruang Lingkup Penelitian | 31 |
| | 3.2 Rancangan Penelitian | 31 |
| | 3.3 Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data | |
| | 3.3.1 Jenis data | 31 |
| | 3.3.2 Sumber data..... | 32 |
| | 3.3.3 Metode Pengumpulan Data | 32 |
| | 3.4 Populasi Penelitian | 33 |
| | 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel..... | 32 |
| | 3.5.1 Definisi operasional variabel | 34 |
| | 3.5.2 Pengukuran Variabel | 35 |
| | 3.6 Teknik Analisa Data | 36 |
| | | |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 41 |
| | 4.1 Analisis Kuantitatif Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja | 41 |
| | 4.1.1 Profil Responden | 41 |
| | 4.1.1.1 Status Kepegawaian Responden | 42 |
| | 4.1.1.2 Masa kerja Responden | 43 |
| | 4.1.1.3 Jenis Kelamin Responden | 43 |
| | 4.1.1.4 Status Pernikahan Responden | 44 |
| | 4.1.1.5 Tingkat Pendidikan Responden | 45 |
| | 4.1.1.6 Tingkat Usia Responden | 46 |
| | 4.1.2 Pengujian Kuesioner | 46 |
| | 4.1.2.1 Uji Validitas | 47 |
| | 4.1.2.2 Uji Reliabilitas | 50 |
| | 4.1.3 Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Item-item Pertanyaan..... | 51 |
| | 4.1.3.1 Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Finansial..... | 51 |
| | 4.1.3.2 Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja..... | 64 |
| | 4.1.4 Kesimpulan Analisis Frekuensi | 72 |
| | 4.2 Analisis Regresi Sederhana | 74 |
| | 4.3 Pembahasan Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja | 78 |
| | | |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | 80 |
| | 5.1 Kesimpulan | 80 |
| | 5.2 Saran | 81 |
| | | |
| DAFTAR PUSTAKA | | 82 |
| LAMPIRAN | | 83 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 UMR dan KHL Jambi Tahun 2011/12 | 6 |
| Tabel 1.2 Standar Gaji Karyawan PT. Granton Advertising | 6 |
| Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT. Granton Advertising | 7 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 34 |
| Tabel 3.1 Keadaan Karyawan PT. Granton Advertising Jambi Berdasarkan Jabatan | 35 |
| Tabel 3.2 Definisi operasional variabel | 36 |
| Tabel 3.3 Skala pengukuran yang digunakan | 36 |
| Tabel 3.4 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien Korelasi | 37 |
| Tabel 4.1 Komposisi karyawan PT. Granton Advertising Jambi Berdasarkan status kepegawaian | 42 |
| Tabel 4.2 Komposisi karyawan PT. Granton Advertising Jambi berdasarkan masa kerja responden | 43 |
| Tabel 4.3 Komposisi karyawan PT. Granton Advertising Jambi Berdasarkan Jenis Kelamin | 43 |
| Tabel 4.4 Komposisi karyawan PT. Granton Advertising Jambi Berdasarkan status pernikahan | 44 |
| Tabel 4.5 Komposisi karyawan PT. Granton Advertising Jambi berdasarkan pendidikan terakhir responden..... | 45 |
| Tabel 4.6 Komposisi karyawan PT. Granton Advertising Jambi Berdasarkan usia responden | 46 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial | 48 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan | 49 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas | 50 |
| Tabel 4.10 Jawaban atas pertanyaan bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja saya dalam bekerja | 52 |
| Tabel 4.11 Jawaban atas pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan ... | 53 |
| Tabel 4.12 Jawaban atas pernyataan Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan | 54 |
| Tabel 4.13 Jawaban atas pernyataan Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang prestasi kerja saya | 55 |
| Tabel 4.14 Jawaban atas pernyataan Perusahaan memberikan komisi kepada saya (karyawan) apabila target perusahaan tercapai | 56 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.15 Jawaban atas pernyataan Perusahaan memberikan bonus dan komisi sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya (karyawan) | 57 |
| Tabel 4.16 Jawaban atas pernyataan Bonus dan komisi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jabatan kerja saya (karyawan) | 58 |
| Tabel 4.17 Jawaban atas pernyataan Bonus dan komisi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan saya | 59 |
| Tabel 4.18 Jawaban atas pernyataan Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk belajar | 60 |
| Tabel 4.19 Jawaban atas pernyataan Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan memenuhi kebutuhan minimal karyawan | 61 |
| Tabel 4.20 Jawaban atas pernyataan Perusahaan memberikan kompensasi finansial secara tepat waktu | 62 |
| Tabel 4.21 Jawaban atas pernyataan Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur | 63 |
| Tabel 4.22 Jawaban atas pernyataan Saya puas dengan kebebasan untuk melakukan apa yang harus saya lakukan sesuai dengan yang saya inginkan dalam menjalankan pekerjaan | 64 |
| Tabel 4.23 Jawaban atas pernyataan Saya puas dengan gaji yang saya terima dari pekerjaan saya | 65 |
| Tabel 4.24 Jawaban atas pernyataan Saya puas perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi..... | 66 |
| Tabel 4.25 Jawaban atas pernyataan Saya puas dengan peluang kerja yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir..... | 67 |
| Tabel 4.26 Jawaban atas pernyataan Saya puas dengan kesempatan yang diberikan pekerjaan saya untuk berinteraksi dengan orang lain..... | 68 |
| Tabel 4.27 Jawaban atas pernyataan Saya puas dengan informasi yang saya terima dari atasan saya berkaitan dengan prestasi kerja saya..... | 69 |
| Tabel 4.28 Jawaban atas pernyataan Saya puas para manajer (supervisor) memberikan dukungan kepada saya | 70 |
| Tabel 4.29 Jawaban atas pernyataan Saya puas dengan hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sejauh ini <i>sangat baik dan selama ini jarang terjadi konflik</i> | 71 |
| Tabel 4.30 Jawaban seluruh pernyataan tentang kompensasi Finansial | 76 |
| Tabel 4.31 Jawaban atas seluruh pernyataan tentang kepuasan kerja .. | |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.32 Koefisien Korelasi dan Determinasi | 76 |
| Tabel 4.33 Hasil Uji F (F Test) | |
| Tabel 4.34 Koefisien Regresi Liner Sederhana | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian | 29 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---------------------------------------|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 84 |
| Lampiran 2 Output SPSS..... | 87 |
| Lampiran 3 Lembar Konsultasi..... | 99 |



