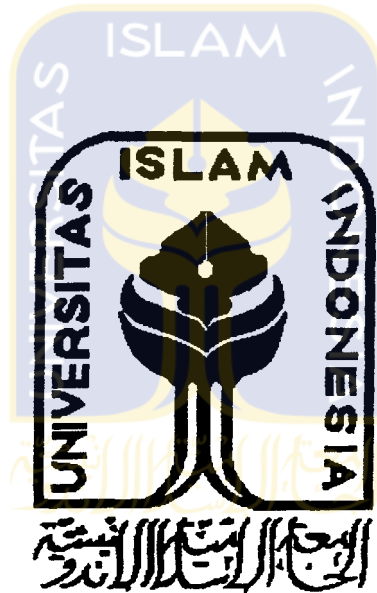


**SKRIPSI**  
**PENGARUH PERSEPSI**  
**SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA**  
**PT. DAMI SARIWANA SEMARANG**



Disusun oleh:

**UMI KUSUMA WARDHANI**  
97 311 092

**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**YOGYAKARTA**

**2004**

## HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI DENGAN JUDUL :

PENGARUH PERSEPSI SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. DAMI SARIWANA SEMARANG



Disusun oleh : Umi Kusuma Wardhani  
Nomor Mahasiswa : 97311092

Yogyakarta, 10 Oktober 2003

Telah Disetujui Oleh,

Dosen Pembimbing

*see lingkaran*



DRS. H. AKHMAD MUHADI, MA

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**PENGARUH PERSEPSI SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DAMI SARIWANA SEMARANG**



**Disusun Oleh: UMI KUSUMA WARDHANI  
Nomor mahasiswa: 97311092**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 15 April 2004

Penguji/Pemb. Skripsi : DRS. AKHMAD MUHADI, MA

Penguji : DRS. ANSARI AMANI, MM

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia

  
DRS. Suwarsono, MA

## MOTTO

- *Barang siapa menjalankan suatu jalan untuk menuntut ilmu, maka dianugerahkan Allah SWT kepadanya jalan ke surga.*

*(Al-Hadist)*

- *Milikilah lebih banyak daripada yang anda perlihatkan, bicaralah kurang daripada yang anda ketahui, pinjamilah kurang daripada yang anda miliki.*

*(Shakespeare)*

- *Jika seseorang tetap tabah menghadapi kepahitan hidup yang hanya dalam waktu singkat, maka ia akan memperoleh kebahagiaan dalam waktu yang lama.*

*(Thariq bin Ziad)*

- *Derita dalam studi adalah langkah menuju sukses*

- *Berkonsentrasilah pada satu hal.*

## PERSEMBAHAN



**Persembahan buat :**

- **Kedua orang tua tercinta, mohon maaf dan terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan serta doa.**
- **Adik-adikku Lies, Dhani, dan Sungging.**
- **Arif dan Keluarga Besar Djunani.**
- **Almamaterku.**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya atas terselesaikannya penelitian dan penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH PERSEPSI SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DAMI SARIWANA SEMARANG”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S 1) pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Penyusunan skripsi ini dapat berjalan dan selesai dengan baik berkat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Drs. H. Suwarsono, MA , selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Bapak Drs. H. Akhmad Muhadi, MA, selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah sabar membimbing, memberi masukan dan pengarahan yang sangat berguna bagi penulis
3. Seluruh Staff Pengajaran Fakultas Ekonomi atas pelayanan administrasi yang diperlukan
4. Kedua orang tuaku yang dengan sabar memberikan dukungan moral dan material, serta doa-doanya selama penulis menuntut ilmu

5. Adik-adikku, yang selalu membuatku lebih semangat dalam menuntut ilmu atas kebersamaan, kekompakan dan pengorbanan
6. Keluarga besar Djunani, atas bantuan baik moril maupun material
7. Orang-orang yang tak bisa kusebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas supportnya selama ini
8. Yang terakhir Almamaterku tercinta Universitas Islam Indonesia

Penyusun menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini, tetapi penyusun berharap semoga skripsi ini berguna bagi semua pihak yang membutuhkan pada umumnya dan seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia pada khususnya.

Yogy akarta,        Oktober 2003

Penyusun

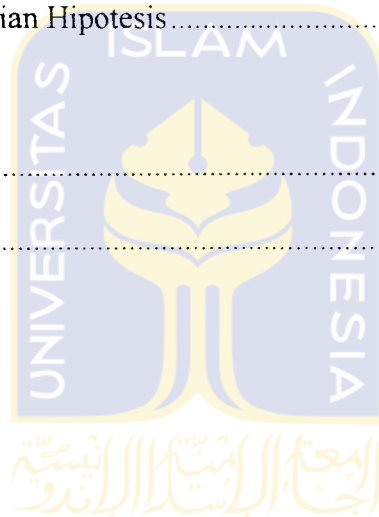
## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Batasan Masalah.....	4
1.3. Perumusan Masalah.....	5
1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Kerangka Pemikiran.....	6
1.6. Hipotesa.....	7
1.7. Definisi Konsep.....	7
1.8. Definisi Operasional.....	8
1.9. Metode Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia.....	20



2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
2.2. Pengertian Tenaga Kerja .....	24
2.3. Pengertian Kompensasi .....	26
2.3.1. Definisi dan Fungsi Manajemen Kompensasi .....	26
2.3.2. Tujuan Kompensasi .....	28
2.3.3. Komponen Program Pemberian Kompensasi .....	30
2.3.4. Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik .....	39
2.3.5. Sistem Kompensasi yang Efektif .....	49
2.4. Kepuasan Kerja .....	40
2.4.1. Definisi Kepuasan Kerja .....	41
2.4.2. Teori Kepuasan Kerja .....	42
2.4.3. Beberapa Faktor tentang Kepuasan Kerja .....	45
<b>BAB III</b> <b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
3.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	51
3.2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	52
3.3. Personalia .....	56
3.4. Produksi .....	58
3.5. Pemasaran .....	61
<b>BAB IV</b> <b>HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Analisis Deskriptif	
4.1.1. Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
4.1.2. Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur .....	65

4.1.3. Penggolongan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	66
4.1.4. Penggolongan Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	67
4.2. Analisis Kuantitatif	
4.2.1. Persamaan Regresi Berganda .....	68
4.2.2. Pengujian Hipotesis .....	69
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran .....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 2. Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur .....	65
Tabel 3. Penggolongan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4. Penggolongan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi.....	68
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji t.....	70



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia yang bekerja di dalam suatu perusahaan adalah subsistem dari sistem perusahaan. Tugas manajemenlah untuk mengkoordinasikan seluruh sumber daya manusia yang ada, sedemikian rupa sehingga kegiatan yang mereka lakukan, mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu gejala yang paling menyakinkan dari rusaknya kondisi suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Dalam bentuk yang lebih nyata, gejala tersebut tersembunyi dibalik pemogokan liar, pelambanan kerja, absen atau mangkir kerja, tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi dan menurunnya produktifitas kerja.

Pembinaan sumberdaya manusia yang lebih berkualitas sangat diperlukan dilingkungan kerja, untuk pencapaian kemampuan kerja yang handal pada diri pribadi karyawan. Sementara sebagai manusia, karyawan memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus mereka penuhi. Untuk itu suatu lingkungan kerja harus menyusun kebijakan-kebijakan yang memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan, sebab karyawan tentu saja akan mengharap balas jasa pekerjaan yang telah mereka lakukan guna memenuhi kebutuhan manusianya. Jika balas jasa yang diterima dapat memenuhi kebutuhan

karyawan, maka kemampuan kerja mereka akan termotivasi sehingga akan muncul kemampuan kerja yang berkualitas tinggi.

Dalam hubungan pertukaran masing-masing pihak yang terlihat dapat merasakan secara jelas apakah hasil yang diterimanya adil atau tidak. Pihak manajemen perlu mengetahui apakah tenaga kerja merasakan adanya ketidakadilan. Bukan hanya apakah ketidakadilan itu secara nyata atau realistik ada. Bagaimana perusahaan memperlakukan tenaga kerjanya dalam pemberian kompensasi, akan dinilai dan dirasakan oleh masing-masing tenaga kerja. Sebagai hasilnya, timbul persepsi tenaga kerja terhadap sistem kompensasi perusahaan.

Pada dasarnya, kepuasan kerjapun merupakan hal yang bersifat individu, tiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin banyak aspek kerja yang dirasakan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan kita maka makin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya.

Dewasa ini, sistem kompensasi diartikan sebagai bentuk-bentuk penghargaan baik berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan atas hasil kerja karyawan sebagai salah satu alat untuk memotivasi guna menghasilkan prestasi yang tinggi sehingga mempunyai potensi untuk memuaskan kebutuhan karyawan.

Kebijaksanaan dan perlakuan sistem kompensasi perusahaan terhadap tenaga kerjanya yang dirasakan kurang adil, dapat menimbulkan ketidakpuasan dikalangan pekerja. Agar loyalitas dan kestabilan operasional

perusahaan dan kepuasan kerja terjaga, maka perusahaan perlu juga mengetahui penilaian pekerjanya atas perlakuan dan kebijaksanaan perusahaan selama ini. Kebijakan dalam menyusun sistem kompensasi harus memperhatikan tiga aspek yaitu aspek sosial, aspek individu, dan aspek perusahaan atau lingkungan kerja. Ketiga aspek ini memang sangat berpengaruh satu sama lain dalam mewujudkan ke-efektifan jalannya perusahaan. Adapun tipe, macam dan jumlah penghargaan yang diberikan oleh suatu lingkungan kerja itu sendiri-sendiri. jadi masing-masing lingkungan kerja memiliki tipe sistem kompensasi yang berbeda-beda, ada yang memberikan gaji pokok saja, ada juga yang menawarkan beragam penghargaan bagi karyawannya.

Seiring dengan kemampuan teknologi dan kecepatan informasi suatu usaha barang dan jasa semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia yang mereka miliki. Usaha barang dan jasa seperti PT. Dami Sariwana, Semarang, tak ubahnya seperti perusahaan lain, pihak manajemen bertanggung jawab untuk menentukan berbagai kebijaksanaan dalam upaya menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian kompensasi, tetapi ada kalanya kebijaksanaan kompensasi tersebut tidak dapat dirasakan oleh karyawan dengan berbagai persepsi dan alasan. Apabila hal tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa sepengetahuan pihak manajemen PT. Dami Sariwana, Semarang tentunya akan berdampak buruk bagi kinerja organisasi. Oleh karena itu penulis terdorong untuk

meneliti tentang masalah tersebut dengan judul “ **PENGARUH PERSEPSI SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DAMI SARIWANA, SEMARANG.**”.

## **1.2 Batasan Masalah**

Sesuai dengan judul skripsi ini, maka masalah yang akan diteliti adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini hanya membatasi pada sistem kompensasi di bagian produksi PT. Dami Sariwana, Semarang.

Adapun faktor kompensasi, kepuasan kerja, karyawan PT. Dami Sariwana, Semarang, yang dimaksud adalah:

- a. Faktor Kompensasi
  1. Finansial dengan pembatasan program: upah/gaji, komisi-komisi, bonus, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, tunjangan sosial dan fasilitas.
  2. Non finansial dengan pembatasan program: promosi jabatan, simbol status yang tepat, hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan dan loyalitas (rasa bangga terhadap pekerjaan)
- b. Faktor kepuasan kerja dengan pembatasan aspek sebagai berikut variabel individu, variabel hubungan kerja, variabel hubungan antar individu, variabel lain yang terkait.

- c. Karyawan bagian produksi PT. Dami Sariwana, Semarang, yang masih tercatat dan bekerja aktif dilingkungan PT. Dami Sariwana, Semarang.
- d. Perusahaan PT. Dami Sariwana, Semarang.

### 1.3. Perumusan Masalah

Pokok perumusan yang akan dikemukakan disini adalah

- a. Bagaimana pengaruh persepsi sistem kompensasi finansial dan non finansial karyawan terhadap kepuasan kerja ?
- b. Manakah diantara tipe sistem kompensasi finansial atau non finansial yang memberi pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja ?

### 1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini :

- a. Untuk mengetahui pengaruh persepsi sistem kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui persepsi sistem kompensasi finansial atau nonfinansial yang memberi pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- a. Bagi pihak perusahaan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan atas hasil atau keputusan tindakan yang telah dilakukan mengenai kompensasi.



- b. Bagi penulis merupakan tambahan wawasan terhadap manajemen sumberdaya manusia dalam aktualitasnya dengan didasarkan pada pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah.
- c. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan referensi terhadap pengelolaan sumberdaya manusia khususnya pada masalah kompensasi.

### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Dalam perusahaan, fungsi sumber daya manusia merupakan tulang punggung perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya adalah suatu ukuran kemampuan manusia selaku karyawan yang mengelola jalannya roda perusahaan. Karena manusia merupakan harta utama maka memelihara dan memotivasi agar semangat bekerja, perusahaan perlu mengetahui apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya, sebab dalam dunia usaha terdapat keadaan yang saling berlawanan, artinya di satu pihak karyawan membutuhkan balas jasa yang layak, sementara itu di lain pihak, perusahaan menganggap karyawan sebagai salah satu biaya produksi yang haru di tekan, agar diperoleh laba yang tinggi. Akan tetapi ini dapat dipersempit dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai , sehingga dapat diperoleh hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Selain itu kompensasi juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mampu menciptakan rasa puas pada para karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan menjamin kehidupan yang layak bagi karyawan dan keluarganya. Sehingga program kompensasi berguna untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang produktif dan loyal terhadap perusahaan.

### **1.6. Hipotesa**

Untuk memberikan arah pada penelitian yang dilakukan dan untuk memberikan jawaban sementara atas masalah yang dikemukakan di atas, penulis menyajikan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang significant mengenai persepsi sistem kompensasi finansial dan nonfinansial karyawan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.
2. Persepsi sistem kompensasi finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

### **1.7. Definisi Konsep**

#### **1.7.1. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah penghargaan yang diberikan pada karyawan berdasarkan hubungan kerja yang ada yang berbentuk moneter atau finansial.

### 1.7.2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah sistem kompensasi berdasarkan hubungan kerja yang ada yang tidak berbentuk moneter.

### 1.7.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah rasa puas terhadap aspek kerja yang diterima dari perusahaan tempat kerjanya.

## 1.8. Definisi Operasional

### 1.8.1. Kompensasi Finansial

Indikator kompensasi finansial adalah:

- a. Kesesuaian upah yang diterima dengan jerih payah dan kebutuhan hidup karyawan
- b. Upah untuk waktu tidak kerja (cuti, sakit, tugas dari perusahaan hari libur)
- c. Perlindungan ekonomis terhadap kecelakaan dan kesehatan
- d. Pemberian bonus dan komisi untuk karyawan
- e. Tunjangan – tunjangan kesehatan sosial

### 1.8.2. Kompensasi Non Finansial

Indikator kompensasi non finansial adalah :

- a. Kerjasama dalam menjalankan tugas pekerjaan

- b. Hubungan kerja antara karyawan
- c. Hubungan karyawan dengan pimpinan
- d. Simbol status yang tepat
- e. Promosi jabatan

### 1.8.3. Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja meliputi :

- a. Perasaan senang dan mantap pekerja dalam bekerja
- b. Kebiasaan untuk tidak datang terlambat
- c. Kepuasan atas tunjangan sosial dan rekan kerja
- d. Keinginan untuk berprestasi dan bekerja secara maksimal
- e. Kepuasan kompensasi yang diterima terhadap masa kerja

## 1.9. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu dengan membahas permasalahan dengan cara memaparkan, menafsirkan, meneliti suatu keadaan atau suatu peristiwa yang muncul, kemudian dianalisa serta diambil kesimpulan umum dari permasalahan tersebut. Metode penelitian ini meliputi : <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Teknik Sampling untuk Survey dan Eksperimen*, Rineka Cipta, Edisi Baru 1992

### 1.9.1. Populasi dan sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah jumlah dari seluruh objek (individu-individu) yang karakteristiknya hendak di uji. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Dami Sariwana, Semarang.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.

#### c. Besarnya Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan semua dari jumlah populasi yang ada yaitu dengan metode sensus. Metode sensus merupakan cara pengumpulan data atau penelitian kalau seluruh elemen populasi diteliti satu per satu (*a Complete enumeration*) dan hasilnya merupakan data sebenarnya (Parameter). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi karyawan bagian produksi di PT. Dami Sariwana Semarang yang berjumlah 100 orang

### 1.9.2. Metode Pengambilan Data

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. (Moh Nasir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia Jakarta, 1985, Hal 2)

## A. Data Primer

Data ini meliputi umur, lama bekerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, tingkat kepuasan kerja responden, persepsi dalam penerimaan kompensasi finansial dan non finansial yang didapat langsung langsung melalui objek dengan cara :

### a. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap para responden selama mereka melaksanakan tugas-tugasnya guna mengenal kondisi kerja dan memperoleh informasi langsung dari para responden

### b. Kuesioner

Yaitu menyusun data-data pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, guna memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian dengan cara diberikan secara langsung kepada responden untuk diisi sesuai dengan pendapatnya masing-masing.

### c. Wawancara

Yaitu merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari responden atau dengan cara

mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan masalah yang diteliti.

#### B. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang meliputi jumlah karyawan, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, deskripsi jabatan dan system kompensasi yang didukung buku-buku literatur yang ada kaitannya dengan topik pembahasan, guna mendapatkan dasar teori yang selanjutnya digunakan untuk menganalisa, menilai dan pengumpulan masalah yang dibahas.

#### 1.9.3. Metode Analisis Data

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian :

##### 1.9.3.1. Analisa Kualitatif

Yaitu cara penganalisaan data tanpa menggunakan angka-angka, analisa kualitatif dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Analisa ini juga menjelaskan hasil dari perhitungan analisa kuantitatif.

##### 1.9.3.1. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif yang digunakan melalui 4 tahap, yaitu :

### 1. Editing

Yaitu kegiatan meneliti kembali kelengkapan dan kebenaran dalam kuesioner sehingga data yang dihasilkan benar-benar valid dan relevan.

### 2. Coding

Yaitu pemberian tanda tertentu pada masing-masing jawaban sekaligus memberi skor untuk memudahkan analisa.

### 3. Tabulating

Yaitu pengelompokan data dengan teliti dan teratur, kemudian dihitung sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna. Tabel tersebut akan dipakai untuk membuat hubungan-hubungan antar variabel-variabel yang ada.

### 4. Skoring

Digunakan untuk mengetahui atau menentukan penelitian atas jawaban-jawaban dari para responden pada daftar pertanyaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert dimana untuk memberikan penilaian atas jawaban responden diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. untuk jawaban (a) dengan skor 4



b. untuk jawaban (b) dengan skor 3

c. untuk jawaban (c) dengan skor 2

d. untuk jawaban (d) dengan skor 1

Dalam penelitian ini alat kuantitatif yang digunakan adalah :

A. Metode analisis data kualitatif

Yaitu mengambil data tanpa angka-angka tetapi berdasarkan data primer dari PT. Dami Sariwana, Semarang, yang dapat menunjang keberhasilan pemecahan masalah. Metode statistik untuk mengkaji jawaban responden mengenai pengaruh persepsi sistem komponen terhadap kepuasan kerja karyawan sekaligus dibuat dalam bentuk tabel frekuensi.

B. Metode analisis Kuantitatif yang digunakan adalah

1. Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh persepsi sistem kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Digunakan uji statistik regresi linier berganda.

Adapun rumus yang digunakan (Anto Dajan, (1986:235), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Bilangan konstan, dimana

$$a = Y - b_1X_1 - b_2 X_2$$

$b_1$  = Koefisien regresi berganda antara persepsi sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, dimana:

$$b_1 = \frac{(\sum YX_1)(\sum YX_2^2) - (\sum YX_2)(\sum X_1X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$b_2$  = Koefisien regresi berganda antara persepsi sistem kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja, dimana ;

$$b_2 = \frac{(\sum YX_2)(\sum YX_1^2) - (\sum YX_1)(\sum X_1X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$X_1$  = Persepsi sistem kompensasi Finansial  
(nilai skor)

$X_2$  = Persepsi sistem kompensasi Non Finansial  
(nilai skor)

Dalam penghitungan regresi berganda menggunakan bantuan komputasi dengan program SPSS dengan menampilkan persamaan baik secara full model maupun step by step.

## 2. Uji Hipotesa Pertama

Digunakan untuk mengetahui seberapa significant pengaruh variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan non finansial ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). untuk membuktikan kebenaran hipotesa I digunakan uji F yaitu

melihat seberapa significant pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama, hipotesis yang diajukan yaitu :

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh yang significant secara bersama-sama dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).
- $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , yang berarti ada pengaruh yang significant secara bersama dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Uji statistiknya adalah uji statistik  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) pembilang =  $k$  dan (dk) penyebut =  $n - 1 - k$ .

Rumus  $F$  :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 \sum Y^2 / k}{(1 - R^2) \sum Y^2 / (n - 1 - k)}$$

dimana :

$R$  = Koefisien determinasi berganda

$K$  = jumlah variabel bebas

$n$  = jumlah sample

Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan significant. Hal ini berarti ada pengaruh yang significant antara persepsi sistem kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan.

## 7. Uji Hipotesa Kedua

Digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberhasilan koefisien regresi pada masing-masing variabel. Hipotesis yang diajukan yaitu :

- Untuk variabel  $X_1$

$H_0 : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel persepsi sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh yang signifikan dari variabel persepsi sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

- Untuk variabel  $X_2$

$H_0 : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel persepsi sistem kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh yang signifikan dari variabel persepsi sistem kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

Uji Statistik yang digunakan adalah uji statistik t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = n - k - 1$ .

Rumus t :

$$T_{h1} = \frac{r_{y1-2} \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2} \cdot Y_{1-2}}$$

$$T_{h2} = \frac{r_{y2-1} \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2} \cdot Y_{2-1}}$$

Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka hasil uji hipotesis dikatakan signifikan. Hal ini berarti adanya pengaruh yang signifikan dari persepsi sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, persepsi sistem kompensasi non finansial konstan. Atau adanya pengaruh yang signifikan dari persepsi sistem kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja bila persepsi sistem kompensasi finansial konstan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dengan demikian kita dapat mengelompokkan tugas manajemen sumber daya manusia atas tiga fungsi, yaitu fungsi manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian; fungsi operasional : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja; fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Husein Umar, manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai berikut :<sup>2</sup>

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai suatu perencanaan

---

<sup>2)</sup> Husein Umar , *Riset Sumber daya manusia dalam organisasi*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 1998, hal 3.

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dewasa ini manajemen sebagai suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dengan sumber-sumber manusia dan benda yang telah berkembang dalam berbagai cabang sesuai dengan fokus manajemen yang ditekankan, misalnya : manajemen finansial, manajemen kantor, manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia serta manajemen produksi.

#### 2.1.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia

Sebelumnya ada perbedaan antar terminologi (istilah) manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia lebih bersifat proaktif daripada reaktif, mencakup sistem yang lebih luas daripada bagian perbagian, memperlakukan pekerja sebagai modal sosial daripada sebagai biaya variabel, lebih berorientasi pada tujuan daripada hasil serta lebih berorientasi pada komitmen daripada hasil.

Sementara Manajemen Personalia, menurut Henry Simamora: <sup>3</sup>

“ Manajemen personalia lebih diarahkan pada karyawan organisasi, mencari dan melatih mereka, mengelola gaji, dan kontrak

---

<sup>3)</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan I, Yogyakarta, STIE YKPN, 1995, Hal 4-5.

karyawan, menjelaskan apa yang diharapkan organisasi dari mereka, membenarkan apa yang dilakukan manajemen serta mencoba untuk mengubah setiap tindakan manajemen yang kemungkinan akan mengakibatkan tanggapan yang tidak mendapatkan sambutan dari karyawan.

Dari pengertian diatas, maka perbedaan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Manajemen Personalia terletak pada tekanan aspek-aspek tertentu yang ada. intinya ada 3 hal penting yang membedakan kedua istilah tersebut, yaitu :<sup>4</sup>

- Manajemen Sumber Daya Manusia diterapkan terhadap para manajer dan karyawan.
- Manajemen Sumber Daya Manusia memperhatikan masalah pengelolaan manusia dan sumber daya lain dalam organisasi.
- Manajemen Sumber Daya Manusia menekankan pada pengelolaan kultur organisasional sebagai pusat aktivitas manajemen senior.

Dewasa ini, beberapa masalah telah mengganti sebutan Departemen Personalia menjadi Departemen Sumber Daya Manusia atau Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penggantian ini menyiratkan adanya

---

<sup>4)</sup> Ibid. Hal 4-5.



perubahan sikap dan pendekatan terhadap hubungan antara perusahaan dengan karyawan berkenaan dengan aktivitas rekrutmen, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan karyawan yang kompeten dan produktif.

Berdasarkan pemahaman diatas, maka definisi manajemen sumber daya manusia, menurut Henry Simamora adalah :<sup>5</sup>

“ Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian atas balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja “.

Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan yang baik.

#### 2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia

Oleh karena itu maka fungsi manajemen sumber daya manusia secara ringkas terbagi menjadi dua yaitu : fungsi manajemen yang menjadi fungsi dasar bagi manajer untuk melakukan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Kedua fungsi tersebut menurut Heidjrahman dan Suad Husnan adalah :<sup>6</sup>

a. Fungsi Manajemen, terdiri dari :

---

<sup>5</sup>) Ibid , Hal 6-7.

<sup>6</sup>) Heidjrahman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi IV, Yogya, BPFE, 1990, Hal 5-8.

