Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Karya Utama Jember

Fatiah Agustina, Maheni Ika Sari SE,MM, Achmad Hasan Hafidizi, SE,MM.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
fatiahagustina21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember. Populasi dalam penelitian ini ialah 110 karyawan dan peneliti mengambil sampel sebanyak 54 karyawan dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin. Metode pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan teknik Non Probability Sampling yaitu purposive sampling dimana sampel dipilih secara sengaja dan metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan analisis uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel motivasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: motivasi, kompensasi, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Research with the title of the influence of motivation and compensation on job satisfaction of employees of PT. Bumi Karya Utama Jember using primary data obtained through distributing questionnaires to employees of PT. Bumi Karya Utama Jember. The population in this study was 110 employees and researchers took a sample of 54 employees using the Slovin formula calculation. The sampling method used is based on the non Probability Sampling technique that is purposive sampling where the sample is chosen intentionally and the method used is multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis states that there is a partially significant influence of the motivational, compensation, and on job satisfaction.

Keywords*: Motivation, Compensation, Job Satisfaction.*

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyongkong atau tidak diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012). Menurut George dan Jones dalam Priana menyatakan (2014:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja tidak bisa dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi dan kepuasan karyawan dalam pada suatu perusahaan. (Weiner 1990 dalam Elliot et al.2000) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak mendorong kita mencapai tujuan tertentu dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Hubungan motivasi dengan kepuasan kerja yaitu, dimana jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti aspek motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang, begitu seterusnya. Artinya bahwa karyawan yang telah sampai pada kepuasan kerja yang tinggi akan turut mendorong motivasi kerja karyawan pada level maksimal. (Kuswadi 2004) Dimensi nilai-nilai kepuasan kerja selayaknya menjadi perhatian dan dapat diciptakan secara harmonis oleh perusahaan, terhadap karyawannya.

Menurut Gilmer dalam As'ad (2012) faktor kepuasan kerja antara lain :

1. Kesempatan untuk maju, yaitu ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja, yaitu keadaan yang amankan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

(Desseler 2000) menjelaskan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu sendiri secara langsung maupun tidak langsung. (Handoko 2008) menjelaskan kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempunyai kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi pada perusahaan. Penelitian (Setiawan, dkk 2002) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi

yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di organisasi. Hubungan kompensasi terhadap kepuasan kepuasan kerja merupakan salah satu bidang yang tertarik untuk dikaji atau diteliti. Kompensasi berdasarkan klasifikasi yang terdiri dari kompensasi berdasarkan klasifikasi yang terdiri dari kompensasi tunai (Berger, 2008). Kompensasi juga merupakan bentuk kembalian finansial jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan pekerjaan.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2013: 121), mengemukakan tujuan kompensasi sebagai berikut :

1.Ikatan Kerja Sama
2.Kepuasan Kerja
3.Pengadaan efektif

Daft (2010: 373) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi pekerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerah pencapaian tujuan organisasi.

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia (Gibson, dkk, 2013: 189) terdiri dari :

1. Fisiologis
2. Keamanan dan keselamatan
3. Rasa memiliki, sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh (Malthis, 2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang antara lain (Sutrisno, 2009):

1.Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
2.Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Keterhubungan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan juga telah diteliti oleh Saputra(2010), mendapatkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Negash,et al,.(2014) mendapatkan adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Rizal, et al,. (2014), juga mendapatkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kompensasi yang diberikan untuk karyawan terhadap kinerjanya. Kompensasi dan motivasi juga ditemukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2010). Penelitian ini dilakukan di kantor, pabrik dan kontruksi PT Bumi Karya Utama Jember karena merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang kontraktor

pengaspalan jalan yang merupakan salah satu perusahaan kontraktor terbesar di Jember. Perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam memuaskan hati konsumennya dan memiliki tenaga-tenaga teknik profesional, bersertifikasi, mempunyai pengalaman lebih, juga di dukung dengan peralatan yang canggih berkualitas. Sehingga perusahaan siap memberikan pelayanan jasa konstuksi yang tepat, nyaman, dan aman.

