

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel)

AGUS DWI CAHYA¹⁾; VERYAN TEJO PRABOWO²⁾; ANDIKA FEBRI
SURYAWAN³⁾

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Jl. Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta,
E-mail : agusdc@ustjogja.ac.id

Abstract: Since its appearance at the end of 2019 Covid-19 has continued to spread throughout the world, including Indonesia. In Indonesia alone, Covid-19 has had a wide impact on life, including the lives of MSMEs. The decline in turnover in MSMEs also affects the compensation given to employees. With a reduction in the compensation given, of course, it will affect employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of work compensation on employee job satisfaction in the Jogja Tronik Mobile Current environment during the Covid-19 Pandemic. Data collection techniques using primary and secondary data. The primary data used were obtained by means of observation and interviews, while the secondary data was obtained through previous research data. The results showed that the compensation variable had a positive and significant effect on job satisfaction with Current Mobile Phones Jogja Tronik as indicated by the regression coefficient value of 0.002 (positive).

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction*

Pandemi Covid-19 per Maret 2021 sudah resmi berlangsung selama 1 tahun di Indonesia. Selama 1 tahun, berbagai aspek kehidupan sudah terdampak seperti pariwisata, transportasi, dan tentunya di aspek ekonomi. Dilihat lebih dalam lagi di aspek ekonomi, UMKM sebagai ujung tombak perekonomian Indonesia juga tidak luput menjadi korban dari Covid-19.

Menurut Kementerian Koperasi Usaha Kecil Menengah, Teten Masduki, di Indonesia pada tahun 2020 terdapat 62.109.900 unit usaha mikro, 757.090 unit usaha kecil, 58.627 unit usaha menengah, dan 5460 unit usaha besar. Dari jumlah tersebut sekitar 63 juta pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) atau kurang lebih 98% terdampak pandemi Covid-19. Padahal pada kondisi normal (tanpa pandemi) UMKM berkontribusi sebesar 60.3% dari total PDB (*produk domestik Bruto*) Indonesia, serta menyerap 97% tenaga kerja dan menyediakan 90% lapangan kerja di Indonesia. Sejak awal bulan Maret 2020 pendapatan harian UMKM turun drastis, hingga memunculkan

kemungkinan gelombang besar pemutusan hubungan kerja (PHK) dari karyawan UMKM. (MELISSA SISKI JUMINTO, 2020)

Karyawan merupakan bagian yang vital untuk diperhatikan oleh entitas usaha (perusahaan ataupun UMKM) dalam menjalankan kegiatan usahanya. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan merupakan tanggung jawab mutlak dari pemilik usaha yang diberikan melalui kompensasi atau imbalan. Pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kinerja karyawan. Masalah yang berkaitan dengan kompensasi dan juga kinerja karyawan antara lain karyawan merasa kurang puas dengan besarnya kompensasi yang diberikan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan Mangkunegara (2013) Kompensasi yang diberikan pada karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja Dalam situasi pandemi Covid-19 yang mengakibatkan berkurangnya pendapatan harian UMKM, otomatis akan

menimbulkan permasalahan mulai dari pengurangan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yang tentu berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Sequeira (2017) "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Relawan Pada Radio Komunitas Di Timur Leste" menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan Radio Komunitas.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan baik berbentuk uang ataupun barang baik yang diterima langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi langsung merupakan pemberian imbalan dengan langsung kepada para karyawan dalam bentuk gaji, upah, atau insentif yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang berdasar pada kebijakan pimpinan, contoh kompensasi tidak langsung ialah tunjangan hari raya (Nawawi, 2011).

Pengertian kepuasan kerja menurut Koesmono (2014) adalah bagaimana penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dan lingkungan kerja apakah terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja merupakan sikap emosional mencintai pekerjaannya, dicerminkan dengan moral kerja. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011) adalah 1) menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan bathin yang muncul dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, 4)

kedisiplinan, yaitu kondisi yang terbentuk melalui serangkaian proses perilaku yang menunjukan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan 5) prestasi kerja, yaitu hasil kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

METODE

Penelitian dilaksanakan di Lancar Ponsel Jogja Tronik yang terletak di kompleks mall Jogja tronik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung yang berasal dari karyawan Lancar Ponsel Jogja Tronik dengan cara observasi dan wawancara dan juga melakukan pengisian kuesioner dan sebelum disajikan masih perlu dilakukan pengolahan terlebih dahulu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Ponsel Lancar yang berjumlah 13 orang. Sedangkan metode yang dipakai dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh, karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penulis melakukan pengumpulan data dengan metode wawancara. Wawancara yang dilakukan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur kepada *Owner* Lancar Ponsel Jogja Tronik. Kemudian dilanjutkan dengan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Menurut Umar (2011) hasil jawaban responden dihitung dengan menggunakan rumus rata-rata sebagai berikut :

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} = Jumlah Nilai Rata – Rata

xi = Jumlah Jawaban Responden pada masing-masing indikator

n = Jumlah Responden

Untuk menentukan jawaban responden terlebih dahulu ditentukan interval :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah Skala}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Dengan demikian pengukuran jawaban responden mengenai kompensasi dan kepuasan kerja dapat diukur sebagai berikut :

1.00 – 1.80 = Sangat Tidak Memuaskan

1.81 – 2.60 = Tidak Memuaskan

2.61 – 3.40 = Ragu-Ragu/Netral

3.41 – 4.20 = Memuaskan

4.21 – 5.00 = Sangat Memuaskan

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi dengan cara terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari orang yang diamati sebagai sumber data penelitian.