### 1. Perencanaan

Berfungsi sebagai penentu program personalia terlebih dahulu yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### 2. Pengorganisasian

Berfungsi untuk merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan personalia dan faktor-faktor fisik yang digunakan sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan.

### 3. Pengarahan

Berfungsi sebagai pelaksanaan pekerjaan sehingga fungsi ini dapat mengusahakan agar karyawan dapat bekerja secara efektif.

### 4. Pengawasan

Berfungsi untuk mengamati dan mengembangkan pelaksanaan dengan rencana serta mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

## b. Fungsi Operasional

### 1. Pengadaan

Berfungsi untuk memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi serta penempatannya.

## 2. Pengembangan

Berfungsi untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan fungsi secara baik.

## 3. Kompensasi

Berfungsi sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

## 4. Integrasi

Fungsi ini menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

## 5. Pemeliharaan

Berfungsi untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

Dengan fungsi-fungsi tersebut, maka berarti harus ada kerjasama yang baik antara manajer dengan bawahannya, sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.2. Pengertian Tenaga Kerja

Sebagaimana dipahami diatas bahwa penentuan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya yang berasal dari manusia, maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia disini adalah tenaga kerja manusia pada suatu organisasi. Oleh karena itu perlu ditarik suatu pengertian

yang jelas tentang tenaga kerja. Peraturan pemerintah RI No. 33 Tahun 1977

tentang asuransi tenaga kerja yang mendefinisikan sebagai berikut :

“Tenaga kerja adalah buruh yang bekerja pada majikan atau perusahaan milik swasta termasuk perusahaan yang didirikan menurut peraturan penanaman modal asing serta karyawan yang bekerja pada perusahaan umum dan perusahaan persero dan mendapat imbalan”.

Sementara Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang kecelakaan No. 3 Tahun 1947 menyatakan :

“ Buruh adalah setiap orang yang bekerja pada majikan perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dengan mendapatkan upah baik pada perusahaan milik pemerintah maupun milik swasta”

Dari kedua definisi diatas, maka dapat ditentukan dua pengertian inti dari tenaga kerja : <sup>7)</sup>

- a. Bekerja pada majikan disebuah perusahaan yang diwajibkan untuk memberikan tunjangan.
- b. Menerima upah sebagai ganti dari pekerjaan yang diberikannya.

Dari pengertian Tenaga Kerja seperti itulah, maka fungsi tenaga kerja dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Dalam aspek perusahaan, tenaga kerja berfungsi sebagai faktor produksi.
2. Dalam aspek individu, tenaga kerja berfungsi sebagai cara untuk bertahan hidup serta melangsungkan kehidupannya.

---

<sup>7)</sup> Manulang, *Manajemen Perusahaan*, Yogyakarta, Liberty, 1984, Hal 45

3. Dalam aspek sosial, tenaga kerja berfungsi sebagai faktor peningkatan produksi Nasional yang selanjutnya meningkatkan pula kesejahteraan masyarakat.

### 2.3. Pengertian Kompensasi

Sesuai dengan objek penelitian ini yaitu kompensasi dengan kepuasan kerja, maka penulis hanya memfokuskan pada kedua masalah diatas. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan karena berhubungan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan. Sementara itu justru kompensasi merupakan suatu cara bagi manajer personalia untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawannya. Kesulitan kompensasi adalah karena pemberian kompensasi bukanlah hanya merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Disamping itu walaupun harus memilih dasar yang logis dan dapat dipertahankan, hal ini juga menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.

#### 2.3.1. Definisi dan Fungsi Manajemen Kompensasi

Pemberian upah pada para karyawan atas hasil yang dicapai seringkali dipahami sebagai kompensasi secara sempit. Namun dewasa ini,

pengertian kompensasi telah diperluas tidak hanya khusus pada upah tetapi juga faktor-faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu maka definisi kompensasi yang dimaksud adalah :<sup>8</sup>

“Kompensasi adalah semua bentuk penerimaan finansial, pelayanan yang bersifat konkrit (tangible) maupun manfaat yang dapat dinikmati oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan“.

Dari definisi diatas itu maka pengertian kompensasi dipahami sebagai suatu yang paling penting dalam hubungan antar manusia. Suatu hubungan yang terjadi diantara dua individu yang sering dianggap sebagai pertukaran, misalnya tanda terima kasih yang sering kita ucapkan adalah sudah termasuk dalam kategori suatu kompensasi. Ucapan terima kasih ini mewujudkan dalam bentuk yang lebih substantial seperti mengganti seperti mengganti dengan uang atas barang yang kita terima.

Dalam hubungan kerja, kompensasi merupakan bentuk penggajian, berbagai bentuk manfaat yang dapat dinikmati oleh semua karyawan dan berbagai penghargaan non ekonomi lainnya seperti pemberian tugas yang menantang dan penghargaan yang diberikan oleh atasan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan.

Seperti halnya fungsi dengan fungsi tenaga kerja yang meliputi tiga aspek yaitu aspek perusahaan, aspek individu serta aspek masyarakat

---

<sup>8)</sup> Suhartini , *Manajemen Kompensasi*, Yogyakarta, FE.UII, 1996, Hal 3

dalam rencana penyusunan kompensasi pun perlu memperhatikan ketiga aspek ini.

Dalam aspek perusahaan, kompensasi merupakan bagian yang penting dari pengeluaran perusahaan, pendukung utama strategi bisnis serta suatu potensi untuk memotivasi karyawan dalam aspek individu. Kompensasi merupakan pendapatan utama dalam diri individu serta berpengaruh besar terhadap kepuasan kerjanya. Sementara dalam aspek masyarakat, kompensasi selalu menjadi perhatian utama masyarakat, dalam rangka keadilan penggajian yang terjamin, penentuan besar kecilnya pajak serta diskripsi kondisi ekonomi masyarakat.

### 2.3.2. Tujuan Kompensasi

Beberapa tujuan pemberian kompensasi :<sup>9)</sup>

- a. Menarik individu yang memiliki pengetahuan, kemampuan, bakat yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasional yang spesifik.
- b. Mempertahankan karyawan yang berharga dan produktif.
- c. Mendorong terciptanya perilaku kerja yang kondusif untuk meningkatkan prestasi kerja.

---

<sup>9)</sup> Ibid, Hal 8

- d. Mendorong terbentuknya sikap yang kondusif berkaitan dengan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, keterlibatan kerja yang tinggi dan mendorong terciptanya kepuasan kerja.
- e. Mendorong pertumbuhan karyawan dengan memberi kesempatan karyawan untuk mendapatkan posisi yang menantang.
- f. Memenuhi kebutuhan akan gaji yang adil dan layak dalam kaitannya dengan kepatuhan terhadap Undang- Undang.

Pada dasarnya tujuan utama kompensasi yaitu untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal ini adalah gaji sebagai suatu timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu kompensasi juga bertujuan menciptakan efisiensi kerja, keadilan dan sebagai wujud kepatuhan terhadap Undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan lainnya. Tujuan efisiensi mengandung pengertian untuk meningkatkan produktivitas kerja dan terkendalinya biaya tenaga kerja.

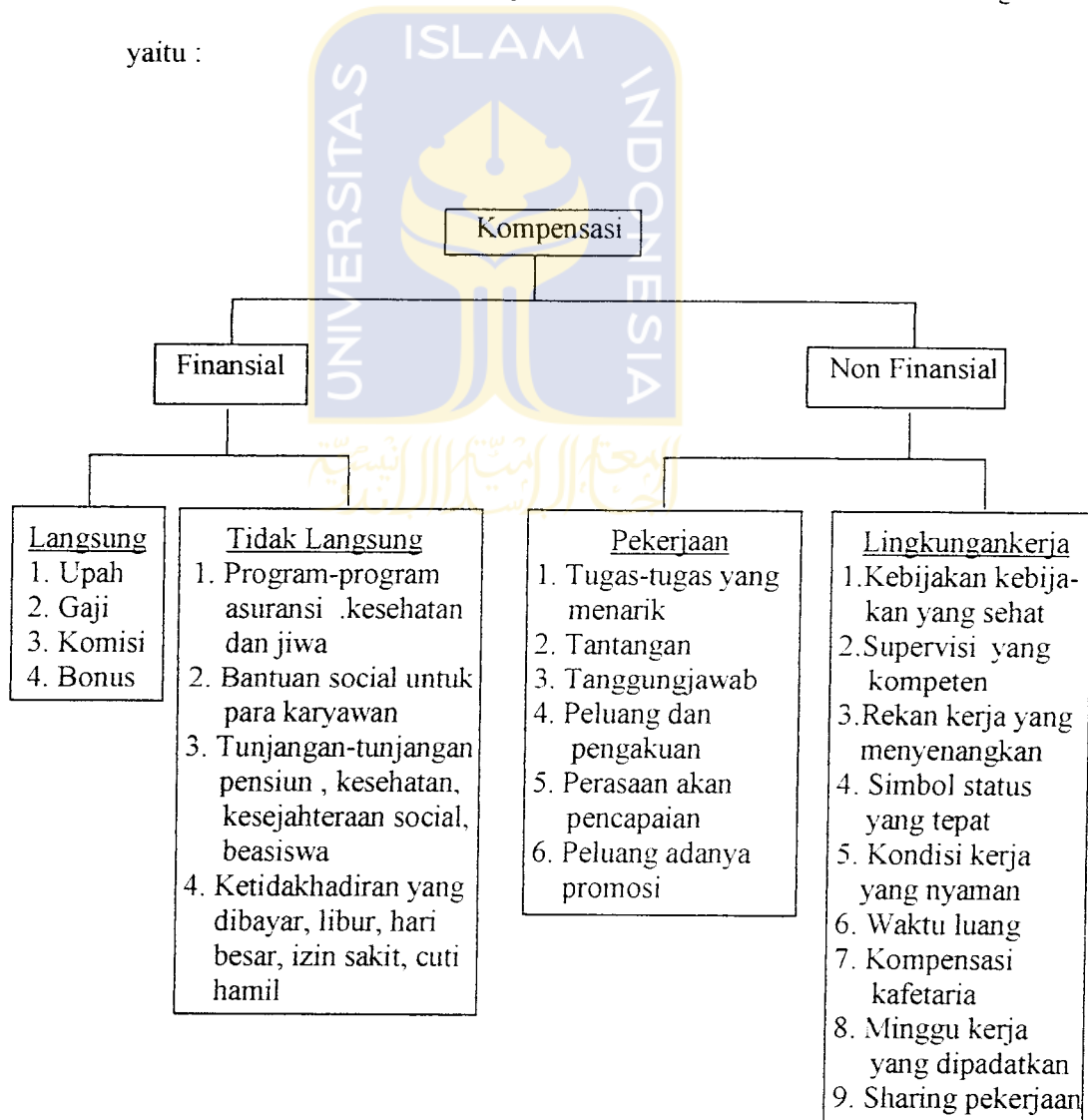
Tujuan Keadilan dalam hal ini mengandung pengertian adanya sistem penggajian yang memberikan pengakuan terhadap kontribusi karyawan, misalnya : menawarkan gaji yang lebih tinggi untuk pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Sedangkan tujuan ketaatan meliputi ketaatan



terhadap Undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dimana selalu menaati peraturan yang ada.

### 2.3.3. Komponen Program Pemberian Kompensasi

Program-program kompensasi tersistimatisir dalam satu bagan yaitu :



Gambar 1-1 : Komponen Program Kompensasi  
 Sumber : Henry Simamora, 1995, hal 413

Berdasarkan bagan diatas terlihat bahwa kompensasi terbagi menjadi :

#### A. Kompensasi Finansial

Yaitu semua penghargaan yang diberikan pada karyawan berdasarkan hubungan kerja yang ada yang berbentuk financial. System ini dibagi menjadi 2 yaitu : <sup>10)</sup>

##### 1) Langsung

Yaitu kompensasi financial yang terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan promosi.

##### a. Gaji dan Upah

Yaitu penghargaan dasar yang diberikan pada karyawan atas jasa yang diberikan sebagai suatu pembayaran dari majikan atas kontribusi yang telah diterimanya. Sebenarnya istilah gaji dan upah sama dengan gaji pokok. Gaji pokok dibagi menjadi 2 yaitu upah (wages) dan gaji (salary).

