

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI UNIT LAYANAN PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA DIESEL (ULPLTD) TELUKDALAM

Mariana Sinta Sarumaha¹, Paskalis Dakhi², Yohanes Dakhi³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana melalui uji instrumen penelitian, uji klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji koefisien determinasi). Melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,129. Artinya bahwa t_{hitung} (4,129) > t_{tabel} (1.695) yang dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan melalui uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,355, yang artinya bahwa 35,5% keragaman variabel Kompensasi dapat dijelaskan variabel Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 64,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model. Saran yang diajukan oleh penulis adalah untuk meningkatkan Kepuasan Kerja perlu peningkatan pemberian kompensasi yang efektif dan efisien di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat dan kebutuhan akan sumber daya yang semakin terbatas merupakan salah satu permasalahan dalam setiap organisasi. Keadaan ini yang membuat persaingan antar organisasi semakin ketat untuk mempertahankan produktivitas dan kemajuan organisasinya. Setiap organisasi apapun selalu berupaya untuk meningkatkan efektivitas organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui pemberdayaan sumber daya organisasi secara maksimal akan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Hal ini dapat ditinjau dari pencapaian organisasi berdasarkan tingkat pencapaian kerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Priyono & Marhanis (2008:228-229), “bahwa kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa dan kerja oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan oleh karyawan”. Dalam pekerjaannya, karyawan sebagai sumber daya manusia pada setiap organisasi memiliki peran penting terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi. Tentunya untuk meningkatkan pencapaian kerja karyawan dibutuhkan sebuah tolak ukur yang efektif dan efisien. Memiliki kepuasan dalam bekerja, mencerminkan tingkat efektivitas karyawan dalam bekerja.

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (marianasinta@gmail.com)

² DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (dakhi20paskalis@gmail.com)

³ DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (yohanesdakhi@gmail.com)

Kepuasan kerja dapat tercapai karena adanya perolehan imbalan yang adil dan layak melalui pemberian kompensasi.

Menurut Priyono dan Marnis (2008:224), “bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Pemberian kompensasi dapat ditandai dengan adanya pemerataan dalam memberikan imbalan jasa kepada karyawan berdasarkan pencapaian karyawan dalam bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan. Melalui pemberian kompensasi akan meningkatkan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam kehidupan sehari – hari. Adanya kompensasi akan menciptakan rasa nyaman karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini yang mendasari perlu adanya pemberian kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya menurut Huseno (2016:73), “bahwa pemecahan masalah – masalah organisasi dari segi manusianya dapat dilakukan melalui prinsip – prinsip kepuasan kerja karyawan”. Setiap organisasi pasti memiliki permasalahan yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat diminimalisir dengan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Ada beberapa faktor pendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi yang merata dan adil kepada karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis diatas, dijelaskan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja pada sebuah organisasi. Hal ini yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian di ULPLTD Telukdalam kabupaten Nias Selatan. Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam Kabupaten Nias Selatan merupakan salah satu Unit Layanan di PT. PLN Telukdalam kabupaten Nias Selatan. ULPLTD Telukdalam memiliki jumlah karyawan sebanyak 33 orang. ULPLTD Telukdalam memiliki tujuan yang harus dicapai untuk meningkatkan pelayanan masyarakat tentang penyediaan dan penyaluran penerangan listrik diseluruh kabupaten Nias Selatan. Hal ini yang mendasari perlu adanya manajemen sumber daya yang dimiliki secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan beberapa karyawan di ULPLTD Telukdalam, peneliti memperoleh data bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah. Hal ini dapat dideskripsikan melalui tingkat pencapaian hasil kerja / prestasi karyawan ULPLTD Telukdalam yang kurang efektif dan efisien. Dan karyawan ULPLTD Telukdalam merasa jenuh dalam bekerja karena memiliki sifat pekerjaan yang monoton. Selanjutnya adanya kesenjangan dalam pemberian balas jasa / tunjangan kepada karyawan

yang dibuktikan dengan adanya karyawan yang hanya mengandalkan gaji pokok setiap bulanannya. Selain itu, adanya penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam ?

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kompensasi

Karyawan bekerja untuk memperoleh imbalan jasa yang adil dan layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal ini yang mendorong perlu adanya pemberian imbalan jasa yang adil dan layak dari pimpinan organisasi kepada bawahan. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:96), “bahwa kompensasi merupakan penghargaan dari suatu organisasi atas jerih payah seorang karyawan baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada kepada instansi”. Artinya bahwa karyawan akan memperoleh imbalan jasa yang adil dan layak melalui pemberian kompensasi atas jerih payahnya dalam bekerja. Karyawan yang memiliki hasil pekerjaan yang baik akan memperoleh kompensasi yang baik.