Definisi operasional dari variabel penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja :

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kompensasi (X)	semua pendapatan yang diterima karyawan baik berbentuk uang ataupun barang baik yang diterima langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).	1. Gaji (X1) 2. Honor Lembur (X2) 3. Intsentif (X3)	Ordinal
2.	Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja merupakan sikap emosional mencintai pekerjaannya, dicerminkan dengan moral kerja (Hasibuan,	1. Pekerja an itu sendiri (Y1) 2. Atasan (Y2) 3. Teman sekerja (Y3)	Ordinal

		2011).		
--	--	--------	--	--

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif dalam penelitian ini berguna untuk menyajikan data berupa tabel hasil jawaban responden.

2. Statistik Parametis, dalam penelitian ini berguna untuk melakukan uji hipotesis, tetapi sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu:

a. Uji Validitas, uji validitas dilakukan menggunakan Program SPSS 18.00 dengan kriteria :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas, uji reliabilitas menggunakan program SPSS 18.00, pernyataan yang sebelumnya sudah dinyatakan valid melalui uji validitas diuji lagi reliabilitasnya dengan kriteria :

Jika $r_{alpha\ positif} \text{ atau } > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan reliabel.

Jika $r_{alpha\ negatif} \text{ atau } < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda.

$$Y = a + b_1.X_1$$

Ket :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel independen

x1 = Kompensasi

HASIL

Lancar Ponsel Jogja Tronik merupakan toko *handphone* yang sudah berdiri sejak tahun 2017, berlokasi di Jogja Tronik, Mall Elektronik ternama di Kota Yogyakarta. Lancar Ponsel Jogja Tronik melayani penjualan dan pembelian *handphone* berbagai merek baik kondisi baru maupun *second*.

Karakteristik Responden merupakan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Lancar Ponsel Jogja Tronik yang berjumlah 13 orang. Dalam uraian karakteristik responden maka didapat data yang terlihat bahwa responden sebagian besar merupakan perempuan terdiri dari 8 orang (61.5%) sedangkan sisanya adalah laki-laki sebanyak 5 orang (38.5%). Hal ini disebabkan pada usaha yang bergerak pada jual beli *handphone* dibutuhkan karyawan yang mampu menarik dan mampu melakukan persuasi kepada konsumen.

Dapat dilihat bahwa dari 13 responden tingkat pendidikan dengan jumlah terbanyak adalah lulusan SMA/SMK sebanyak 10 orang (76.9%) dan kemudian lulusan S1 sebanyak 2 orang (15.4%) dan selanjutnya yang terakhir lulusan D3 sebanyak 1 orang (7.7%). Hasil ini menunjukkan bahwa Lancar Ponsel Jogja Tronik memiliki kualifikasi minimal untuk menjadi karyawan yaitu lulusan SMA/SMK.

Bahwa dari 13 responden yang memiliki persentase terbesar dalam lama bekerja di Lancar Ponsel Jogja Tronik adalah responden yang bekerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 8 orang (61.5%), selanjutnya adalah responden dengan lama bekerja 2-4 tahun sebanyak 3 orang (23.1%), dan yang terakhir ialah dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang (15.4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup loyal kepada tempat kerja mereka.

Penelitian dilakukan oleh peneliti secara kuantitatif yaitu dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Lancar Ponsel

Jogja Tronik yang berjumlah 13 orang. Uraian hasil jawaban dari setiap pertanyaan ialah sebagai berikut dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai upah pokok sebagai berikut:

1. Pertanyaan nomor satu rata-rata jawaban responden sebesar 4.3, hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan seimbang dengan tugas yang diberikan.
2. Pertanyaan nomor dua rata-rata jawaban responden sebesar 4.1, hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.
3. Pertanyaan nomor tiga rata-rata jawaban responden sebesar 4.5, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai gaji yang didapat lebih baik daripada toko sejenis ditempat lain.

Hasil jawaban responden mengenai Honor Lembur Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pertanyaan nomor satu rata-rata jawaban sebesar 3.8 menunjukkan bahwa honor yang diberikan cukup sesuai dengan tugas-tugas yang harus dilakukan pada saat lembur.
2. Pertanyaan nomor dua rata-rata jawaban sebesar 3.5 menunjukkan bahwa honor yang diterima cukup sesuai dengan pekerjaan yang harus dilakukan pada saat jam lembur.
3. Pertanyaan nomor tiga rata-rata jawaban sebesar 4.0 menunjukkan bahwa honor yang diterima pada saat jam lembur dirasa cukup untuk menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai Insentif Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pertanyaan nomor satu rata-rata jawaban sebesar 3.8 menunjukkan

bahwa tunjangan hari raya yang diterima karyawan sesuai dengan lama kerja karyawan.