Upah merupakan gaji pokok karyawan yang tidak terorganisir yang pada umumnya dihitung berdasarkan bulanan atau tahunan, dimana jam kerja karyawan tidak dihitung. Dalam hal ini istilah yang digunakan adalah gaji pokok atau gaji. Dalam pelaksanaannya gaji dipengaruhi oleh budaya organisasi. Organisasi yang menekankan tingkat keterlibatan dan partisipasi karyawan yang tinggi cenderung meminimalkan

---

<sup>10)</sup> Kanungo and Mendosca, *Compensation : Effective Reward Management*, Oslo, Butterwoths, Ltd,1992, hal 7-8.

perbedaan status, misal : penggajian yang sama untuk semua karyawan.

b. Komisi – Komisi

Yaitu penghargaan yang diterima oleh karyawan sebelum tujuan kerja dari perusahaan tercapai. Biasanya diistilahkan sebagai rencana insentif. Insentif didesain agar karyawan ikut menikmati bagian dari keuntungan yang diperoleh organisasi. Hal ini untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Pada dasarnya terdapat dua item dasar dalam penetapan insentif :<sup>11</sup>

- Jumlah rata-rata output yang diperlukan untuk kinerja yang memadai
- Jumlah dana yang wajar yang wajar dan adil yang pantas untuk jumlah rata-rata pekerjaan

Dalam pelaksanaannya supaya program insentif diinginkan efektif, maka perlu diciptakan adanya kondisi-kondisi seperti :

- a. Pekerjaan-pekerjaan individu mestilah tidak begitu tergantung pada pekerjaan lain.
- b. Basis yang kompetitif dan memadai dalam gaji dan tunjangan-

---

<sup>11)</sup> Henry Simamora, Op, Cit, Hal 486.

tunjangan dasar pada puncak dimana insentif dapat menghasilkan pendapatan nasional.

- c. Dampak signifikan individu atau kelompok atas kinerja hasil-hasil yang penting.
- d. Hasil-hasil yang dapat diukur.
- e. Standard produksi terhadap mana program insentif didasarkan haruslah disusun dan diperoleh secara cermat.
- f. Standard diatas haruslah dikaitkan terhadap tingkat gaji.
- g. Rentang waktu yang masuk akal.
- h. Komitmen manajemen terhadap program-program adalah vital bagi kesuksesannya.
- i. Iklim organisasioanal yang sehat dan positif dimana perjuangan terhadap keunggulan individu dan kelompok didorong.<sup>12</sup>

Banyak perusahaan yang menerapkan sistem insentif, hal ini dikarenakan ada banyak keuntungan yang didapatkan dari pelaksanaannya, yaitu :<sup>13</sup>

- Meningkatkan produktivitas, menurunkan biaya-biaya produksi dan pendapatan.
- Menawarkan supervisi langsung yang lebih kecil untuk mempertahankan level-level output tertentu.

---

<sup>12)</sup> Ibid, Hal 487-489

<sup>13)</sup> Henry Simamora, Loc, Cit

- Sistem ini mendorong karyawan untuk mengurangi waktu yang hilang dan membuat penggunaan waktu dan peralatan yang lebih kecil.
- Menghasilkan penentuan biaya-biaya tenaga kerja yang lebih akurat

c. Bonus

Yaitu suatu bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sesudah tujuan kerja tercapai. Termasuk kategori merit pay. Insentif hampir sama dengan merit pay yaitu memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan perbedaannya adalah pada tujuan yang hendak dicapai yaitu mengkaitkan kenaikan gaji dengan setiap level kinerja karyawan.<sup>14</sup>

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penerapan merit pay adalah sebagai berikut :

1. Membuat standard kerja yang tinggi
2. Mengembangkan sistem penilaian kerja
3. Melatih penyelia dalam mekanisme penilaian kinerja yang akurat
4. Mengaitkan dengan erat imbalan dengan kinerja
5. Menggunakan suatu rentang peningkatan merit pay yang luas

-----  
<sup>14)</sup> Ibid, Hal 490.

Dalam pelaksanaannya tentu program merit pay mengalami kendala-kendala yang mungkin timbul. Dalam hal ini pihak yang memegang peran penting adalah manajer. Masalah-masalah yang mungkin timbul yang berkaitan dengan merit pay yang berhubungan dengan manajer :

- a. Mengkonsultasikan ketentuan-ketentuan kontrak Serikat Pekerja mengenai siapa yang mesti dilibatkan dalam perencanaan dan penerapan merit pay dan prosedur keluhan.
- b. Menganalisa pekerjaan yang cermat untuk menangkap perilaku kerja dan hasil kerja yang digunakan untuk menilai kinerja.
- c. Membuat suatu rentang gaji merupakan basis untuk membandingkan karyawan dalam hubungannya dengan level gaji mereka.
- d. Titik tengah suatu rentang gaji merupakan basis untuk membandingkan karyawan dalam hubungannya dengan level gaji mereka.
- e. Karyawan yang tidak berpengalaman dan baru diangkat normalnya dibayar pada titik minimal dari rentang gaji.
- f. Pekerja berpengalaman yang memasuki suatu kelas pekerjaan normalnya dibayar suatu tingkat gaji yang konsisten dengan pengalaman mereka.

- g. Karyawan yang memuaskan dapat menanjak dari tingkat gaji awal mereka menuju titik tengah dari rentang gaji mereka atas dasar Merit Pay
- h. Karyawan di atas rata-rata dapat meningkat di atas kenaikan rata-rata menuju titik tengah dan maksimal.
- i. Karyawan superior dapat meningkat menuju titik maksimal dari rentang gaji.

## 2) Tidak Langsung

Adalah kompensasi yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, dalam hal ini adalah tunjangan-tunjangan.

### a. Tunjangan-tunjangan

Adalah suatu program penghargaan yang dibuat untuk memberikan kesinambungan pendapatan dalam berbagai situasi dan kondisi (diri pribadi, karyawan (misal: kesehatan jiwa), kesehatan keluarga karyawan (misal : istri dan anak), situasi nasional (misal : hari libur).

Prinsip-prinsip tunjangan : <sup>15</sup>

- Tunjangan harus memenuhi kebutuhan hidup yang nyata.

---

<sup>15)</sup> Ibid, hal 479-480.

- Harus dibatasi kepada aktivitas-aktivitas dimana kelompok lebih efisien daripada individu.
- Bercirikan fleksibilitas yang memadai untuk memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebutuhan karyawan.
- Jika perusahaan ingin meraih apresiasi dari penyediaan jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik.
- Tunjangan harus dapat dikalkulasikan dan ketentuannya harus dibuat atas pendanaan yang sehat

#### B. Kompensasi Non Finansial

Adalah sistem kompensasi berdasarkan hubungan kerja yang ada namun tidak berbentuk finansial. Didapat dari kepuasan diri sendiri, kepuasan dan lingkungan psikologis. Henry Simamora membagi komponen finansial menjadi :<sup>16</sup>

- menurut pekerjaannya
- menurut lingkungan kerja

Kanungo dan Mendoza membagi komponen finansial menjadi dua, yaitu :<sup>17</sup>

---

<sup>16)</sup> Ibid, Hal 412

<sup>17)</sup> Kanungo and Mendoza, Op, Cit, Hal 10-11



- Interpersonal Rewards (penghargaan antar individu)
- Personal Growth Rewards

Pada hakikatnya teori Henry Simamora sudah mencakup teori Kanungo and Mendoza, yaitu hubungan antar karyawan, hubungan pimpinan dan simbol status yang tepat.

Demikian juga dengan program-program jabatan dan rasa bangga terhadap pekerjaan.

Dalam memahami mengenai arti kepuasan kerja dari sudut kompensasi, terdapat dua teori mengenai kepuasan yang mendasar, yaitu:<sup>18</sup>

#### 1. Aliran Manajemen Ilmiah

Aliran ini menganggap manusia sebagai makhluk ekonomi, perilaku kerja karyawan utama didorong oleh kebutuhan akan uang, jadi terfokus pada pembayaran kompensasi finansial.

#### 2. Aliran Hubungan Manusiawi

Aliran ini menganggap manusia sebagai makhluk sosial sehingga memandang tempat kerja sebagai suatu sistem sosial karyawan. Jadi fokus pada kompensasi non finansial.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya kebutuhan manusia secara sosial ada 5 kategori kebutuhan :<sup>19</sup>

---

<sup>18)</sup> Ibid, Hal 46-48

<sup>19)</sup> Ibid, Hal 49

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- c. Kebutuhan rasa memiliki
- d. Kebutuhan status diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

#### 2.3.4. Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik

##### a. Penghargaan Intrinsik

Berkaitan dengan motivasi terhadap perilaku kerja karyawan, pemberian tugas yang menantang, otonomi, partisipasi dalam pembuatan keputusan, penghargaan yang diberikan bersifat non finansial.

##### b. Penghargaan Ekstrinsik

Meliputi Hygiene faktor (faktor kesehatan lingkungan kerja), misal : gaji, kondisi kerja, pujian dari supervisi. Penghargaan yang diberikan bersifat finansial.

#### 2.3.5. Sistem Kompensasi Yang Efektif

Suatu sistem kompensasi dapat dijalankan secara efektif, apabila :

- Dapat memotivasi karyawan
- Tanggap terhadap situasi yang ada

Dalam hal ini faktor utama yang mempengaruhi jumlah dan type kompensasi yang diterapkan, yaitu :<sup>20</sup>

- Pengaruh Organisasional
- Analisis pekerjaan

#### 2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hal yang penting dalam pekerjaan, dimana kepuasan kerja yang diperoleh dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih baik lagi. Adanya penelitian tentang kepuasan kerja sangat berguna baik bagi individu, industri, maupun masyarakat.

Bagi individu, penelitian mengenai sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kesejahteraan mereka. Bagi industri penelitian kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Sedangkan manfaat yang didapat masyarakat dengan adanya penelitian mengenai kepuasan kerja yaitu masyarakat dapat menikmati hasil dari kapasitas maksimum dari pengembangan industri, serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

-----  
<sup>20)</sup> Ibid, Hal 434-435

#### 2.4.1. Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada. Ada beberapa definisi mengenai kepuasan kerja :

- Wexley dan Yukl.<sup>21</sup>  
Kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaan.
- Vroom.<sup>22</sup>  
Kepuasan kerja adalah refleksi dari job attitude yang bernilai positif.
- Hoppeck.<sup>23</sup>  
Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.
- Tiffin.<sup>24</sup>  
Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.
- Blum.<sup>25</sup>  
Kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap

---

21) Mohammad As'ad, Psikologi Industri, Edisi ke-4, Cetakan kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1995, Hal 104.

22) Ibid

23) Ibid

24) Ibid

25) Ibid

faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pengertian ini melihat kepuasan kerja dilihat sebagai hasil interaksi antar manusia dalam pekerjaan.

#### 2.4.2. Teori Kepuasan Kerja

Beberapa teori mengenai kepuasan kerja, yaitu :

##### 1. Discrepancy Theory

Teori ini dipelopori pertama kali oleh Porter. Teori ini mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan. Selisih yang didapat tersebut menunjukkan tingkat kepuasan kerja. Jadi kepuasan kerja bergantung pada discrepancy antara should be (expectation, needs or values) dengan apa yang menurut perasaanya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan). Apabila kepuasan kerja yang didapat lebih dari seimbang dengan maka kondisi tersebut dinamakan discrepancy positif. Dan sebaliknya apabila kepuasan kerja yang didapat kurang dari kondisi seimbang maka dinamakan discrepancy negatif.

## 2. Equity Theory

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adams. Teori ini berprinsip bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak adil atas suatu situasi dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

Dalam menilai keadilan terdapat elemen-elemen :

### a. Input – Out Comes

Input mengandung pengertian segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, meliputi : pendidikan, pengalaman, peralatan kerja, jam kerja dan sebagainya. Out Comes sendiri memiliki pengertian segala sesuatu yang berharga, dirasakan karyawan sebagai hasil-hasil dari pekerjaannya, seperti : upah, tunjangan, status, penghargaan diri, dan kesempatan untuk berkembang. Sehingga input – out comes mengandung pengertian keseimbangan antara sumbangan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dengan apa yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai timbal balik atau balas jasa.

### b. Comparison Person

Mengandung pengertian kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio outcomes yang dimilikinya. Seseorang akan membandingkan ratio out comes dirinya dengan orang lain

(comparison persons), dimana dia akan menilai apakah apa yang didapatnya sama dengan yang didapatkan oleh karyawan lainnya yang setara, dapat dihitung dengan rumus :

$$\frac{\text{Input A}}{\text{Out Comes A}} = \frac{\text{Input B}}{\text{Out Comes B}}$$

Apabila hasil yang diperoleh seimbang, maka dapat dikatakan karyawan puas terhadap pekerjaannya. Apabila hasil yang diperoleh tidak seimbang tapi menguntungkan, karyawan bisa merasa puas tapi juga bisa tidak. Dalam hal ini berlaku bagi karyawan yang sifatnya moralis. Lain halnya apabila hasil yang didapat tidak seimbang dan merugikan karyawan maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan.

c. Two Factor Theory

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini pertama kali oleh Herzberg. Teori dua faktor membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi 2 kelompok, yaitu :

- Kelompok Satisfiers

Yaitu faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja (keberhasilan pelaksanaan, penghargaan diri, kesempatan untuk maju, nilai daripada pekerjaan dan tanggungjawab)

- Dissatisfiers

Faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpastian (kebijaksanaan perusahaan, pengawasan, upah, hubungan antar karyawan, kondisi kerja, keamanan dan status. Perbaikan situasi ini akan menghilangkan ketidakpuasan tapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Herzberg dari kedua kelompok diatas yang dapat memicu kerja menjadi lebih baik adalah kelompok Satisfiers.