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini di dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan, suatu perusahaan dituntut untuk selalu dapat bertahan serta dapat bersaing dengan kompetitor lainnya melalui keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan, yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Diantara beberapa faktor tersebut, sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus.

Sumber daya manusia berperan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Dalam suatu organisasi hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan pegawai yang bersangkutan. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu imbalan atau balas jasa kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya.

Imbalan yang dimaksud disini adalah kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan dalam setiap periodenya. Menurut Umar (2004), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai salah satu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka .

Kompensasi yang diterima karyawan dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial dan nonfinansial. Imbalan finansial (sering disebut kompensasi langsung) adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah, bonus, komisi, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Imbalan nonfinansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung), dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam rangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria dan tempat beribadat.

Secara umum para karyawan dari suatu perusahaan menerima imbalan atau gaji tetap sebagai balas jasa atas hasil kerjanya. Namun terkadang hal ini kurang mencukupi dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari para pekerja, sehingga akan dapat berdampak pada kepuasan kerja yang diperoleh para karyawan yang rendah. Melalui sistem kompensasi dengan jenis yang beragam, kepuasan kerja karyawan yang rendah diharapkan dapat ditingkatkan sebagai motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu sistem kompensasi tersebut adalah berupa

pemberian bonus dan komisi secara langsung kepada karyawan yang diberikan dalam jangka waktu harian, mingguan atau bulanan. Bonus dan komisi tersebut diberikan berdasarkan prestasi kerja para karyawan. Pemberian bonus dan komisi tersebut akan menjadi suatu kebanggaan tersendiri bagi para pekerja karena mereka menerima bonus dan komisi disamping gaji tetap atas prestasi kerja yang telah dicapai. Selain itu, karyawan akan merasa dihargai dengan adanya bonus dan komisi sebagai imbalan tambahan atas hasil kerja yang baik.