2. Pertanyaan nomor dua rata-rata jawaban sebesar 4.8 menunjukkan bahwa insentif yang diterima karyawan cukup banyak.
3. Pertanyaan nomor tiga rata-rata jawaban sebesar 4.0 menunjukkan bahwa bonus akan diberikan oleh perusahaan apabila karyawan mencapai atau melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Distribusi Responden pada Indikator Pekerjaan itu sendiri dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai pekerjaan mereka adalah sebagai berikut:

1. Pertanyaan nomor satu rata-rata jawaban sebesar 3.7 menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka cukup menarik.
2. Pertanyaan nomor dua rata-rata jawaban sebesar 3.8 menunjukkan bahwa karyawan cukup senang untuk melakukan pekerjaan mereka.
3. Pertanyaan nomor tiga rata-rata jawaban sebesar 3.9 menunjukkan bahwa menurut para karyawan pekerjaan yang mereka lakukan tidak membosankan.

Distribusi Responden pada Indikator Atasan dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai atasan mereka adalah sebagai berikut:

1. Pertanyaan nomor satu rata-rata jawaban sebesar 3.3 menunjukkan bahwa menurut mereka pengarahan yang diberikan atasan cukup jelas saat melakukan pekerjaan.
2. Pertanyaan nomor dua rata-rata jawaban sebesar 3.7 menunjukkan bahwa menurut mereka atasan selalu

mengawasi dan mengecek hasil kerja karyawan.

3. Pertanyaan nomor tiga rata-rata jawaban sebesar 3.8 menunjukkan bahwa menurut mereka pimpinan memberikan pengarahan yang baik agar karyawan bekerja secara disiplin.

Distribusi Responden pada Indikator Teman Kerja dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai teman kerja adalah sebagai berikut:

1. Pertanyaan nomor satu rata-rata jawaban sebesar 3.6 menunjukkan bahwa menurut mereka hubungan antar karyawan berjalan cukup baik.
2. Pertanyaan nomor dua rata-rata jawaban sebesar 3.8 menunjukkan bahwa menurut mereka komunikasi atau pengarahan antar karyawan cukup baik saat melakukan pekerjaan.
3. Pertanyaan nomor tiga rata-rata jawaban sebesar 3.6 menunjukkan bahwa menurut mereka antar karyawan saling memberikan dukungan moral dan mendapat motivasi dari atasan apabila terdapat masalah dalam pekerjaan.

Tabel 1. Tabel Uji F, Uji R, Uji T dan Uji Asumsi Klasik

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur (beta)	Nilai t	Nilai F	Hasil Pengujian	Koefisien determinan R ² yx
X terhadap Y	0.767 (sig 0.002)	3.967	15.736	H1 diterima (sig 0.002)	0.589 atau 58.9%
Uji Normalitas = 0.976					
Uji Multikolinearitas dan Heterodastitas = Tolerance 1.000, VIF = 1.000 < 10					

Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Lancar Ponsel Jogja Tronik yang ditunjukkan dengan nilai koefisiensi regresi 0.002 (positif).

Berdasar hasil wawancara terhadap pemilik dan juga beberapa karyawan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, semenjak terjadinya pandemi Covid-19 terdapat pengurangan jumlah kompensasi yang terjadi, hal ini juga mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja karyawan Lancar Ponsel Jogja Tronik salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Akan tetapi, jumlah kompensasi yang diterima sejak adanya pandemi Covid-19 mengalami pengurangan. Hal ini dilakukan pemilik usaha untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja dan Lancar Ponsel Jogja Tronik masih tetap bertahan sampai dengan pandemi Covid-19 selesai.

SIMPULAN

Sejak kemunculannya diakhir tahun 2019 Covid -19 terus meluas di seluruh penjuru dunia tak terkecuali di Indonesia. Di Indonesia sendiri Covid-19 berdampak luas di kehidupan, termasuk pada kehidupan UMKM. Penurunan omzet pada UMKM juga berpengaruh pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dengan pengurangan kompensasi yang diberikan tentu saja berpengaruh pada kinerja karyawan. Bahwa terbukti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Lancar Ponsel Jogja Tronik yang ditunjukkan dengan nilai koefisiensi regresi 0.002 (positif).

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, M. S. . (2011). *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Koesmono, T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment And Job Performance Through Work Motivation As Moderating Variables For Lecturers In Economics And Management Of Private Universities In Eas. *Educational Research International, vol 3*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- MELISSA SISKI JUMINTO. (2020). *Adaptasi UMKM saat New Normal*.
<https://www.jawapos.com/opini/24/06/2020/adaptasi-umkm-saat-new-normal/>
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Sequeira, A. T. (2017). TERHADAP KOMITMEN DAN KINERJA RELAWAN PADA RADIO KOMUNITAS DI TIMOR-LESTE. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 10*, 3515–3526.