#### 2.4.3. Beberapa Faktor Tentang Kepuasan kerja

Dalam penilaian kepuasan kerja ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor utamanya adalah upah atau gaji. Akan tetapi faktor ini juga bisa tidak berlaku apabila karyawan sudah mampu memenuhi kebutuhan dasar hidupnya secara wajar atau karyawan telah dapat hidup lebih dari berkecukupan maka upah atau gaji tersebut bukan lagi menjadi faktor utama.

Dalam sebuah study, Blum dan Russ berusaha menentukan makna relatif dari 5 faktor motivasi yang cenderung



menentukan dalam pekerjaan, yaitu : <sup>26</sup>

- Kenaikan pangkat (promosi)

Dengan adanya kesempatan promosi dalam pekerjaan maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat mencapai jenjang pekerjaan yang lebih tinggi.

- Jam kerja

Jam kerja yang tetap dan teratur memudahkan karyawan dalam bekerja dan menyusun rencana kerjanya.

- Gaji

Dengan adanya kepastian gaji dan tingkat gaji yang sesuai dengan input yang diberikan oleh karyawan, maka karyawan akan giat dalam bekerja.

- Jaminan Keamanan

Adanya rasa aman dalam bekerja, menyebabkan karyawan lebih tenang dalam bekerja sehingga kemampuan yang dimilikinya dapat diterapkan secara maksimal dalam pekerjaan.

- Pengawasan

Pengawasan yang baik dapat menimbulkan suatu penghargaan bagi karyawan karena karyawan merasa dirinya dianggap sebagai bagian yang penting dalam organisasi perusahaan.

---

<sup>26)</sup> Milto I. Blum dan James C. Naylor, *A. Revision of Industrial Psychology and Its Social Foundation*, New York, Harpen dan Ro Publiser, 1968, Hal 66-71.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut E. Burt, ada 3 faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :<sup>27</sup>

a. Faktor hubungan antar karyawan

Yaitu terciptanya hubungan kerja yang baik antar manager dan karyawan, faktor fisik kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.

b. Faktor Individual

Meliputi sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang waktu bekerja dan jenis kelamin.

c. Faktor Luar

Meliputi keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Lain halnya dengan Ghisli dan Brown, yang membagi faktor kepuasan kerja menjadi 5 faktor , yaitu :<sup>28</sup>

a. Kedudukan (posisi)

Dengan bekerja pada posisi pekerjaan yang lebih tinggi dianggap akan lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Karena dianggap adanya perubahan dalam tingkat pekerjaan yang lebih baik atau dapat juga dikatakan adanya peningkatan kompensasi.

---

<sup>27)</sup> Mohammad As'ad, Op. Cit. Hal 112

<sup>28)</sup> Ibid, Hal 112-113

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasar perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Adanya kenaikan upah dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan baru itu.

c. Umur

Ada beberapa tingkatan umur yang pada tingkatan tersebut karyawan mengalami kondisi psikologis yang lebih., yaitu pada umur 25-34 tahun dan 40-45 tahun, dimana pada saat itu cenderung timbul perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan Jaminan Sosial

Kepastian dalam finansial dan jaminan sosial menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

e. Mutu Pengawasan

Mutu pengawasan yang baik merupakan suatu perhatian dan penghargaan bagi karyawan karena dianggap sebagai salah satu bagian yang penting dalam organisasi perusahaan.

Menurut Gilmer, ada 10 Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :<sup>29)</sup>

1. Kesempatan untuk maju

Kesempatan dalam promosi pekerjaan.

---

<sup>29)</sup> Ibid, Hal 114-115

2. Keamanan dalam bekerja

Kondisi kondusif yang mendukung pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa ada tekanan apapun.

3. Gaji

Gaji yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan diberikan karyawan kepada perusahaan.

4. Perusahaan dan manajemen

Kondisi perusahaan dan manajemen yang stabil memberikan kepastian bagi karyawan atas kelangsungan hidup pekerjaannya.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan yang ketat, dapat menurunkan tingkat absensi dan turn over dari karyawan.

6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Berhubungan dengan berat atau tidaknya beban atau tingkat tanggungjawab pada tiap pekerjaan.

7. Kondisi kerja

Kondisi fisik tempat kerja yang nyaman mendukung terciptanya kepuasan dalam bekerja.

8. Aspek Sosial dalam pekerjaan

Hubungan yang baik antar karyawan sehingga dapat dihindari perpecahan dalam organisasi.

## 9. Komunikasi

Komunikasi yang aktif baik antara manager dan karyawan maupun antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

## 10. Fasilitas

Kelengkapan fasilitas dan tunjangan seperti Rumah Sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

### 1. Faktor Psikologis

Berhubungan dengan kejiwaan karyawan seperti : minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

### 2. Faktor Sosial

Berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dalam organisasi.

### 3. Faktor Fisik

Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan karyawan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan dan peralatan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan ruangan, ventilasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

### 4. Faktor Finansial

Berhubungan dengan pemberian upah atau gaji dan jaminan-jaminan sosial karyawan.

## BAB III

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 3.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Pada tahun 1960 di kota Solo, Ny. Martiningsih mencoba membuat jamu racikan dan jamu rajangan, yang kemudian jamu itu dijual kepada tetangganya. Namun jamu tersebut belum diberi merk karena masih dalam tahap percobaan. Semakin lama usahanya semakin berkembang dengan pesat dan masyarakat mulai mengenal jamu yang diproduksi oleh Ny. Martiningsih.

Pada tahun 1979, Ny. Martiningsih pindah ke kota Semarang dan pada tahun itu juga mendirikan perusahaan jamu tradisional yang bermerk “Dami”, yang berlokasi di Jl. Mataram No. 408.

Perusahaan jamu “Dami”, didirikan dengan maksud sebagai berikut :

1. Untuk memajukan industri jamu tradisional.
2. Untuk membantu masyarakat dalam pelayanan kesehatan dengan menggunakan obat-obatan tradisional.
3. Membantu program pemerintah dalam hal penggunaan produk dalam negeri.

Dengan demikian semakin bertambahnya produksi dari tahun ke tahun, maka lokasi perusahaan di Jl. Mataram No. 408 sudah tidak

memenuhi syarat lagi untuk proses produksi karena daerah tersebut berkembang menjadi daerah pertokoan. Pada tahun 1980 perusahaan pindah ke Jl. DR. Cipto No. 214, dengan fasilitas yang cukup lengkap. Sedangkan di Jl. Mataram dikhususkan untuk pemasaran saja.

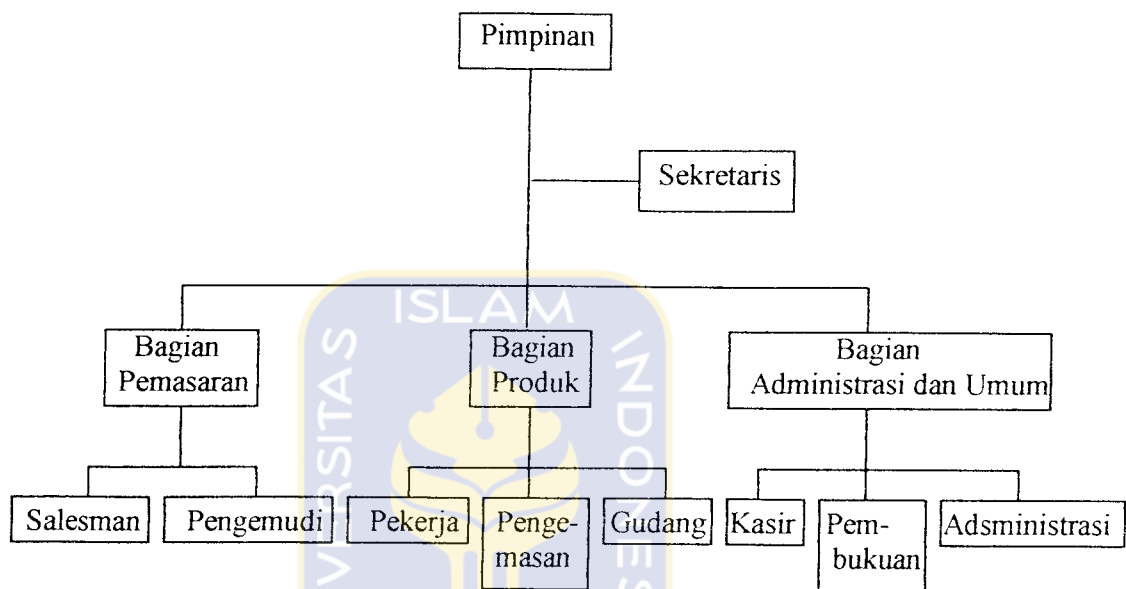
Pada tanggal 23 oktober 1983, perusahaan jamu “Dami” mendapat kepercayaan dari pemerintah sebagai salah satu perusahaan jamu tradisional, dengan dikeluarkannya surat ijin produksi No.3376. Dengan adanya surat ijin produksi tersebut menambah kepercayaan masyarakat terhadap jamu “Dami”. Dan setelah disahkan oleh pemerintah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Dami Sariwana.

Sekarang perusahaan jamu “Dami” dikelola oleh Bapak Eddie Pribadi sedangkan Ny. Martiningsih hanya mengawasi karena usianya sudah tua.

### 3.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi yang dipakai oleh Perusahaan Jamu “Dami” adalah struktur organisasi lini atau garis, yaitu wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan kepada satuan-satuan dibawahnya dalam bagian/ bidang tertentu, dan kepala bagian disetiap bidang pekerjaan mempunyai hak untuk memberi perintah pada bawahannya.

Adapun struktur organisasi perusahaan jamu “Dami” adalah sebagai berikut :



Gambar I – 2: Struktur Organisasi Perusahaan Jamu “Dami” Semarang.

Diskripsi jabatan sangat penting diperlukan dalam suatu perusahaan, dengan adanya diskripsi jabatan maka dapat diketahui tugas-tugas dan tanggungjawab dari masing-masing personil yang ada dalam perusahaan. Adapun tugas dari masing-masing bagian pada perusahaan jamu “Dami” adalah sebagai berikut :

#### 1. Pimpinan Perusahaan

Pimpinan perusahaan juga merangkap sebagai pemilik perusahaan, dengan demikian pemimpin mempunyai kuasa penuh atas



segala kegiatan perusahaan. Pimpinan perusahaan mempunyai tugas antara lain :

- a. Mempunyai wewenang untuk memberikan perintah kepada masing-masing bagian.
  - b. Merencanakan kegiatan yang ada dalam perusahaan dan menentukan anggaran belanja perusahaan.
  - c. Membuat peraturan-peraturan dalam perusahaan.
2. Sekretaris
- a. Membuat pimpinan dalam bidang administrasi.
  - b. Membuat surat-surat dan daftar absensi.
  - c. Mengadakan pembukuan dengan baik.
3. Bendahara
- a. Memegang keuangan perusahaan.
  - b. Membuat laporan rugi laba tiap akhir tahun.
  - c. Memberi gaji atas perintah pimpinan.
4. Apotheker
- a. Mengawasi jalannya proses produksi.
  - b. Membuat dan merencanakan komposisi untuk bahan jamu.
  - c. Bertanggung jawab terhadap seluruh hasil produksi.
5. Bagian Penjualan
- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh hasil produksi perusahaan yang dipasarkan.
  - b. Meningkatkan volume penjualan.

- c. Mengatur hubungan distribusi barang.
6. Bagian Produksi
- a. Bertanggung jawab terhadap kelangsungan proses produksi.
  - b. Bertanggung jawab mengenai masalah-masalah produksi dalam perusahaan, mulai dari bahan mentah yang diolah sampai bahan jadi.
  - c. Menjaga mutu dan standard kualitas barang yang diproduksi.
7. Bagian Gudang
- a. Bertanggungjawab terhadap keluar masuknya barang untuk perusahaan.
  - b. Mengawasi dan mengecek jumlah barang yang tersedia.
  - c. Memberikan laporan jumlah barang yang tersedia.
  - d. Menyiapkan barang yang akan dijual.
8. Salesman
- a. Memasarkan barang dan mengecek produk yang laku dijual.
  - b. Membuat laporan mengenai barang yang terjual.
  - c. Mencari order sebanyak mungkin.
9. Pengemasan
- a. Mengemasi jamu baik yang berbentuk serbuk, pil dan kapsul.
  - b. Bertanggung jawab terhadap kekuatan, kebersihan dan kerapian kemasan.

### 3.3. Personalia

Perusahaan jamu “Dami” berusaha mengkoordinir masalah personalia dengan sebaik-baiknya, supaya karyawan merasa aman dalam bekerja serta mempunyai loyalitas kerja yang tinggi.