Berdasarkan uraian pandangan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa baik berupa finansial maupun non-finansial atas pencapaian kerja karyawan dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Konsep Kepuasan Kerja

Setiap karyawan membutuhkan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan yang diemban. Menurut Hasibuan (2002:202), “bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang diemban”. Setiap organisasi selalu berupaya untuk mewujudkan rasa nyaman bagi setiap karyawan agar memperoleh kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya rasa nyaman, karyawan tentunya akan betah dalam bekerja. Hal ini akan mewujudkan rasa senang dan cinta akan pekerjaan yang diemban dengan penuh tanggungjawab.

Berdasarkan uraian pandangan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa emosional yang positif terhadap pekerjaan yang diemban atas penilaian dan penghargaan terhadap capaian kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Priyono dan Marnis (2008:225), “bahwa dengan balas jasa (kompensasi) karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan memperoleh kepuasan

kerja dari jabatan yang diembannya”. Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Melalui pemberian kompensasi yang layak dan adil, karyawan akan memperoleh pendapatan tambahan dan mampu memenuhi kebutuhannya sehingga mewujudkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Selanjutnya menurut Supomo dan Nurhayati (2018:95), “bahwa dengan adanya kompensasi akan mendatangkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja”. Kepuasan kerja akan tercapai ketika karyawan merasa nyaman dan memperoleh imbalan jasa yang sebanding dengan apa yang dikerjakannya.

Berdasarkan uraian teoritis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja melalui pencapaian kerja yang maksimal.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002 : 127), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

- Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- Serikat buruh / organisasi karyawan
- Produktivitas kerja karyawan
- Pemerintah dengan UU dan Keppres
- Biaya hidup
- Posisi jabatan karyawan
- Pendidikan dan pengalaman kerja
- Kondisi perekonomian nasional
- Jenis dan sifat pekerjaan

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Priyono dan Marnis (2008:229-230), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- Balas jasa yang adil dan layak dari perusahaan
- Penempatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan
- Berat ringannya pekerjaan yang diberikan
- Suasana dan lingkungan pekerjaan dalam perusahaan
- Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- Sikap pemimpin dan kepemimpinannya dalam sebuah perusahaan
- Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak monoton.

Indikator Variabel Kompensasi

Untuk mengukur tingkat kompensasi dalam sebuah organisasi, maka diperlukan sebuah indikator dalam pengukurannya. Menurut Hasibuan (2012:86), bahwa indikator kompensasi terdiri dari :

- Gaji, merupakan gaji pokok atau imbalan financial yang diterima oleh karyawan berdasarkan ketentuan perusahaan.
- Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- Insentif, yaitu pendapatan atau imbalan jasa tambahan atas pencapaian kerja atau prestasi karyawan dalam bekerja.
- Tunjangan, yaitu imbalan jasa berupa uang atau barang bagi karyawan tetap seperti tunjangan hari raya, tunjangan keluarga, asuransi kesehatan, dan lain-lainnya.
- Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi, perlu sebuah alat ukur atau indikator dalam pengukurannya. Menurut Sinolah (2011:8), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

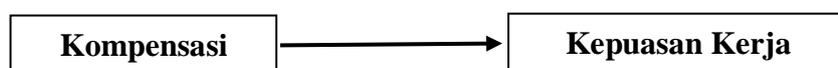
- Pencapaian hasil kerja / prestasi, artinya setiap karyawan memiliki pencapaian hasil kerja / memiliki prestasi atas pekerjaan yang diemban / diberikan.
- Pengakuan, artinya setiap capaian kerja karyawan perlu adanya penghargaan dan pengakuan dari pimpinan perusahaan.
- Tanggungjawab, artinya setiap karyawan bekerja dengan penuh tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan.
- Pekerjaan itu sendiri, artinya setiap karyawan akan bekerja sesuai jenis atau spesifikasi pekerjaan yang diberikan.
- Pengembangan, artinya setiap karyawan yang bekerja perlu pengembangan atau ekspansi untuk peningkatan pencapaian kerja.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya kompensasi karyawan akan memperoleh pendapatan tambahan sehingga kebutuhan karyawan akan terpenuhi dan mewujudkan kepuasan kerja pada sebuah perusahaan. Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dengan adanya pemberian balas jasa / kompensasi yang adil dan layak. Artinya bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, maka kerangka berpikir yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.5

Kerangka Berpikir



Sumber. *Olahan penulis, 2020*

Keterangan :

Kompensasi : Variabel X

Kepuasan Kerja : Variabel Y

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, landasan teori dan kerangka berpikir yang dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah diduga terdapatnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor ULPLTD Telukdalam yang berjumlah 33 orang. Dengan metode total *sampling*, yaitu populasi penelitian seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 33 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal dan literatur lainnya. Secara langsung data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk pernyataan kepada responden. Selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert.

