



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDOGROSIR SAMARINDA

Citha Agathanisa ¹⁾, Arif Partono Prasetyo ²⁾
Universitas Telkom

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 02 Juli 2018
Revisi pertama : 18 Juli 2018
Diterima : 19 Juli 2018
Tersedia online : 28 Juli 2018

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan
Kerja dan Karyawan

Email : cithaagathanisa@gmail.com ¹⁾,
partono1905@gmail.com ²⁾

ABSTRAK

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data yang telah disebar kepada 107 karyawan Indogrosir Samarinda. Kuesioner yang telah tersebar terdiri dari 45 butir pernyataan dengan menggunakan enam (6) skala Likert. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis deskriptif yang digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana juga digunakan dalam mengolah data kuesioner dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Nilai koefisien determinasi yang didapat pada nilai ini ialah 0,620 yang menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja sebesar 62%. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja demi menjaga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini perusahaan melihat sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Seperti yang telah dikemukakan menurut Sinambela (2016:3), bagi organisasi publik maupun bisnis, manusia menjadi sumber daya utama, sebab manusia yang menjadi penggerak utama untuk sumber daya yang lain. Dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan banyak upaya yang dapat dilakukan, salah satunya dengan memperhatikan sikap kerja dari sumber daya manusia dalam hal ini ditujukan kepada karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2013) sikap yang berubungan dengan perilaku organisasi meliputi kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan serta komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat dikatakan menjadi masalah yang penting untuk diperhatikan karena mengingat sumber daya manusia menjadi penggerak utama berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan.

Badriyah (2015) berpendapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dibagi menjadi dua kelompok yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik ialah faktor yang dibawa langsung oleh karyawan ke tempat ia bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik ialah dari lingkungan luar seperti lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya. Didukung oleh penelitian terdahulu, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, motivasi, *reward*, stress, pemberian kompensasi, pengembangan karir, stress kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*, perilaku kepemimpinan, dan keterlibatan kerja (Raziq *et al.*, 2015; Jehanzeb *et al.*, 2012; Li *et al.*, 2014; Waspodo *et al.*, 2017; Ahsan *et al.*, 2009; Eslami *et al.* 2012; Sahin *et al.*, 2015; Saeed *et al.*, 2014).

Terdapat beberapa dampak yang timbul mengenai kepuasan kerja seperti yang telah dipaparkan oleh Sinambela (2017:312-217) dampak kepuasan kerja ialah kinerja, kemangkiran, keluar masuknya pegawai, pencurian, motivasi, pelibatan kerja, perilaku dari anggota organisasi, komitmen organisasional, perasaan stress, dan prestasi kerja.

Pada penelitian ini penulis membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Indogrosir Samarinda ialah perusahaan ritel yang lebih terfokus untuk menjual produk secara grosir dan ditargetkan untuk para tengkulak yang ada di daerah Samarinda dan sekitarnya. Penelitian ini mengambil objek pada industri ritel, karena belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja belum pernah dilakukan pada industri tersebut. Didukung pula dengan pernyataan bahwa kondisi ritel pada tahun 2017 sedang tertekan (Prabowo, 2017). Selanjutnya melihat kondisi ekonomi di Samarinda pada tahun 2017 yang sudah membaik setelah dua tahun sebelumnya mencapai angka minus (Maulana, 2017).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan dapat dijadikan pembelajaran mengenai manajemen sumber manusia. Selanjutnya untuk hasil penelitian diharapkan berguna untuk melengkapi tulisan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya pada industri ritel grosir.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh Indogrosir Samarinda?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Samarinda?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Mengetahui kebijakan kompensasi yang diterapkan Indogrosir Samarinda
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan bagi karyawannya. Kasmir (2017:233) memaparkan pengertian kompensasi ialah suatu bentuk balas jasa untuk karyawan berupa keuangan yang diberikan oleh perusahaan. Adapun pendapat Sutrisno (2009:205) bahwa kompensasi ialah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan layak dan adil baik itu berupa uang ataupun bukan uang untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pemaparan definisi kompensasi yang telah disebutkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah bentuk penghargaan atau balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Adapun jenis-jenis kompensasi, diantaranya seperti yang dipaparkan oleh Sinambela (2017:224) terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Pendapat lain dikemukakan oleh Kasmir (2017:241-242) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi keuangan yang berupa gaji, upah, bonus, komisi dan insentif, dan kompensasi bukan keuangan yang berupa tunjangan untuk kesejahteraan karyawan. Selanjutnya Mondy (2008:6) berpendapat jenis kompensasi ada dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Untuk kompensasi finansial berupa gaji pokok, upah, insentif, dan hal lain yang sifatnya finansial dan untuk kompensasi non finansial pemberian tunjangan-tunjangan untuk menyejahterakan karyawan.