#### 3.3.1. Sumber Tenaga Kerja

Sumber tenaga kerja diambil dari daerah sekitar daerah kota Semarang, yang kesemuanya berjumlah 100 orang yang terdiri dari 40 orang laki-laki dan 60 orang wanita. Sedang jenjang pendidikan tenaga kerja untuk buruh berijazah SD atau SLTP, untuk tenaga kerja tetap umumnya SMU atau sekolah kejuruan. Syarat-syarat umum lainnya antara lain:

- a. Pria atau wanita berusia diatas 15 tahun.
- b. Rajin dan giat dalam bekerja.
- c. Disiplin, jujur dan ulet.

Untuk pengangkatan karyawan tetap diadakan masa percobaan selama tiga bulan, bagi karyawan yang lulus masa percobaan dapat diterima sebagai karyawan tetap.

#### 3.3.2. Sistem Upah

Sistem pengupahan yang dipakai oleh perusahaan jamu “Dami” adalah :

- a. Upah Harian

Upah harian biasanya diberikan pada buruh, besarnya ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

b. Upah Bulanan

Upah bulanan diberikan untuk karyawan tetap/ staff setiap satu bulan sekali.

Selain upah yang disebutkan diatas, ada juga komisi untuk salesman, komisi ini diberikan atas penjualan produk, makin banyak penjualanya makin besar komisinya.

3.3.3. Jam kerja

Sesuai dengan peraturan pemerintah tentang jam kerja buruh, maka lamanya jam kerja dalam satu hari adalah delapan jam. Dalam satu minggu perusahaan bekerja selama lima hari. Adapun rincian jam kerja tiap harinya adalah sebagai berikut :

- Jam 08.00 WIB – 12.00 WIB adalah bagian tahap I
- Jam 12.00 WIB – adalah jam istirahat
- Jam 13.00 WIB – 17.00 WIB adalah bagian tahap II

3.3.4. Jaminan Sosial

Jaminan yang diberikan perusahaan jamu “Dami” kepada pegawainya adalah sebagai berikut :

- a. Bila ada pegawai yang sakit akan mendapatkan pengobatan secara cuma-cuma.
- b. Bila ada pegawai yang mendapat musibah, akan mendapatkan santunan dari perusahaan.
- c. Tunjangan Hari Raya.
- d. Cuti tahunan dan cuti khusus, seperti melahirkan/ perkawinan.

### 3.4. Produksi

#### 3.4.1. Peralatan Produksi

Didalam melakukan kegiatan produksi perusahaan menggunakan berbagai macam peralatan, adapun peralatan produksi yang digunakan perusahaan saat ini adalah :

##### 1. Mesin Giling

Gunanya : untuk menggiling bahan mentah menjadi serbuk..

##### 2. Mesin Ayak

Gunanya : Untuk mengayak serbuk agar menjadi serbuk halus.

##### 3. Mesin Mixer

Gunanya : untuk mencampur bahan yang satu dengan bahan yang lain.

##### 4. Mesin Granulator

Gunanya : Untuk membentuk pil (dari adonan serbuk menjadi butiran-butiran pil ).

##### 5. Mesin Oven

Gunanya : untuk mengeringkan pil yang sudah jadi.

6. Mesin Oseng

Gunanya : untuk mengeraskan dan mengkilatkan pil.

7. Perkulator

Gunanya : Untuk membuat ekstrak yaitu sari khasiat yang berupa cairan.

3.4.2. Bahan Yang Digunakan

Perusahaan jamu “Dami” memerlukan bahan yang digunakan untuk memproduksi jamu. Bahan tersebut dapat digolongkan antara lain :

1. Golongan Kayu - kayuan

Misalnya : Kayu manis, Kayu secang, Kayu Cendono, Kayu klaket dan lain-lain.

2. Golongan daun - daunan

Misalnya : Daun Meniran, Daun Kecubung, Daun tapak doro dan lain-lain.

3. Golongan Akar-akaran

Misalnya : Akar salam, Akar alang-alang dan lain-lain.

4. Madu

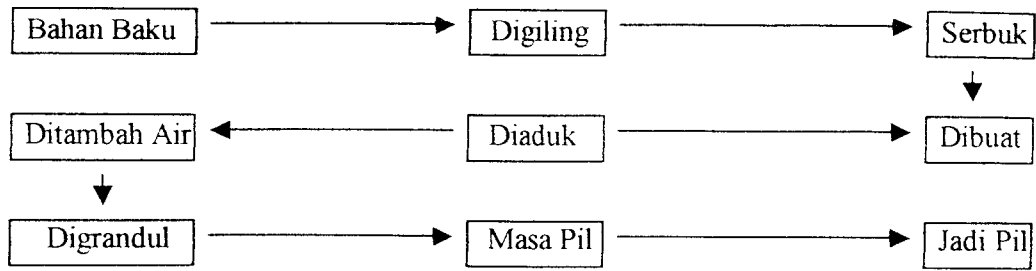
Bahan-bahan tersebut umumnya berasal dari daerah Jawa Tengah yaitu daerah Bandungan, Wonogiri, Karang Bolong dan lain-lain.

### 3.4.3. Proses Produksi

Proses produksi perusahaan jamu “Dami” bersifat terus-menerus. Jalannya proses produksi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Mula-mula bahan baku dibersihkan terlebih dahulu, setelah bersih lalu dikeringkan, lalu digiling sehingga menjadi serbuk.
2. serbuk tersebut kemudian diayak agar menghasilkan serbuk yang halus
3. beberapa macam serbuk halus dicampur menjadi satu dan diaduk hingga rata.
4. bahan-bahan yang dicampur ditambah air secukupnya, kemudian dituangkan kedalam loyang besar dan didiamkan beberapa menit agar lembab.
5. Adonan yang sudah lembab digiling sedikit demi sedikit selama setengah jam, sehingga menjadi pil.
6. agar pil menjadi mengkilap dan matang dimasukkan kedalam gentong tembaga, setelah mengkilat diletakkan dalam loyang besar kemudian dipanaskan dengan oven.
7. setelah kering, baru dikemas sesuai dengan kebutuhan produksi, kemudian siap dipasarkan.

Jalannya proses produksi tersebut diatas dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut :



Gambar I – 3: Skema Pembuatan Jamu Perusahaan Jamu “Dami Sariwana” Semarang

### 3.5. Pemasaran

#### 3.5.1. Daerah Pemasaran

Untuk daerah pemasaran yang berhasil dicapai perusahaan adalah sebagai berikut :

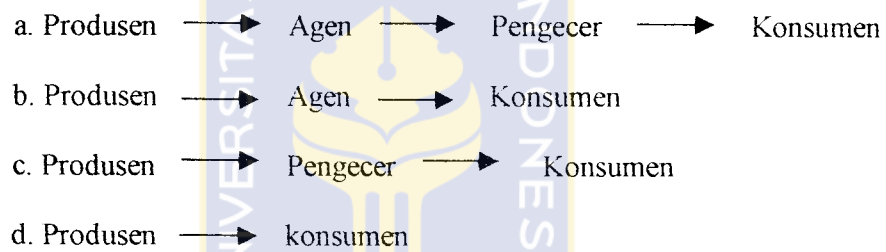
1. Kota-kota dipulau Jawa, antara lain :
  - a. Semarang
  - b. Surabaya
  - c. Jakarta
  - d. Bandung dan lain-lain.
2. Kota-kota diluar pulau Jawa, antara lain :
  - a. Kalimantan
  - b. Sumatera
  - c. Sulawesi dan lain-lain.



Pemasaran yang paling menguntungkan adalah pemasaran di pulau Jawa yaitu Jawa Tengah.

#### 3.4.4. Saluran Distribusi

Perusahaan Jamu “Dami” dalam menyalurkan hasil produksinya menggunakan saluran distribusi sebagai berikut :



Fungsi agen adalah membantu dalam memasarkan hasil produksi perusahaan, fungsi pengecer adalah menjual produk perusahaan secara langsung kepada konsumen. Selain itu perusahaan juga melayani penjualan secara langsung konsumen, walaupun dalam jumlah yang relatif kecil, hal ini dilakukan untuk menarik simpati konsumen terhadap perusahaan.

#### 3.5.3. Promosi Penjualan

Perusahaan jamu “Dami” mengadakan promosi penjualan melalui :

- a. Majalah
- b. Surat Kabar
- c. Radio Swasta
- d. Selebaran atau brosur

e. Pameran dagang

#### 3.5.4 Persaingan

Persaingan yang dihadapi perusahaan Jamu “Dami” adalah dari :

- a. Jamu Nyonya Meneer
- b. Jamu Sido Muncul
- c. Jamu Simona
- d. Jamu Jago

Semua perusahaan tersebut diatas memproduksi di kota Semarang, maka untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan jamu yang lain, perusahaan jamu “Dami” berusaha menjaga kualitasnya, menggallakkan promosi, membuta kemasan ynag menarik, serta berusaha menekan harga jual produknya.

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1.1. Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, penggolongan responden berdasarkan tingkat pendidikan, umur, jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1  
Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-Laki	40	40
Perempuan	60	60
Jumlah	100	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2003

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan menunjukkan prosentase responden perempuan lebih besar (60%) dibandingkan responden laki-laki (40%), hal ini disebabkan karena karakter wanita lebih tekun dan teliti serta mempunyai kesabaran menangani hal-hal yang rumit dalam proses produksi, sedangkan karyawan laki-laki sebagai pendukung untuk membantu mengangkat pekerjaan yang berat-berat seperti bahan baku, barang jadi, dan lain-lain.

#### 5.1.2. Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur

Data yang diperoleh bahwa penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin maupun umurnya, responden dapat dilukiskan pada tabel 2

Tabel 2

## Penggolongan Menurut Umur dan Jenis Kelamin

Umur (tahun)	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
	Laki-Laki	Perempuan		
19 – 23	19	25	44	44
24 - 28	10	18	28	28
29 – 33	7	15	22	22
34 – 38	4	2	6	6
Jumlah	40	60	100	100,00

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2003

Dalam penelitian ini umur responden paling rendah adalah 19 tahun dan paling tinggi 38 tahun. Sebagian besar responden (44%) berumur antara 19 – 23 tahun, dari 44 orang tersebut 25 orang diantaranya berjenis kelamin perempuan dan 19 orang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia tersebut merupakan usia yang sangat produktif dan usia pencari kerja bagi tenaga kerja yang tidak dapat melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi karena kondisi ekonomi. Sedangkan umur 24 – 28 tahun sebanyak 28 orang atau 28%, umur 29 – 33 tahun sebanyak 22 orang atau 22% dan sisanya sebanyak 6 orang atau 6% berumur 34 – 38 tahun.

### 5.1.3. Penggolongan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data yang diperoleh tentang pendidikan responden berdasarkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin responden dapat diketahui dari tabel berikut:

Tabel 3

## Penggolongan Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

Pendidikan Responden	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
	Laki-Laki	Perempuan		
SD	6	4	10	10
SLTP	10	19	29	29
SLTA	19	29	48	48
Diploma	5	8	13	13
Jumlah	40	60	100	100,00

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2003

Dalam tabel 3 terlihat bahwa tingkat pendidikan terendah responden adalah untuk Sekolah Dasar (SD) sebanyak 10 orang dan sebagian besar responden yaitu 48% berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Sedangkan responden yang berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) sebanyak 29 orang atau 29% dan sisanya sebanyak 13 orang atau 13 % berpendidikan Diploma.

#### 5.1.4. Penggolongan responden berdasarkan masa kerja

Responden juga dikelompokkan berdasarkan masa kerjanya atau jangka waktu telah bekerja diperusahaanm seperti terlihat pada tabel 4

Tabel 4  
 Penggolongan Responden Menurut Masa Kerja dan Jenis Kelamin  
 (dalam tahun)

Masa Kerja (tahun)	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
	Laki-Laki	Perempuan		
1 – 4	20	29	49	49
5 – 8	12	22	34	34
9 – 12	8	9	17	17
Jumlah	40	60	100	100,00

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2003

Rata-rata masa kerja responden adalah 1 sampai 4 tahun dimana ada 49 orang. Responden dengan masa kerja terlama yaitu antara 9 sampai dengan 12 tahun sebanyak 17 orang.

Dari penggolongan responden tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berjenis kelamin perempuan berusia antara 19 sampai 23 tahun, dengan pendidikan SLTA dan masa kerja antara 1 sampai 4 tahun.