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana, dengan alat bantu yang digunakan program SPSS 15.0 *For Windows Evaluation Version (Statistical Product and Service Solution)*.

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang valid dan reliabilitas, maka instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ item angket dinyatakan tidak valid. Selanjutnya melalui uji reliabilitas dengan ketentuan jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka reliabel. Dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*.

Untuk mengetahui terpenuhinya atau tidak asumsi klasik sebagai dasar dalam analisis regresi linear sederhana, maka model penelitian yang digunakan perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, melalui uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Dengan ketentuan jika hasil Kolmogorov-Sminorv menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Dan jika *scater plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut

menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scater plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah uji t dan uji koefisien determinasi. Dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat. Sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat. Dan koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian Instrumen Variabel Kompensasi

1. Uji Validitas

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.3 dengan bantuan *SPSS 15.0 For Windows*:

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	0,702	0,632	Valid
2	0,843	0,632	Valid
3	0,843	0,632	Valid
4	0,788	0,632	Valid
5	0,788	0,632	Valid
6	0,788	0,632	Valid
7	0,654	0,632	Valid
8	0,654	0,632	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

Berdasarkan tabel diatas, diujicobakan pada 10 responden berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} item nomor 1 sampai 8 bernilai positif. Sedangkan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,632$. Maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 8 dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan dinyatakan valid. Artinya, semua pernyataan mengenai variabel kompensasi (X) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena koefisien korelasi menunjukkan positif, sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas dan layak untuk dipakai sebagai angket dilokasi penelitian sebenarnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,893	8

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893, sedangkan nilai standar reliabilitas yaitu sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel sebab $0,893 > 0,60$ (Sujarweni 2015:110).

Pengujian Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

1. Uji Validitas

Perolehan hasil ujian validitas untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 dengan bantuan *SPSS 15.0 For Windows*:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
9	0,800	0,632	Valid
10	0,804	0,632	Valid
11	0,804	0,632	Valid
12	0,892	0,632	Valid
13	0,862	0,632	Valid
14	0,862	0,632	Valid
15	0,867	0,632	Valid
16	0,677	0,632	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diujicobakan pada 10 responden berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} item nomor 9 sampai 16 bernilai positif. Sedangkan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{\text{tabel}} = 0,632$. Maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 9 sampai 16 dengan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dan dinyatakan valid. Artinya, semua pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena koefisien korelasi menunjukkan positif, sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas dan layak untuk dipakai sebagai angket dilokasi penelitian sebenarnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,931	8

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu SPSS

15.0 For Windows

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.931, artinya nilai *Cronbach' Alpha* hitung lebih besar dari nilai standar reliabilitas sebesar 0,60, Karena $0,931 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel (Sujarweni 2015:110).

Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 4.7

Hasil uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Sminorv (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		33
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	,98425098
Most Extreme	Absolute	,110
Differences	Positive	,090
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,631
Asymp. Sig. (2-tailed)		,821

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu SPSS 15.0 For

Windows

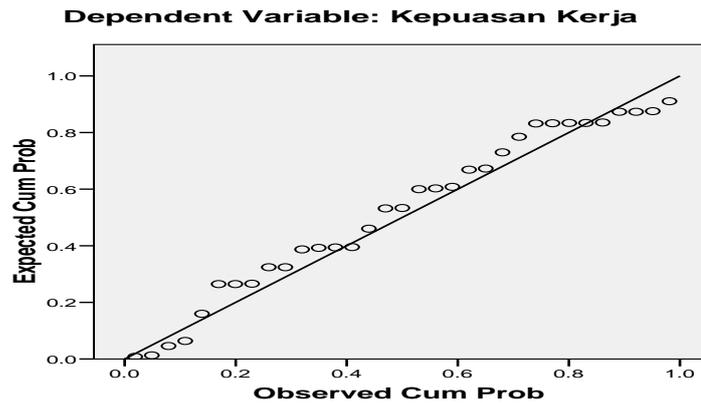
Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diperoleh nilai *Kolmogorov-Sminorv* sebesar 0,631 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,821 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

Hasil uji normal *probability plot* dapat dilihat pada Gambar 4.5, berikut :

Gambar 4.5

Hasil Uji Normal *Probability Plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