Yasa (2012) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di Karma Jimbaran dengan melibatkan seluruh karyawan. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepusan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

Nurhasanah (2010), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun non fisik terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia cabang Samarinda. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei dan interview serta kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Untuk mengukur variabel penelitiannya digunakan pengukuran skala likert dengan lima skala. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan fisik atau dan lingkungan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari penjabaran penelitian yang terkait diatas, dapat diartikan bahwa kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di lingkungan perusahaan, salah satunya motivasi dalam bekerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik financial maupun non financial. dalam penelitian Widya dan Agung (2018), Sjahruddin (2019), Qomariyah (2018) menyatakan bahwa faktor dari motivasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dari hasil penelitian saya di PT. Bumi Karya Utama ini Terdapat fenomena permasalahan yaitu di suatu hasil pengolahan aspal pada tahun 2017, 2018, dan 2019 yang telah di presentasikan setiap tahunnya. (Porter dan Lawler, 2010) kepuasan kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau kelompok untuk mengukur secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini telah mendapatkan hasil kebaikan pengolahan produk aspal dari segi pemahaman pekerjaan yaitu dari jumlah material yang akan di olah, segi kecepatan yaitu lama pengolahan 1 jam dengan menghasilkan 6 ton, segi hasil aspal pada tahun 2017 kebaikan mencapai 85% dikarenakan batu tidak padat atau tidak keras, tahun 2018 kebaikan aspal mencapai 99% hasil yang dibilang sempurna, tahun 2019 kebaikan aspal mencapai 90% dikarenakan waktu pembakaran tidak sempurna (kurang lama).

Dengan demikian dari tabel pengolahan aspal pada tahun 2017, 2018, 2019 yang relatif kebaikan aspal di PT. Bumi Karya Utama naik turun presentase kebaikan produk aspal. Di PT. Bumi Karya Utama Jember masih kurangnya promosi yang diberikan sehingga masih kalah dengan pesaing dalam lelang

pengaspalan jalan yang dilakukan oleh pemerintah, permasalahan ini berpengaruh besar dalam kantor PT. Bumi Karya Utama Jember yang harus meyakinkan pelelang jalan agar PT. Bumi Karya Utama Jember agar menang dalam selanjutnya.

Kompensasi yang ditetapkan perusahaan PT. Bumi Karya Utama Jember adalah berupa pemberian bonus. pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut (Dessler 2000) pengertian bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Ahmed dan Uddin, 2012).

PT. Bumi Karya Utama Jember adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang kontraktor pengolahan aspal kontruksi jalan, didirikan pada tahun 1956 oleh Moch. Shiddiq Syamsuri. Pada awal berdirinya PT. Bumi Karya Utama Jember hanya berbentuk CV bergerak dalam bidang pertanian yaitu tembakau. Tembakau tersebut dipasarkan ke pasar tembakau dunia di Bremen Jerman. Namun pada tahun 1975 karena krisis keuangan dunia, maka pemasaran tembakau tersebut ditutup. PT. Bumi Karya Utama Jember baru didirikan berdasarkan Surat Keputusan Mentri Kehakiman Republik Indonesia, tanggal 10 Agustus 1968 nomor J.A 7/8/20 juncto nomor J.A 7/26/9 oleh notaris Ajoe Woelan Soeparji pada tanggal 5 Oktober 1976, dengan akte nomor 5 di Jember.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah suatu jenis penelitian dengan menggunakan metode penelitian *explanatory research.* Menurut Singarimbun dan Effendy (2008) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember yaitu 110 karyawan. Adapun teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobablity sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak semua anggota sampel diberi kesempatan untuk dipilih sebagai anggota sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik Slovin. Menggunakan tejnik Slovin karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun menggunakan rumus sederhana. Jadi jumlah keseluruhan sampel atau responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Analisis linier berganda digunakan untuk mendapat koefisien re-gresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak.

Persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel X1 hubungannya searah terhadap y, artinya jika X1 meningkat maka y juga meningkat, begitu pula se-baliknya, jika variabel X1 menurun maka y juga menurun. Variabel X2 hubungann-ya searah terhadap y, artinya jika X2 meningkat maka y juga meningkat, begitu pula sebaliknya, jika variabel X2 menurun maka y juga menurun.

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai R2 yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya, tidak menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya mutikolinearitas dapat dilakukan dengan mencari besarnya Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 maka model regresi bebas dari multikoliniearitas (Ghozali,2013)

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013) menjelaskan heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama**.**

Pembahasan

4.1.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Melalui perhitungan statistik yang telah dilakukan diperoleh nilai sig < nilai alpha nya yaitu 0,05. Hal ini menunjukan hipotesi 1 (H1) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Dapat dilihat saat melakukan observasi di PT. Bumi Karya Utama Jember, karyawan-karyawannya melakukan pekerjaan sesuai dengan porsinya dan profesional, bahkan mereka juga memiliki sikap yang baik terhadap sesama karyawan dan kepada pimpinan. Berdasarkan teori dari Mangkunegara (2007:14) menyatakan bahwa motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap siatuasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menujukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang imaksud adalah mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja. dan kepada pimpinan.

Pada objek yang saya teliti pada variabel motivasi kerja karyawan pada fenomena yang terjadi pada tahun 2018 memiliki motivasi para pekerja PT. Bumi Karya Utama Jember dengan cara menyediakan lingkungan terbaik bagi para karyawannya, dan memberi pelatihan pada karyawan, dilakukan untuk memotivasi karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember yakni rasa aman dalam bekerja. Dan pada tahun 2019 dengan adanya pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan dan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember sehingga di tahun 2019 ini memiliki motivasi yang lebih baik dari tahun tahun sebelumnya, dan karyawan semakin bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing dan semakin kompak dalam mengerjakan proyek yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi kerja secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan

yang dapat mendorong karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk lebih bersemangat lagi dalam melakukan tugas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan atau sikap tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga semakin besar motivasi yang diberikan oleh setiap individu sebagai karyawan PT. Bumi Karya Utama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi yang diberikan dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan mengurangi kepuasan kerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Jadi kepuasan kerja tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Siagan(2004) motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan,dkk (2002) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada objek penelitian yang berbeda Hermawati (2012) dan Anggraeni (2016) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan juga menurut para responden yang merupakan keseluruhan karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember.

4.1.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian membuktikan kompensasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Melalui perhitungan statistik yang telah dilakukan diperoleh nilai sig < nilai alpha yaitu 0,005. Hal ini menunjukan bahwa hipotesi 2 (H1) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Maka, kompensasi yang meliputi kompensasi financial dan kompensasi non financial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada PT. Bumi Karya Utama, karyawan mendapatkan gaji setiap bulan dan juga tunjangan, gaji dan tunjangan tersebut merupakan kompenansasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan porsinya dan klien akan puas atas kerjanya. Kompensasi juga didapat oleh kaeryawan berupa pujian dari pimpinan saat melakukan pekerjaan dengan baik, pujian tersebut juga dapat membuat karyawan bekerja dengan profesional.

Pada objek yang saya teliti sesuai dengan fenomena yang ada di PT. Bumi Karya Utama Jember ini, untuk variabel kompensasi dari tahun 2017 sampai tahun 2019 menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Kompensasi yang ada di PT. Bumi Karya Utama Jember ini membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh serta mempertahankan karyawan yang produktif. Para karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kepuasan kerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kepuasan kerja di masa depan. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kepuasan

kerja karyawan yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, karyawan akan menentukan kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2009) bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima seorang karyawan dalam perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut serta kompensasi dibagi kompensasi financial dan non financial. Wibowo (2007) juga menjelaskan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Setiawan, dkk (2002) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada objek penelitian yang berbeda Djati (2003) dan Anggraeni (2016) juga membuktikan bahwa, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja akan berdampak pada semakin meningkatnya kepuasan kerja.
2. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan PT. Bumi Karya Utama Jember, maka karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memiliki saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