## 5.2. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 5.2.1. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel persepsi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 5

## Hasil Perhitungan Regresi

Dependen Variabel	Independen Variabel	Koefisien Regresi	Standar error	t Hitung	Korelasi Parsial (%)	Ket
Kepuasan Kerja (y)	- Kompensasi Finansial (x1)	0,368	0,079	4,201	39,2	Sangat signifikan Sangat signifikan
	- Kompensasi nonfinansial (x2)	0,343	0,078	3,911	36,9	
Constant		= 1,003				
Std. Error of the estimate		= 0,2000				
Adjusted R Squared		= 0,321				
R Squared		= 0,335				
Multiple R		= 0,579				
F Hitung		= 24,421				
N		= 100				

Hasil tabel diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,003 + 0,368 X_1 + 0,343 X_2$ . Hal ini berarti nilai constanta yang positif sebesar 1,003 menunjukkan kepuasan kerja karyawan sudah memiliki prosentase yang baik mesti tidak dipengaruhi oleh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ). Sedangkan koefisien regresi untuk variabel persepsi sistem kompensasi finansial sebesar 0,368 yang berarti setiap ada kenaikan variabel  $X_1$  sebesar 1% maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,368 dengan menganggap variabel yang lain konstan. Begitu juga dengan koefisien regresi untuk variabel persepsi sistem kompensasi non finansial, apabila ada kenaikan variabel  $X_2$  sebesar 1 % maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,343 dengan menganggap variabel yang lain konstan.

Dari perhitungan juga diperoleh koefisien Determinasi  $R^2 = 0,335$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi sistem kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan variabel persepsi sistem kompensasi non finansial ( $X_2$ ), mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi (Y) sebesar 33,5 %. Sedangkan sisanya

yaitu sebesar 66,5 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model. Maka variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) lebih kecil mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan variabel-variabel lain.

### 5.3. PENGUJIAN HIPOTESIS

#### 5.3.1. Uji F

Untuk menguji signifikan pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dibuktikan dengan uji F. adapun hipotesis yang diajukan yaitu:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$  : ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dari hasil perhitungan dibuktikan bahwa,  $b_1 \neq b_2 \neq 0$  serta didapat  $F = 24,421$ . pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ ,  $df (2) (97)$ ; diperoleh  $F$  tabel sebesar 3,090, maka nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, faktor persepsi kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan persepsi kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) diterima.



Perasaan adil atau tidak adil dalam penerimaan kompensasi finansial atau kompensasi non finansial akan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan terhadap nilai dari suatu penghargaan. Perbandingan dilakukan dengan membandingkan penghargaan yang diterima dengan rekan kerja maupun pasar tenaga kerja untuk organisasi yang sejenis. Karyawan yang merasa item penghargaan maupun metode penetapannya adalah adil, maka karyawan akan mengalami kepuasan dengan penghargaan tersebut.

### 5.3.2. Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel terikat dibuktikan dengan uji t. adapun hipotesa yang diajukan yaitu:

- Untuk variabel  $X_1$

$H_0 : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel persepsi sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh yang signifikan dari variabel persepsi sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

- Untuk variabel  $X_2$

$H_0 : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel persepsi sistem kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

Ha :  $b_2 \neq 0$  : ada pengaruh yang signifikan dari variabel persepsi sistem kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6

Hasil Perhitungan Uji t

No	Variabel bebas	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Keterangan	Korelasi Parsial (%)
1.	Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	4,201	1,66	T Hitung > t tabel (signifikan)	39,2
2.	Kompensasi non finansial ( $X_2$ )	3,911	1,66	t Hitung > t tabel (signifikan)	36,9

Sumber : Data Primer yang Diolah. 2003

Dari hasil perhitungan dibuktikan  $b_1 \neq 0$  dan  $b_2 \neq 0$ , sedangkan nilai t hitung = 4,201 untuk kompensasi finansial dan t hitung = 3,911 untuk kompensasi non finansial. Dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ,  $df(97)$ ; diperoleh t tabel sebesar 1,66, terbukti nilai t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

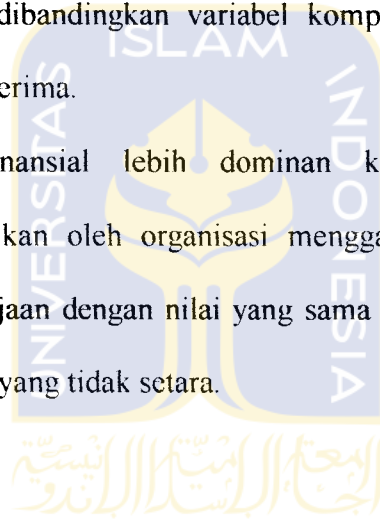
Dari hasil perhitungan komputer juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial antara variabel persepsi kompensasi finansial ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi ( $Y$ ) sebesar 0,392. artinya variabel  $X_1$  mempengaruhi variabel  $Y$  sebesar 39,2 %, dimana variabel persepsi kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dianggap konstan..

Koefisien determinasi parsial dari  $X_2$  adalah sebesar 0,369 Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel persepsi kompensasi non finansial ( $X_2$ )

terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara parsial sebesar 36,9 %. Dimana variabel persepsi kompensasi finansial adalah konstan.

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh parsial antara variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah lebih besar (dominan) dibandingkan variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ). Maka hipotesis kedua diterima.

Kompensasi finansial lebih dominan karena sistem pemberian kompensasi yang diberikan oleh organisasi menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan, dimana pekerjaan dengan nilai yang sama digaji setara dan gaji yang berbeda untuk pekerjaan yang tidak setara.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Dami Sariwana di Semarang, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi kompensasi finansial sebesar 0,368 dan nilai koefisien korelasi kompensasi non finansial sebesar 0,343. hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang telah ditetapkan perusahaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan uji hipotesis F ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu  $24,421 > 3,090$ , hal ini menunjukkan kedua variabel independen yaitu persepsi kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan persepsi kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ) atau menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2. Berdasarkan uji hipotesis t, ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ . Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara persepsi kompensasi finansial dan persepsi kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dari hasil perhitungan

korelasi parsial menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempengaruhi variabel  $Y$  sebesar 39,2 % dimana variabel  $X_2$  dianggap konstan. Sedangkan variabel  $X_2$  mempengaruhi variabel  $Y$  sebesar 36,9 % dimana  $X_1$  dianggap konstan, sehingga pengaruh variabel persepsi sistem kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah lebih besar (dominan) dibandingkan variabel persepsi sistem kompensasi non finansial ( $X_2$ ).

## 5.2. Saran – Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi kelangsungan produktivitas perusahaan disamping adanya pemberian sistem kompensasi finansial dan sistem kompensasi non finansial perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar setiap karyawan perusahaan merasa puas dan bersemangat. Dengan demikian tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Dengan hasil penelitian ini penulis berharap kepada perusahaan, agar perusahaan selalu banyak melihat dan mengukur seberapa besar tingkat kepuasan karyawannya. Sehingga nantinya perusahaan dapat menentukan kualitas dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Selain kebijaksanaan pemberian kompensasi perlu ditingkatkan lagi kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, misalnya lebih memperhatikan lingkungan

kerja, memperbaiki hubungan kerja, mendisiplinkan karyawan dan memberi motivasi pada setiap karyawan agar lebih baik dalam kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, *Teknik Sampling untuk Survey dan Eksperimen*, Rineka Cipta, Edisi Baru, 1992
- As'ad, Mohammad, *Psikologi Industri Edisi Ke 4*, Cetakan Kedua, Liberty, Yogyakarta, 1995
- Blum, Milto I, dan James C. Naylor, A., *Remind of Industrial Psychology and Its Social Foundation*, Harpen dan Ro Publisher, New York, 1968
- Dajan, Anto, *Pengaruh Metode Statistik Jilid II*, LP3ES, Jakarta, 1986
- Heidjrahman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia Edisi IV*, BPFE, Yogyakarta, 1990.
- Kanungo dan Mendosca, *Compensation : Effective Reward Management*, Butterwoths, Oslo, 1992
- Manulang, *Manajemen Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 1989
- Nasir, Mohammad, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 1995
- Suhartini, *Manajemen Kompensasi*, FE UII, Yogyakarta, 1996
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia. Pustaka Utama, Jakarta, 1998

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT Dami Sariwana

di

SEMARANG

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Anda untuk membantu mengisi angket (daftar pertanyaan) penelitian yang saya ajukan.

Tujuan penelitian yang saya lakukan adalah guna memenuhi tugas dan kewajiban dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh derajat kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, dan juga untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “ Pengaruh Persepsi Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja “.

Perlu diketahui bahwa angket ini dilihat semata-mata untuk penelitian ilmiah, bukan untuk yang lain dan dijamin kerahasiaannya. Jawaban Anda tidak akan mempengaruhi kondisi Anda di instansi Anda. Oleh karena itu saya mohon kepada Anda untuk menjawab angket ini dengan sejujurnya dan selengkapny.

Saya mengucapkan terima kasih banyak akan kesediaan Anda yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini dan mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Anda.



(1). Petunjuk Pengisian Angket

Dalam angket ini terdiri atas dua bagian yaitu :

- Pada bagian A, Anda cukup mengisi kolom yang telah disediakan dan/atau memberi tanda x atau lingkaran pada salah satu jawaban yang dipilih.
- Sedangkan untuk bagian B Anda diminta memberikan pendapatnya. Apakah Anda setuju atau tidak terhadap pernyataan yang dibuat oleh penulis, sehubungan dengan kenyataan yang ada di lingkungan perusahaan. Berilah tanda x atau lingkaran pada jawaban yang dipilih.

**ANGKET PENELITIAN**

Bagian A

1. No. Responden : ..... (dikosongkan)
2. Jenis Kelamin : L / P
3. Umur : .....
4. Jabatan : .....
5. Tingkat pendidikan :
  - a. SD tidak tamat
  - b. SD tamat
  - c. SMP tidak tamat
  - d. SMP tamat
  - e. SMA tidak tamat
  - f. SMA tamat
  - g. Akademi
  - h. Universitas
6. Mulai bekerja tahun : .....

No	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN			
1	Gaji yang saya terima sangat memenuhi kebutuhan saya beserta keluarga saya	1	2	3	4
2	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan jerih payah saya	1	2	3	4
3	Bila saya sakit akan diberi kesempatan cuti sesuai dengan penyakit saya	1	2	3	4
4	Dalam setahun, saya akan diberi kesempatan untuk mengambil cuti liburan sampai 12 hari kerja	1	2	3	4
5	Perusahaan akan memberi suatu penggantian bagi karyawan yang menderita cacat akibat kecelakaan kerja	1	2	3	4
6	Bila sakit keras dan membutuhkan biaya pengobatan banyak, maka perusahaan akan menanggung seluruh biaya pengobatan sesuai dengan hak atau golongan saya	1	2	3	4
7	Bila saya menghasilkan prestasi kerja yang baik (melebihi rata-rata) saya akan mendapat bonus dari perusahaan	1	2	3	4
8	Perusahaan memberikan komisi bagi karyawan yang melakukan kerja lembur	1	2	3	4
9	Perusahaan menyediakan fasilitas untuk rekreasi/liburan bagi karyawan (seperti fasilitas kegiatan olahraga atau kesehatan)	1	2	3	4
10	Keluarga saya juga mendapatkan kesempatan untuk menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan	1	2	3	4
11	Sikap dan cara pimpinan sangat bijaksana dalam memberikan penjelasan atau keterangan yang berhubungan dengan pekerjaan	1	2	3	4
12	Kerjasama dimaksudkan agar tercipta suasana kerja yang sesuai dengan tujuan bersama	1	2	3	4
13	Apabila saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka rekan-rekan sekerja selalu memberi pertolongan	1	2	3	4

14	Dalam suasana kerja, antara saya dan rekan –rekan sekerja tidak pernah terjadi ketegangan dan konflik	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
15	Atasan saya menghormati saya sebagai layaknya seorang pegawai	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
16	Saya tidak pernah diperlakukan seperti mesin yang harus bekerja tanpa mengenal lelah	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
17	Saya merasa bahwa kenaikan pangkat sesuai dengan prosedur dan berjalan lancar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
18	Kebijakan kenaikan pangkat didasarkan pada prestasi kerja dan lama kerja	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
19	Perusahaan memberikan peluang promosi jabatan terhadap semua karyawan sesuai dengan prosedur	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
20	Saya merasa bahwa tidak sulit untuk menduduki jabatan di instansi tempat saya bekerja	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
21	Saya merasa senang dan tenang dengan suasana kerja atau kondisi kerja saat ini	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
22	Ruang tempat saya bekerja bersih dan segar disertai perlengkapan kerja yang memadai	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
23	Pekerjaan saya sebagai karyawan sangat menyenangkan dan saya biasa datang tidak terlambat dalam bekerja	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
24	Bila saya datang terlambat saya merasa rugi dan kurang puas dalam berprestasi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
25	Apabila keluarga saya sakit atau ada kematian perusahaan selalu memberikan sumbangan sosial atau materi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
26	Jika ada rekan kerja atau keluarganya yang mendapat musibah, sesama rekan kerja saling membantu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
27	Pembagian tugas ditempat saya bekerja sangat adil maka saya ingin lebih berprestasi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
28	Untuk mencapai prestasi tersebut saya selalu bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas-tugas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

29	Saya merasa bahwa penghasilan yang saya peroleh dari perusahaan sudah cukup dan saya menerima gaji tepat waktu	1	2	3	4
30	Saya berpendapat dengan adanya kenaikan gaji semangat kerja semakin bertambah	1	2	3	4









## criptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi Finansial (X1)	100	2.00	3.40	2.5750	.2683
Kompensasi Non Finansial (X2)	100	1.40	3.10	2.3770	.2741
Kepuasan Kerja (Y)	100	1.90	3.30	2.5810	.2428
Total N (listwise)	100				

## relations

### Correlations<sup>a</sup>

		Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Non Finansial (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi Finansial (X1)	Pearson Correlation	1.000	.326**	.480**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000
Kompensasi Non Finansial (X2)	Pearson Correlation	.326**	1.000	.462**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.480**	.462**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000

Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Listwise N=100

## ession

### Variabiles Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variabiles Entered	Variabiles Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)		Enter

ii requested variables entered.

dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### Model Summary

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.321	.2000

redictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)



**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.954	2	.977	24.421	.000 <sup>a</sup>
Residual	3.880	97	4.000E-02		
Total	5.834	99			

Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.003	.227		4.417	.000
Kompensasi Finansial (X1)	.333	.079	.368	4.201	.000
Kompensasi Non Finansial (X2)	.303	.078	.343	3.911	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

**ession**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)		Enter

All requested variables entered.