Harapan perusahaan melalui sistem pemberian bonus dan komisi ini tentunya agar para karyawannya menjadi lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja para karyawannya pun menunjukkan hasil yang baik. Namun perusahaan harus dapat mencermati sejauh mana sistem kompensasi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawannya. Setelah karyawan menerima bonus dan komisi, pihak manajemen perusahaan dapat menilai dampaknya apakah karyawan tersebut menunjukkan peningkatan kepuasan kerja di masa mendatang. Jika sistem pemberian bonus dan komisi ini dapat berjalan dengan baik terhadap peningkatan kepuasan kerja individu pekerjanya, maka sistem tersebut bisa diterapkan secara kontinyu. Hal ini demi memperlancar berjalannya kegiatan organisasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi finansial merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi di mana mereka bekerja akan menimbulkan dampak yang tidak baik jika tidak secara cepat diatasi atau diselesaikan. Dampak yang tidak baik tersebut antara lain karyawan banyak

kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan, karena merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan serta hak – haknya. Seperti dalam hal kompensasi, yang menyangkut masalah kompensasi finansial karyawan dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan karyawan akan merasa puas dengan jerih payah mereka terhadap perusahaan.

PT. Granton Advertising Jambi didirikan pada tahun 1996 di Jl. Sultan Agung Kelurahan Murni, Jambi. Merupakan salah satu cabang PT. Optimo Internasional yang berpusat di Jakarta. PT. Granton Advertising adalah salah satu perusahaan periklanan yang memiliki kegiatan memperkenalkan serta mempromosikan produk-produk kepada calon konsumen melalui kerjasama dengan penyedia produk-produk tersebut. Perusahaan ini dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global untuk mempertahankan posisinya. Untuk itu, perusahaan membutuhkan SDM yang mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Tabel 1.1 menunjukkan UMR dan KHL Jambi tahun 2011/12 yang telah ditetapkan pemerintah:

keluhan yang cenderung negatif, produktivitas kerja menurun, tingkat kemangkiran tinggi, pemogokan kerja, tingkat absensi tinggi dan kepuasan kerja menurun dan lain sebagainya. Berikut definisi kepuasan kerja menurut para ahli:

Keith Davis, Wexley dan Yuki (1985, dalam prabu : 117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi lainnya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Hasibuan (2007:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Secara empiris dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang baik yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja yang baik juga. Kepuasan kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu,

Tabel 1.1 UMR dan KHL Jambi Tahun 2011/12

| Provinsi | UMR 2011 (dalam rupiah) | UMR 2012 (dalam rupiah) | KHL 2012 (dalam rupiah) | Keterangan |
|----------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--|
| Jambi | 1.028.000 | 1.141.500 | 1.143.576 | surat keputusan (SK) Gubernur Jambi, Drs H Hasan Basri Agus MM (HBA) penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2012 |

Sumber : <http://dangstars.blogspot.com/2012/01/daftar-umr-ump-2012>

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat dari peraturan yang telah ditetapkan oleh Gubernur Jambi, UMR (Upah Minimum Regional) Jambi pada tahun 2012 adalah Rp.1.141.500,- dan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) di Jambi pada tahun tersebut adalah Rp. 1.143.576.