1. PT. Bumi Karya Utama Jember perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawannya. Lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan dari penerangan cahaya yang mencukupi, temperatur suhu udara yang sehat dan tata warna tempat kerja demi menujang pekerjaan karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga dapat diciptakan melalui momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban antar karyawan, sedangkan variabel yang berpengaruh motivasi kerja karyawan yang harus ditingkatkan oleh PT. Bumi Karya Utama Jember dengan sarana fisik, rasa aman sosial, dan karya pekerjaannya dihargai, serta kompensasi yang harus ditingkatkan oleh PT. Bumi Karya Utama Jember dengan gaji, bonus, tunjangan serta sosial agar karyawan lebih meningkatkan pekerjaannya.
2. PT. Bumi Karya Utama Jember disarankan melakukan program karyawan berprestasi setiap setahun sekali. Program tersebut dapat memotivasi karyawan untuk memiliki prestasi yang baik. Karyawan yang terpilih sebagai karyawan berprestasi maka akan mendapatkan kompensasi khusus dan tentunya kompensasi tersebut harus semenarik mungkin sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Daftar Pustaka

Aries Susanty, Sigit, 2012, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*, UNDIP, Vol VII, No 2 Mei 2012

Abdul Hakim, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Akademik TNI Angkatan Udara, BPFE, Yogyakarta, 2014.

Alex S, Nitisemito, 2004 *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Arifin, Z, (2011). Penelitian Pendidikan : *Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya

A.H Maslow. 1943. *A theory of human motivation, psychological reiew hal,370: A.H Maslow, Motivation and Personality* (New York: Harper and Row)

Anthony, R. N dan Govindarajan. 2003 *Sistem Pengendalian Manajemen*. Penerbit Salemba Empat Edisi:1 buku

As'ad, M. 2001. Psikologi Industri : *Seri Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Cetakan Ke enam. Yogyakarta : Liberity

Astutik, Dwi Mei. 2010. *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu.* Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Brantas. (2009). *Dasar-dasar Manajemen. Bandung:* Alfabeta

Bilson, Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama

Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Permada Media Group

Dessler, G.2000. *Human Resource Management*, 8th edition new jersey: prentice –hal,inc

Fathur Rahman, 2017, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion Jember*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Jember

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.

George dan Jones, *Pengaruh pelatihan kerja, Jaminan Sosial, dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 2014.

Ghozali, (2013*), Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT Remaja Rosda Karya, Bandung.

Gibson, dkk (2013:189). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses.* Bina Rupa Aksara. Jakarta.

Gouzali Saydam,(2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT Remaja Rosda Karya Bandung.

Handoko, TH, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan ketujuh, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Hariadja Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bumi Aksara*, Jakarta.

Juliao Freitas Gusmao, Gede Riana, 2018, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi*

dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucan Timor Leste, Vol.23 No 1. Februari 2018.

James A.F. Stoner, 2008, *Dasar- Dasar Pendidikan*, Edisi Pertama Jakarta: Kencana Perdana Group.

Kenly Rimpulaeng, dkk 2014, *Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado*, Jurnal EMBA,Vol. 23 September 2014.

Marpaung, John Foster, 2014. *Pengaruh Motivasi dan Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo, Journal Of Management*, Volume 1 No.3 2018

Muhammad Yusrizal Syahrir Firdaus, 2019, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Jurnal Organisasi dan Manajemen.

Muhammad Sandro dkk,2015, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya di Surabaya*, Jurnal Bisnis Indonesia Vol, 6 No 2 Oktober 2015.

Mardjan Dunggio,2013, *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013.

Panggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, Ghalia Indonesia, 2004.

Panggabean, Hasibuan 2007, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero)*, Jurnal Akrab Juara, Vol. 4 No. 4 Edisi Nvember 2007.

Turangan, Osfaldo W.,2017 *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Journal EMBA, Vol.5 No 2 September 2017.

Widya Paramita, Siti Khoiriyah, 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol 9,No.1 ,2018.

Yulian, Nina. 2019, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero)*, jurnal Akrab Juara, Vol.4 No.4 Edisi Nvember 2019.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
JEMBER