Kompensasi memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu seperti kinerja, produktivitas kerja, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang, serta peraturan yang berlaku (Sinambela, 2017:234-235). Selanjutnya Sutrisno (2009) memaparkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi ialah tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi perusahaan lain, kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dengan melihat besar kecilnya tanggung jawab, dan perundang-undangan yang berlaku, serta peranan serikat buruh.

Berdasarkan hasil pemaparan yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ialah produktivitas, kinerja, kemampuan dan kesediaan untuk membayar, undang-undang, serikat pekerja, serta peraturan yang berlaku.

Pada penelitian ini dimensi alat ukur yang digunakan ialah yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2017:118), yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Penulis memilih alat ukur tersebut karena sudah pernah digunakan oleh penelitian terdahulu dan terdapat kuesioner yang telah teruji reliabilitas dan validitasnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah mengenai seberapa baik hasil dari pekerjaan karyawan yang dinilai penting berdasarkan persepsi mereka (Luthans, 2017:243). Selanjutnya Edison *et al.*(2016:213) berpendapat bahwa kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan senang atau tidak akan pekerjaan yang dihadapi. Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perilaku atau sikap emosional mengenai tanggapan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2009:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah meliputi faktor psikologi, sosial, fisik, dan finansial. pendapat lain yang dikemukakan oleh Sinambela (2017:309-310) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ialah faktor psikologi, sosial, fisik, finansial, mutu pengawasan, dan hubungan antarpegawai. Pemaparan lain dinyatakan oleh Mangkunegara (2013:120) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa faktor mempengaruhi kepuasan kerja ialah seperti faktor mengenai kepribadian, kondisi fisik, keuangan, lingkungan kerja, dan faktor lain yang menyangkut hubungan industrial.

Adapun beberapa dampak kepuasan kerja seperti menurut Sutrisno (2009:87-88) bahwa dampak kepuasan kerja antara lain ialah produktivitas, ketidakhadiran, tenaga kerja yang keluar, dan kesehatan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Umam (2012:197-198), beliau menyatakan bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja ialah terhadap produktivitas, ketidakhadiran, dan *turnover*. Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dampak kepuasan kerja ialah kinerja, produktivitas, ketidakhadiran, *turnover* dan kesehatan.

Pada penelitian ini penulis memilih menggunakan alat ukur Robbins dan Judge (2013:79) yaitu *nature of the work, supervision, present pay, promotion oppotunities*, dan *relationship with co workers*, karena sudah pernah digunakan dalam penelitian sebelumnya dan terdapat kuesioner yang sudah teruji secara reliabilitas dan validitas.

Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai hubungan kompensasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti dari berbagai negara. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Adeoye *et al.* (2014) pada industri asuransi di Nigeria yang menyebutkan hasil

signifikan positif. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Butt *et al.* (2007) di Pakistan menyebutkan terdapat pengaruh signifikan positif antara *pay*, *promotion*, dan *training* dan kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Mabaso *et al.* (2017) di Afrika menyebutkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada industri pendidikan, ialah terdapat pengaruh signifikan positif antara *compensation* dan *benefit* pada kepuasan kerja.

Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Charith, B. (2015) di India yang menunjukkan terdapat hubungan hasil arah yang signifikan positif. Selanjutnya penelitian Tassema dan Ready. (2013) pada industri pendidikan di tiga negara yaitu US, Malaysia, dan Vietnam yang memberikan hasil signifikan positif antara *employee recognition*, *pay*, dan *benefit* terhadap *job satisfaction*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Waspodo *et al.* (2017) di Indonesia pada industri manufaktur menunjukkan hasil signifikan positif. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Hina *et al.* (2014) di Pakistan menunjukkan hasil signifikan positif.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan, hubungan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil ke arah signifikan positif. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan kepuasan kerja meningkat. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan karyawan maka tingkat kepuasan kerja menjadi menurun. Pada penelitian ini peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Penulis dan Tahun	Negara	R	Objek Penelitian
Adeoye <i>et al.</i> , 2014	Nigeria	0.445	Asuransi
Butt <i>et al.</i> , 2007	Pakistan	0.402	Jasa
Mabaso <i>et al.</i> , 2017	Afrika	0.263	Pendidikan
Pepra-Mensah <i>et al.</i> , 2017	Ghana	0.93	Pendidikan
Gelard <i>et al.</i> , 2016	Iran	Positive	General
Terera dan Ngirande, 2014	Afrika	Negative	Kesehatan
Tassema dan Ready, 2013	US, Malaysia, Vietnam	Positive	Pendidikan
Waspodo <i>et al.</i> , 2017	Indonesia	0.378	Manufaktur
Hina <i>et al.</i> , 2014	Pakistan	0.233	Pendidikan
Charith, B., 2015	India	0.165	Konstruksi
Baledi & Saed, 2015	Jodania	Negatif	Percetakan