Tabel 1.2 Standar Gaji Karyawan PT. Granton Advertising

| No | Pendidikan Formal | Gaji tahun pertama/bulan (dalam rupiah) |
|----|-------------------|--|
| 1. | SMA | 1.450.000 |
| 2. | D3 | 1.650.000 |
| 3. | S1 | 1.850.000 |

Sumber : Manajer PT. Granton Advertising Jambi, 2012

Pada PT. Granton Advertising, dilihat dari tabel 1.2, Gaji karyawan telah melewati batas UMR (Upah Minimum Regional) dan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang telah ditetapkan pemerintah. Serta dari wawancara awal peneliti dengan manager PT. Granton Advertising semua karyawan akan diberikan bonus dan komisi bisa perminggu/perbulan jika karyawan tersebut menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT. Granton Advertising

| No | Bulan (tahun 2012) | Jumlah absensi (bulan) | Jumlah Karyawan (orang) |
|----|-----------------------|---------------------------|----------------------------|
| 1. | Agustus | 12 | 43 |
| 2. | September | 10 | 45 |
| 3. | November | 17 | 40 |

Sumber : Manajer PT. Granton Advertising Jambi, 2012

Tabel 1.3 menunjukkan tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi, dan menurut keterangan dari Manajer PT. Granton Advertising Jambi masih kurangnya disiplin karyawan, dikarenakan banyaknya karyawan yang datang terlambat. Kondisi ini tentu tidak sejalan dengan kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Hasibuan (2007:121) berpendapat, “Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja jabatannya”.

Rendahnya tingkat disiplin karyawan PT. Granton Advertising mencerminkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal ini didukung dengan data bahwa jumlah rata-rata karyawan yang keluar masuk perusahaan mencapai 2 orang per-bulan. Hal tersebut dapat terjadi karena kompensasi yang kurang mendukung standar hidup masing-masing karyawan, dikarenakan setiap karyawan pasti memiliki kebutuhan hidup yang berbeda-beda berdasarkan jumlah tanggungan anggota keluarga yang dimilikinya. Dengan kepuasan kerja karyawan yang kurang baik ini, akan sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hal tersebutlah yang menarik minat

saya untuk meneliti lebih lanjut tentang **"Pengaruh kompensasi finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Granton Advertising Jambi"**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah utama sebagai berikut : "Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Granton Advertising Jambi?"

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian di dalam karya ilmiah merupakan target yang hendak dicapai melalui serangkaian aktivitas penelitian, karena segala yang diusahakan pasti mempunyai tujuan tertentu yang sesuai dengan permasalahannya.

Sesuai dengan persepsi tersebut maka tujuan penelitian ini adalah "Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besarnya pengaruh kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Granton Advertising Jambi".

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Untuk dapat memperkaya studi tentang Manajemen SDM khususnya yang terkait dengan kompensasi finansial dan kepuasan kerja. Serta penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat memberikan masukan kepada manajemen PT. Granton Advertising mengenai kompensasi finansial dan kepuasan kerja karyawan agar bisa mencapai kepuasan kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika skripsi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan sebagai landasan dalam menganalisa masalah, penelitian sebelumnya yang relevan, kerangka pemikiran, dan juga hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang ruang lingkup penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, populasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran yang sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Financial Dan Nonfinancial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia. *Skripsi*. Universitas hasanuddin.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management. Terjemahan Paramita Rahayu*. 2006. Indonesia: Indeks.
- Hadiwijaya, Purna. 2010. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Skripsi*. Universitas Sriwijaya.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, soekidjo. 2003. *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, Eko. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Proses Minyak Cabang Palembang. *Skripsi*. Universitas Sriwijaya.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Veithal. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana .
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siti fathonah dan Ida utami (2010). "Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan Kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai sekretariat daerah kabupaten karanganyar Dengan keyakinan diri (*self efficacy*) Sebagai variabel pemoderasi". *Jurnal*, @Stie Aub Surakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Jakarta: CAPS.

Jurnal Manajemen. 2010. Bahan Kuliah Manajemen. teori kompensasi. Diambil pada tanggal 5 Januari 2013 dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/teori-kompensasi.html>

Dangstars Blog. 2012. Daftar UMR-UMP 2012 Untuk Seluruh Provinsi Indonesia. Diambil pada tanggal 15 desember 2012 dari <http://dangstars.blogspot.com/2012/01/daftar-umr-ump-2012-untuk-seluruh.html?m=0>