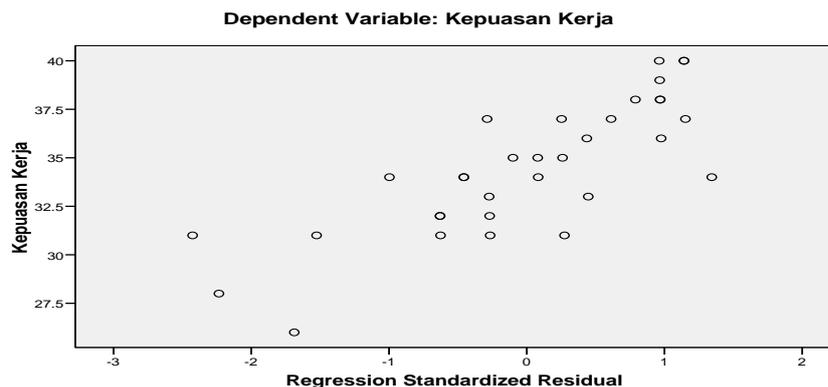
Berdasarkan gambar 4.5 diatas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

Berdasarkan gambar 4.6 diatas yang diolah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS 15.0 for Windows*, karena titik-titik pada gambar diatas tidak membentuk pola, dan terlihat titik-titik menyebar. dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t dapat ditunjukkan pada tabel 4.8, berikut.

Tabel 4.8

Hasil Uji t
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	17,605	4,124		4,268	,000
Kompensasi	,505	,122	,596	4,129	,000

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 4,129 pada tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan $(df) = (n-k-1)/(33-1-1) = 31$. Jadi, karena nilai $t_{hitung} = 4,129 > t_{tabel} = 1,695$ pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.9, berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R Square Change	F Change	df1	df2
1	,596(a)	,355	,334	2,806

a Predictors: (Constant), Kompensasi

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,355 artinya bahwa 35,5% keragaman variabel bebas (kompensasi) dapat dijelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 64,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model.

4.6 Analisis dan Pembahasan

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di ULPLTD Telukdalam dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan diolah dengan menggunakan program *SPSS 15.0 For Window's* yang hasilnya sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan dibawah ini.

$$Y = 17,605 + 0,505X$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X = Kompensasi

Persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi memiliki tanda yang positif dan signifikan. Ini berarti peningkatan nilai variabel Kompensasi dapat meningkatkan nilai variabel Kepuasan Kerja. Interpretasi dari persamaan tersebut di atas, terlihat bahwa: nilai konstanta (*a*) adalah sebesar 17,605. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi (*X*) bernilai nol, maka nilai variabel Kepuasan Kerja (*Y*) adalah sebesar 17,605. Sedangkan nilai koefisien variabel Kompensasi (*b*) adalah sebesar 0,505. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel Kompensasi (*X*) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kepuasan Kerja (*Y*) sebesar 0,505 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Artinya, bahwa Kompensasi yang tinggi akan menghasilkan Kepuasan Kerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veriyani, Rani, dkk (2018), bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Divisi Produksi PT. Soljer Abadi dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana melalui uji *t* dan uji koefisien (R^2). Peneliti terfokus pada dua variabel yaitu variabel kompensasi (*X*) dan variabel kepuasan kerja (*Y*). Namun penelitian ini dilakukan pada objek dan tahun yang berbeda. Selanjutnya sangat relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnamasari (2013), diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut melalui metode analisis data regresi. Namun penelitian ini dilakukan pada objek dan tahun yang berbeda.

Secara teoritis, hasil penelitian yang diperoleh sangat relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Priyono dan Marnis (2008:225), bahwa dengan balas jasa (kompensasi) karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya. Selanjutnya menurut Supomo dan Nurhayati (2018:95), “bahwa dengan adanya kompensasi akan mendatangkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja”.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam. Dan berdasarkan hasil analisis data melalui analisis regresi linier sederhana, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ;

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam, dimana $t_{hitung} (4,129) > t_{tabel} (1,695)$.
2. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,355, artinya bahwa variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 35,5% sedangkan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
3. Hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 17,605 + 0,505X$. dimana koefisien regresi kompensasi (b) = 0,505, yang menunjukkan pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam,. Artinya semakin baik kompensasi, maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam, sebesar 0,505 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

1. Diharapkan kepada pimpinan di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam agar lebih meningkatkan dalam pemberian motivasi kepada karyawan agar memperoleh kepuasan kerja kepada karyawan dan meningkatkan pencapaian tujuan secara maksimal.
2. Diharapkan kepada peneliti dimasa yang akan datang untuk lebih fokus lagi pada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang. Media Nusa creative.
- Priyono dan Marhanis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Purnamasari, Imas. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. Fakultas ISIP, Universitas Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan publik*. Volume IV; 12-19)
- Sinollah. 2011. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Otonomi*. Vol; 11. No. 1
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Veriyani, Rani dan Arif Pratono Prasetio. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Devisi Produksi PT. Soljer Abadi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. Volume III; 1-14).