METODE PENELITIAN

Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan di Indogrosir Samarinda, yaitu perusahaan perdagangan ritel moden yang cukup besar di Samarinda. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan April 2018 dan mengambil subjek penelitian yaitu karyawan Indogrosir Samarinda. Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah sebanyak 146 orang yang merupakan keseluruhan karyawan tetap Indogrosir Samarinda. Sampel yang digunakan ialah sebanyak 107 orang karyawan Indogrosir Samarinda dengan menggunakan metode perhitungan *slovin*. Sampel yang diambil diharapkan mampu mewakili keseluruhan populasi yang ada.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan kondisi kebijakan kompensasi yang diberikan oleh Indogrosir Samarinda dan tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan Indogrosir Samarinda. Sedangkan penelitian kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini penulis menggunakan metode penyebaran kuesioner. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data-data yang terkait dengan kebijakan kompensasi yang diterapkan dan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dialami oleh karyawan Indogrosir Samarinda.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan penulis untuk penelitian ini ialah analisis analisis regresi linear. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda. Penulis juga menggunakan pengujian lain seperti uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji beda dan uji hipotesis.

Pada penelitian ini kuesioner yang digunakan terdiri dari 45 item pernyataan yang terdiri dari 25 pernyataan mengenai variabel (X) yaitu kompensasi dengan menggunakan alat ukur yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017), salah satu pernyataan mengenai kompensasi ialah “gaji pokok yang diberikan kepada saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya”. Selanjutnya untuk 20 pernyataan lainnya mengenai variabel (Y) yaitu kepuasan kerja dengan menggunakan alat ukur yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013), salah satu contoh pernyataan mengenai kepuasan kerja ialah “gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan”. Skala yang digunakan pada penelitian ini ialah terdiri dari 6 skala likert, dengan nilai skala terendah yaitu 1 (sangat tidak setuju) dan nilai skala tertinggi yaitu 6 (sangat setuju). Penulis menggunakan 6 skala untuk menghindari adanya jawaban yang rancu dan lebih cenderung mengarah kepada jawaban setuju atau tidak setuju. Pada pengujian reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* yang di dapat oleh variabel kompensasi ialah sebesar 0,921 dan untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,912.

Tabel 2. Aspek Demografis

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	72	67%
	Wanita	35	33%
Usia	<25 Tahun	74	69%
	25-30 Tahun	28	26%
	>30-35 Tahun	5	5%
	>40-45 Tahun	0	0%
	>45-50 Tahun	0	0%
	>50 Tahun	0	0%
Status	Menikah	30	28%
	Belum Menikah	77	72%
	Cerai	0	0%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	26	24%
	1-3 Tahun	46	43%
	> 3-5 Tahun	26	24%
	> 5-10 Tahun	9	8%
	> 10 Tahun	0	0%
Posisi Pekerjaan	Non Jabatan	102	95%
	Supervisor	5	5%
	Manajer	0	0%
Memiliki Anak	Ya	27	25%
	Tidak	80	75%
Pendidikan	SMA/SMK	87	81%
	Diploma	6	6%
	S1	14	13%
	S2	0	0%
	S3	0	0%
Waktu Kerja	Sampai Dengan 8 Jam	70	65%
	Lebih Dari 8 Jam	37	35%

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini membahas pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda dengan menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Uji asumsi klasik yang dilakukan ialah uji normalitas dengan menggunakan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov* untuk melihat suatu data dapat berdistribusi normal atau tidak selain itu juga menggunakan uji heterokedastisitas dengan uji korelasi *Spearman's Rho*. Pada penelitian ini menggunakan software *IBM SPSS 20* untuk memperoleh hasil dari data yang telah diolah.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	107
Kolmogorov-Smirnov Z	1,120
Asymp. Sig. (2-Tailed)	,162

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Residual	Kompensasi
Spearman's rho	Kompensasi Correlation Coefficient	-0,025	1
	Sig. (2-tailed)	0,801	
N		107	107