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.321	.2000

Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

ANOVA<sup>b</sup>

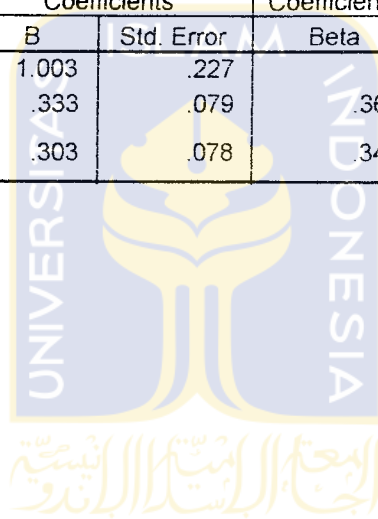
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.954	2	.977	24.421	.000 <sup>a</sup>
Residual	3.880	97	4.000E-02		
Total	5.834	99			

Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.003	.227		4.417	.000
Kompensasi Finansial (X1)	.333	.079	.368	4.201	.000
Kompensasi Non Finansial (X2)	.303	.078	.343	3.911	.000



**Coefficients<sup>a</sup>**

tel	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
(Constant)			
Kompensasi Finansial (X1)	.480	.392	.348
Kompensasi Non Finansial (X2)	.462	.369	.324

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



**TABEL F (5%)**

		df pembilang									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
df penyebut	51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069	2.022
	52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066	2.018
	53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062	2.015
	54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059	2.011
	55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055	2.008
	56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109	2.052	2.005
	57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049	2.001
	58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103	2.046	1.998
	59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100	2.043	1.995
	60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040	1.993
	61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094	2.037	1.990
	62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092	2.035	1.987
	63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089	2.032	1.985
	64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087	2.030	1.982
	65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084	2.027	1.980
	66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082	2.025	1.977
	67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080	2.023	1.975
	68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078	2.021	1.973
	69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076	2.019	1.971
	70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017	1.969
	71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072	2.015	1.967
	72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070	2.013	1.965
	73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068	2.011	1.963
	74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066	2.009	1.961
	75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064	2.007	1.959
	76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063	2.006	1.958
	77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061	2.004	1.956
	78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059	2.002	1.954
	79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058	2.001	1.953
	80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999	1.951
	81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055	1.998	1.950
	82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053	1.996	1.948
	83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052	1.995	1.947
	84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051	1.993	1.945
	85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	1.992	1.944
	86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	1.991	1.943
	87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	1.989	1.941
	88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045	1.988	1.940
	89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044	1.987	1.939
	90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986	1.938
	91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042	1.984	1.936
	92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041	1.983	1.935
	93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040	1.982	1.934
	94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038	1.981	1.933
	95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037	1.980	1.932
	96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036	1.979	1.931
	97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035	1.978	1.930
	98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034	1.977	1.929
	99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033	1.976	1.928
	100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975	1.927

TABEL F (5%)

		df pembilang									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
df penyebut	1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
	2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371	19.385	19.396
	3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812	8.785
	4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999	5.964
	5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772	4.735
	6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099	4.060
	7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677	3.637
	8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438	3.388	3.347
	9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179	3.137
	10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020	2.978
	11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896	2.854
	12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796	2.753
	13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714	2.671
	14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646	2.602
	15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588	2.544
	16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538	2.494
	17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494	2.450
	18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456	2.412
	19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423	2.378
	20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393	2.348
	21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366	2.321
	22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342	2.297
	23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320	2.275
	24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300	2.255
	25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282	2.236
	26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265	2.220
	27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250	2.204
	28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236	2.190
	29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223	2.177
	30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211	2.165
	31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199	2.153
	32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189	2.142
	33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179	2.133
	34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170	2.123
	35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161	2.114
	36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153	2.106
	37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145	2.098
	38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138	2.091
	39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131	2.084
	40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124	2.077
	41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	2.118	2.071
	42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112	2.065
	43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163	2.106	2.059
	44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101	2.054
	45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096	2.049
	46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091	2.044
	47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	2.086	2.039
	48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082	2.035
	49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	2.077	2.030
	50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.073	2.026

TABEL T

	10%	5%	2,5%	1%
1	3.08	6.31	12.71	31.82
2	1.89	2.92	4.30	6.96
3	1.64	2.35	3.18	4.54
4	1.53	2.13	2.78	3.75
5	1.48	2.02	2.57	3.36
6	1.44	1.94	2.45	3.14
7	1.41	1.89	2.36	3.00
8	1.40	1.86	2.31	2.90
9	1.38	1.83	2.26	2.82
10	1.37	1.81	2.23	2.76
11	1.36	1.80	2.20	2.72
12	1.36	1.78	2.18	2.68
13	1.35	1.77	2.16	2.65
14	1.35	1.76	2.14	2.62
15	1.34	1.75	2.13	2.60
16	1.34	1.75	2.12	2.58
17	1.33	1.74	2.11	2.57
18	1.33	1.73	2.10	2.55
19	1.33	1.73	2.09	2.54
20	1.33	1.72	2.09	2.53
21	1.32	1.72	2.08	2.52
22	1.32	1.72	2.07	2.51
23	1.32	1.71	2.07	2.50
24	1.32	1.71	2.06	2.49
25	1.32	1.71	2.06	2.49
26	1.31	1.71	2.06	2.48
27	1.31	1.70	2.05	2.47
28	1.31	1.70	2.05	2.47
29	1.31	1.70	2.05	2.46
30	1.31	1.70	2.04	2.46
31	1.31	1.70	2.04	2.45
32	1.31	1.69	2.04	2.45
33	1.31	1.69	2.03	2.44
34	1.31	1.69	2.03	2.44
35	1.31	1.69	2.03	2.44
36	1.31	1.69	2.03	2.43
37	1.30	1.69	2.03	2.43
38	1.30	1.69	2.02	2.43
39	1.30	1.68	2.02	2.43
40	1.30	1.68	2.02	2.42
41	1.30	1.68	2.02	2.42
42	1.30	1.68	2.02	2.42
43	1.30	1.68	2.02	2.42
44	1.30	1.68	2.02	2.41
45	1.30	1.68	2.01	2.41
46	1.30	1.68	2.01	2.41
47	1.30	1.68	2.01	2.41
48	1.30	1.68	2.01	2.41
49	1.30	1.68	2.01	2.40
50	1.30	1.68	2.01	2.40
51	1.30	1.68	2.01	2.40
52	1.30	1.67	2.01	2.40
53	1.30	1.67	2.01	2.40
54	1.30	1.67	2.00	2.40
55	1.30	1.67	2.00	2.40
56	1.30	1.67	2.00	2.39
57	1.30	1.67	2.00	2.39
58	1.30	1.67	2.00	2.39
59	1.30	1.67	2.00	2.39
60	1.30	1.67	2.00	2.39
61	1.30	1.67	2.00	2.39
62	1.30	1.67	2.00	2.39
63	1.30	1.67	2.00	2.39
64	1.29	1.67	2.00	2.39
65	1.29	1.67	2.00	2.39
66	1.29	1.67	2.00	2.38
67	1.29	1.67	2.00	2.38
68	1.29	1.67	2.00	2.38
69	1.29	1.67	1.99	2.38
70	1.29	1.67	1.99	2.38
71	1.29	1.67	1.99	2.38
72	1.29	1.67	1.99	2.38
73	1.29	1.67	1.99	2.38
74	1.29	1.67	1.99	2.38
75	1.29	1.67	1.99	2.38
76	1.29	1.67	1.99	2.38
77	1.29	1.66	1.99	2.38
78	1.29	1.66	1.99	2.38
79	1.29	1.66	1.99	2.37
80	1.29	1.66	1.99	2.37
81	1.29	1.66	1.99	2.37
82	1.29	1.66	1.99	2.37
83	1.29	1.66	1.99	2.37
84	1.29	1.66	1.99	2.37
85	1.29	1.66	1.99	2.37
86	1.29	1.66	1.99	2.37
87	1.29	1.66	1.99	2.37
88	1.29	1.66	1.99	2.37
89	1.29	1.66	1.99	2.37
90	1.29	1.66	1.99	2.37
91	1.29	1.66	1.99	2.37
92	1.29	1.66	1.99	2.37
93	1.29	1.66	1.99	2.37
94	1.29	1.66	1.99	2.37
95	1.29	1.66	1.99	2.37
96	1.29	1.66	1.98	2.37
97	1.29	1.66	1.98	2.37
98	1.29	1.66	1.98	2.37
99	1.29	1.66	1.98	2.36
100	1.29	1.66	1.98	2.36



# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

## FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283  
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 552/DK/EM-II/FE/IX/2001  
Lamp. : Blanko Konsultasi  
Hal : **IZIN MENYUSUN SKRIPSI**

Kepada Yth. **Drs. H. Alhmad Ikhadi, MA**  
**Bapak/Ibu = .....**  
Dosen Fakultas Ekonomi UII  
di - Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa :

N a m a : = **Uni Kusuma W.** ✓

No. Mahasiswa : = **97311092**

Mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat untuk diizinkan menyusun skripsi Semester Ganjil Tahun Akademi 2001/2002 dengan waktu konsultasi 20 September 2001 s/d 20 Maret 2002.

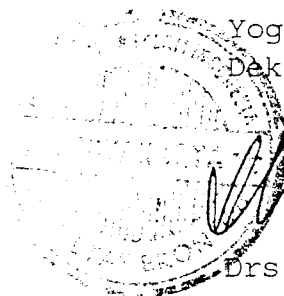
Berhubung dengan itu kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu agar berkenan membimbing mahasiswa tersebut di atas.

Atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 20 September 2001

Dekan,



Drs. H. SUWARSONO, MA.

PELEKANGAN

KARTU KONSULTASI SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

I. GANTI JUDUL:

.....  
 Nama : UMI KUSUMA W  
 Nomor Mahasiswa : 97311092  
 N I R M :  
 Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH PERSEPSI SISTEM  
 KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN  
 KERJA**

Mulai Menyusun : 20 September 2001 - 20 Maret 2002  
 Adviser : Drs. H. Akhmad Muhadi, MA

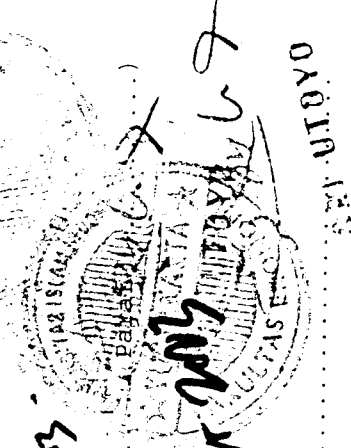
II. PERPANJANGAN:

1. Tgl. .... s/d. .... Paraf *[Signature]*  
 5 sept. '02
2. Tgl. .... s/d. ....  
 Maret 2003
3. ....  
 September 2003



Tanda tangan : Adviser  
*[Signature]*  
 (.....)

SETIAP KONSULTASI HARAP MEMBAWA KARTU INI DAN KARTU  
 MAHASISWA YANG BERLAKU





CATATAN KONSULTASI

Tanggal	Materi	T. Tangan Adviser	Tanggal	Materi	T. Tangan Adviser
12/4/02	Proposal + <del>7</del> revisi		10/10/03	see diujikan	
15/4/02	Proposal see				
28/6/02	Bab II revisi				
17/1/03	Bab II see				
29/7/03	Bab IV still wrong abny diteu illu rata?				
16/8/03	Bab IV see				
26/9/03	Bab V revisi longkopi bab. 2 keakhirahan				
30/9/07	Cek pembesnya bab 2 lain, buktikan pustaka				

Catatan :

- Kalau jangka waktu bimbingan sudah habis harap segera perpanjangan ke Bagian Pengajaran FE UII dengan membawa blanko konsultasi.