



**KOLOKIUUM FAKULTAS EKONOOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

NAMA : Zendha Swaya Devandry
I Komang Restu Subagia
Gede Sudama

NPM :1612110340
1612110308
1612110235

KELAS :P01

PROGRAM STUDI :Manajemen

KONSENTRASI :SDM

JUDUL : Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan PT.Nesle Cabang Lampung

DOSEN PENGAMPU :Betty Magdalena,S.P.d. MM

HARI/TANGGAL :Selasa,14 Januari 2020

WAKTU :22:39

TEMPAT :IIB Darmajaya

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Dimana setiap individu di dalam organisasi tersebut berhak mendapat perlakuan secara adil dan hormat karena dengan perlakuan yang baik akan menimbulkan rasa puas terhadap apa yang telah diberikan oleh perusahaan, karena manusia memiliki tingkat emosional dan psikologis yang berbeda-beda.

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, diketahui bahwa salah satu teori kepuasan kerja menurut Rivai (2013, p.856), adalah teori keadilan tentang hasil yaitu sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti: upah atau gaji. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut teori keadilan dapat dinyatakan bahwa karyawan akan merasa puas apabila kompensasi yang diterimanya dinilai adil.

Bentuk ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan divisi pemasaran PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung diduga disebabkan karena ketidak hadiran yang tidak baik. Hal ini terindikasi dari banyak karyawan yang mengeluh karena tidak di perlakukan dengan baik dan gaji yang di berikan tidak sesuai mungkin dapat mengurangi kinerja karyawan akan malas malesan maka karyawan bersikap seperti itu, dan gaji yang di berikan tidak sesuai karna tidak mencapai target yang telah di berikan.

Fenomena ini terjadi karena karyawan tidak di beri teguran atau penegasan secara baik maka karyawan bersikap semaunya dan tidak mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung”**

b. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung?

c. Manfaat Penelitian

Manfaat Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti khususnya tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kepuasan kerja.

Manfaat Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan karya ilmiah bagi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013, p.856), teori kepuasan kerja antara lain:

Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/ tidak puas, tergantung pada ada/ tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti: upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang *continue*. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari: Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (Hegein Factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Definisi Kepuasan Kerja

Dalam setiap perusahaan kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan atau keberhasilan suatu perusahaan dan merupakan tanda bahwa perusahaan dikelola dengan baik. Agar pengertian kepuasan kerja ini lebih jelas bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan akibat adanya selisih antara apa yang diharapkan dengan apa yang dirasakan.

Teori-teori Kepuasan Kerja

Rivai dan Sagala (2013, p.856) kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

Teori dua faktor (Two-Factor Theory) dan Teori Nilai (Value Theory).

Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat dan perspektif kemanfaatan.

Menurut Rivai (2013:166) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Rating Scales dan Kuesioner
2. Critical Incidents
3. Interviews

Indikator Kepuasan Kerja

Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.

Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja

Pegawai yang kurang puas biasanya cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dan realita kerja terdapat perubahan atau ketidakseimbangan, dapat menyebabkan menjadi tidak puas.

Tingkat Pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerjanya yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide kreatif.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p.8), kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016, p.11), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel dipengaruhi). Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang ada, jenis penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan yang ada untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung dengan menggunakan data dalam bentuk angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, oleh karena itu penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data primer adalah jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari jurnal-jurnal dan buku-buku tentang kompensasi dan kepuasan kerja serta data tingkat kepuasan kerja dan ketidakhadiran karyawan divisi pemasaran PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung.

Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini teknik yang dipergunakan adalah survey melalui angket, yaitu penelitian yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pertanyaan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut.

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini yang dimaksud responden adalah karyawan PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung. Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan beserta jawaban.

Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | = Sangat Setuju | Skor 5 |
| 2. S | = Setuju | Skor 4 |
| 3. KS | = Kurang Setuju | Skor 3 |
| 4. TS | = Tidak Setuju | Skor 2 |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p.80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah karyawan divisi pemasaran PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung yang berjumlah 126 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p.81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini akan dilakukan dengan metode *slovin* dengan tujuan untuk mendapatkan jumlah sampel yang ideal, tidak terlalu sedikit dan tidak terlalu banyak. Adapun rumus metode *Slovin* menurut Sujarweni dan Poly (2014, p.16), adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidak terikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan (nilai e = 0,1 atau 10%)

Berikut adalah perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan metode *slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{126}{1 + (126 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{126}{1 + (126 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{126}{1 + (1,26)}$$

$$n = \frac{126}{2,26}$$

n = 55,75 dibulatkan menjadi 56

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel berdasarkan metode *slovin* di atas maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang. Metode *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

DaftarPustaka

- Arifin Fadhilah Nur, A Syahrir, Palu Basir Pasinringi. 2018. Kepuasan Kerja Tenaga Medis Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional. Volume. 14, no. 2. Universitas Muslim Indonesia.
- Author, Mubarak Makkie. 2015. Analisis Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK. II M. Ridwan Meuraksa.
- Badriyah, Milla. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bachtiar Eka Andy. 2016. Analisis Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Pamekasan.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta . Bumi Aksara.
- Imanda Nurul Sabilla, Prihatini Endang Apriatni, Dewi Sinta Reni. 2010. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmindo Cibitung-Bekasi)
- Lupiyoadi, Ikhsan. 2015. Praktikum Metode Riset Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Prayoga Diansanto, Lailiyah Syifaul, Sari Eka Dian Jayanti.2017. Analisis Kepuasan Karyawan dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Bayuwangi
- Robbins, Stephen. P. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Mary Coulter,Erlangga.