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Pada tabel 3 menunjukkan hasil pengolahan data dengan menggunakan uji normalitas yang memperoleh nilai *Asymp. Sig(2-tailed)* sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian sudah berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Sedangkan pada tabel 4 menunjukkan hasil uji heterokedastisitas yang menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,801. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah pada heterokedastisitas. Dengan ini data pada penelitian ini sudah lolos dari uji asumsi klasik.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	B	Sig.
(Constant)	19,560	0,002
1 Kompensasi	0,569	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Pembahasan selanjutnya mengenai regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan antar variabel. Pada tabel 5 menunjukkan hasil uji analisis regresi linear sederhana dengan nilai konstanta sebesar 19,560 yang berarti jika tidak ada kompensasi maka nilai kepuasan kerja sebesar 19,560. Selanjutnya untuk nilai koefisien regresi memperoleh hasil 0,569 yang mempunyai arti bahwa arah pengaruhnya positif. Hal ini berarti apabila kompensasi meningkat maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila kompensasi menurun maka tingkat kepuasan kerja juga akan menurun.

Tabel 6. Uji Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4925,502	1	4925,502	65,532	0,000 ^b
Residual	7892,043	105	75,162		
Total	12817,545	106			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,620	0,384

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Pada tabel 7 menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi dengan R sebesar 0,620. Nilai R menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara kedua variabel. Dengan demikian nilai R sebesar 0,620 berada pada rentang interval koefisien 0,60-0,799 yang berarti korelasi antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja tergolong tinggi (Neolaka, 2014:129). Selain itu juga terdapat R square yang menunjukkan nilai sebesar 0,384 atau 38,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh sebesar 38,4% terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi dan kondisi kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda memiliki hasil pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah cukup baik dan karyawan sudah puas atas pekerjaan yang mereka dapatkan di Indogrosir Samarinda. Persepsi setiap karyawan mengenai kompensasi tentunya berbeda-beda, kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga tergantung pada jabatan atau posisi pekerjaan selama karyawan berkerja. Dan namun berdasarkan hasil penelitian berarti karyawan sudah puas atas kompensasi yang diberikan sehingga perusahaan hanya perlu mempertahankan dan meningkatkan kompensasi sesuai jenjang karir karyawan untuk menjaga loyalitas karyawan. Kondisi setiap karyawan atas pekerjaan pasti berbeda-beda karena beban kerja yang diberikan juga berbeda. Karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya jika perusahaan juga dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Pada penelitian ini kondisi kepuasan karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah tinggi berarti perusahaan sudah cukup baik dalam memenuhi kebutuhan yang karyawan harapkan.

Pada penelitian ini mendukung dan menguatkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Pepra-Mensah *et al.* (2017) mengenai kompensasi dan kepuasan kerja pada industri pendidikan yang menunjukkan hasil arah signifikan positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada pemberian kompensasi maka juga akan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan, begitupun sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan menurun maka tingkat kepuasan kerja juga akan menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan, tingkat pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda tergolong tinggi. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada pemberian

kompensasi maka juga akan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan, begitupun sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan menurun maka tingkat kepuasan kerja juga akan menurun.

Pengelolaan pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang telah dilakukan oleh Indogrosir sejauh ini sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan pula dengan hasil yang telah diteliti mengenai kompensasi dan kepuasan kerja yang cukup tinggi. Dengan demikian perusahaan perlu mempertanyakan kondisi seperti ini untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mengingat pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi karyawan.

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada dua variabel yaitu variabel dependen saja, untuk itu diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan lagi dengan pembahasan variabel yang lebih beragam. Selanjutnya peneliti juga berharap penelitian ini dapat dilanjutkan pada industri-industri lain yang ada pada wilayah Kota Samarinda. Peneliti juga berharap penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan membahas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi.

Saran

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kebijakan pemberian kompensasi terhadap karyawan untuk menjaga loyalitas karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan juga akan menerima dan puas terhadap pekerjaan yang telah perusahaan berikan karena karyawan mendapatkan kebutuhan yang mereka harapkan. Hal ini juga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan penelitian ini karena dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan dua variabel yaitu variabel dependent dan independent. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain dan juga menggunakan metode yang berbeda sehingga pembahasan juga lebih kompleks. Selanjutnya penulis berharap penelitian dapat dilakukan pada industri dan objek yang lebih beragam. Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi referensi untuk perusahaan maupun untuk kegiatan akademis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, A. O., Fields, Z. 2014. Compensation Management and Employee Job Satisfaction : A Case of Nigeria. *Journal of Social Sciences*, Vol. 41, Issues 3.
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., Alam, S. S. 2009. *A study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia : Empirical Study. European Journal of Social Sciences*. Vol. 8, No. 1.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan pertama). Bandung: Pustaka Setia.
- Baledi, M., Saed, R.Al. 2017. *The Impact of Compensation on Improving Employees Performance Through Job Satisfaction in Jordanian Newspaper. International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, Vol.4, Issues.5

- Butt, B. Z., Rehman, K. U., Safwan, N. 2007. *A Study Measuring the Effect of Pay, Promotion and Training on Job Satisfaction in Pakistani Service Industry. European Journal of Social Sciences*, Vol. 5, No. 3.
- Charith, B. 2015. *Impact of Fringe Benefits on Job Satisfaction in Mining and Construction Companies in India. International Journal of Marketing and Human Resource Management*. Vol. 6, Issues 3.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kesatu). Bandung: Alfabeta.
- Eslami, J., Gharakhani, D. 2012. *Organizational Commitment and Job Satisfaction. ARPN Journal of Science and Technology*. Vol. 2, No. 2.
- Gelard, P., Rezaei, S. 2016. *The Relationship between Job Motivation, Compensation and Job Satisfaction in Employees of Tax Administration – A Case Study in Tehran. Asian Social Sciences*, Vol. 12, No. 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kedua puluh satu). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hina, Q., Zamir, S., Nudrat, S. 2014. *Impact of Benefit on Job Satisfaction of Teachers at Higher Level. Journal of Education and Practice*. Vol. 5, No. 7.
- Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., Rasheed, A., Aamir, A. 2012. *Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. International Journal of business and Social Sector*. Vol. 3, No. 21.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Cetakan ketiga). Depok: Rajawali Pers.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., Sun, T. 2014. *Work Stress, Work Motivation, and Their Effect on Job Satisfaction. BMJ Journal*.
- Luthans, F. 2013. *Perilaku Organisasi*. (Edisi sepuluh). Yogyakarta: ANDI.
- Mabaso, C. M., Dlamini, B. I. 2017. *Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. Research Journal of Business Management*, Vol. 11, No. 2.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan ketujuh). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, S. 2017. Tak Lagi Minus, Pertumbuhan Ekonomi Kaltim 2017 Membaik. [online] <https://bisnis.tempo.co/read/1040600/tak-lagi-minus-pertumbuhan-ekonomi-kaltim-2017-membaik>. [10 April 2018].
- Mondy, R. W. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. (Edisi sepuluh). Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Neolaka, A. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. (Cetakan Pertama). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pepra-Mensah, J., NtimAdjie, L., Agyei, A. 2017. *Efect of Compensation on Basic School Teachers's Job Satisfaction in the Northern Zone : The Case of Ghana. Global Journal of Management and Business*, Vol. 17, Issues 3.
- Prabowo, D. Anomali Ritel Modern Indonesia. [online] <https://properti.kompas.com/read/2017/11/05/144210421/anomali-ritel-modern-indonesia>. [10 April 2018].
- Raziq, A., Maulabakhsh, R. 2015. *Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance*. Vol. 23, hlm. 717-725.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. (Edisi lima belas). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., Rizwan., M. 2014. *The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment*. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4, No. 2.
- Sahin, M., Busra. 2016. *Effects of Leadership Behavior on the Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Public Sector Research*. *Journal of Entrepreneurship and Organizational Management*.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Surtisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kesatu). Jakarta: Kencana.
- Terera, S. R., dan Ngirande, H. 2014. *The Impact of Reward on Job Satisfaction and Employee Retention*. *Mediterranean Journal of Social Science*, Vol. 5 No. 1.
- Tessema, M. T., dan Ready, K. J. 2013. *The Effects of Employee Recognition, Pay, and Benefit on Job Satisfaction : Cross Country Evidence*. *Journal of Business and Economics*, Vol. 4, No. 1.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. (Cetakan kedua). Bandung: Pustaka Setia.
- Waspodo, A. A., AWS., Dharmawan, R., Handaru, A. H. (2017). The Influence of Compensation, Motivation, and Career Development on Employee Job Satisfaction at PT. Nikko Cahaya Electric. *Jurnal Riset Sains Indonesia*, Vol. 8, No. 1.
- Waspodo, A. A., Dharmawan, Rio., Handaru, A. W. 2017. The Influence of Compensation, and Career Development on Employees Job Satisfaction at PT. Nikko Cahaya Electric. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 8, No.1.