

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. Q-MART GIANYAR

Oleh:

I GUSTI AGUNG ARI WIBISANA

ABSTRAKSI

Pengaruh kompensasi juga dialami oleh CV. Q-Mart Gianyar yang bergerak dibidang perdagangan dalam meningkatkan kualitas kerja dan perasaan aman kerja bagi para karyawannya. CV. Q-Mart Gianyar merupakan perusahaan swasta dan menerapkan sistem kontrak kepada karyawannya, sehingga kepercayaan dan perasaan aman kerja diperlukan oleh karyawan CV. Q-Mart Gianyar. Variabel Kompensasi yang meliputi variabel Gaji, Penghasilan tidak tetap, Tunjangan, penghargaan tim baik secara simultan serempak ataupun parsial masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar dan untuk hal ini sudah tercantum dalam rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil perhitungan analisa data yang dilakukan maka mendapatkan jawaban atas hipotesis yang telah diajukan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y = 87,139 + 0,385 X$, artinya bahwa setiap kenaikan kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar sebesar 0,385 satuan. Hasil analisis juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,479 yang memberi arti bahwa kompensasi finansial mempunyai hubungan yang sedang (cukup) terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar, dengan arah hubungan yang positif. Kemudian, besarnya sumbangan (kontribusi) variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja yang diketahui dengan analisis determinasi, nilainya adalah 22,94%, sedangkan sisanya sebesar 77,06% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil analisis (*t-test*) juga menunjukkan bahwa nilai bahwa t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3,656 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa hipotesis diterima, dimana kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar.

Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan agar tetap memberikan tunjangan atau bahkan meningkatkan variabel tersebut guna untuk kepuasan kerja karyawan

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Influence of the compensation was also experienced by CV Q-Mart Gianyar engaged in trade in improving the quality of work and the feeling of safety work for its employees. CV Q-Mart Gianyar is a private company and implementing systems contracts to karyawanya, so that trust and feeling of safety work needed by employees of CV. Q-Mart Gianyar. The variable compensation includes Salary, variable Income is not fixed, benefits, rewards good team simultaneously synchronously or partial respectively against variable employee job satisfaction on CV Q-Mart Gianyar and for this already listed in the formula problem, research objectives and hypotheses are proposed. Based on the results of the calculation of the data analysis being done then get answers to hypotheses have been proposed as follows.

Based on the results of the analysis that has been performed, the obtained regression equation $Y = 87,139 + 11.775 X$, meaning that any increase in financial compensation amounting to 1satuan then it will effect positive towards job satisfaction of employees in CV Q-Mart Gianyar of 11.775 units. The results of the analysis of the correlation of coefficients also suggests 0,479 which gives the sense that financial compensation has a relationship that is being (quite) against the employee's job satisfaction on CV Q-Mart Gianyar, a positive relationship with the direction. Then, the magnitude of the contribution (contribution) variable financial compensation towards job satisfaction is known with the determination of the valuation, analisis is 22,94, whereas the rest of 77, 6 is influenced by other factors not examined. The results of the analysis (t-test) also showed that the value of that thitung obtained is of greater value than 3,656 ttabel of 1, 679sehingga H_0 is rejected and the H_a are received. This means that the hypothesis is accepted, where financial compensation has a positive influence and significantly to job satisfaction of employees in CV Q-Mart Gianyar.

Advice that can be given is to provide alimony or even increase these variables in order to employee job satisfaction

Keywords: compensation, Employee job satisfaction

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia usaha selalu mengalami perkembangan yang sangat pesat setiap waktu selalu terjadi banyak peristiwa dan kejadian yang dapat mempengaruhi perkembangan dibidang usaha perusahaan sebagai salah bentuk usaha, agar untuk dapat terus bertahan dalam dunia yang dengan penuh ketidak pastian dan persaingan yang terjadi dalam dunia usaha, hal ini dilakukan agar perusahaan tersebut dapat selalu melakukan perbaikan-perbaikan pada system yang diperlukan oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki dan berani mengambil keputusan strategi yang tepat, agar dapat selalu tanggap, strategi ini dapat dilakukan pada berbagai bidang usaha yang digeluti seperti bidang teknologi, bidang produksi, bidang pemasaran, bidang keuangan, bidang sumber daya manusia, dan bidang-bidang lainnya yang terkait dengan perusahaan. Strategi ini juga diterapkan oleh CV. Q-Mart Gianyar.

Salah satu bidang yang perlu untuk diperhatikan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting dalam kelangsungan hidup perusahaan selain modal, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan departemen layanan yang tugasnya membantu karyawan, manajemen, dan organisasi. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membentuk unit – unit organisasi lainnya sehingga praktis semua aktifitas departemen sumber daya manusia secara luas dapat dikatakan sebagai suatu bentuk layanan. Salah satu tugas layanan dari departemen sumber daya manusia yang terbilang peting adalah menyediakan alat dan teknik yang inovatif yang membantu manajemen memecahkan masalah – masalah sumber daya manusia serta menghasilkan pendayagunaan keahlian dan kemampuannya.

Berdasarkan latar belakang masalah baik secara teoritis dan praktis yang telah dikemukakan di atas maka penelitian ini diberi judul Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Q-Mart Gianyar

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah dirumuskan sebagai berikut :
Apakah variabel kompensasi financial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Q-Mart Gianyar?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Q-Mart Gianyar.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana pengembangan wawasan serta pengalaman dalam menganalisis suatu permasalahan, khususnya di bidang sumber daya manusia (SDM).

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional (Gomes,2008:4) Sudah menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat. Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang.

2.1.2 Pengertian Kompensasi

Jadi kompensasi adalah seberapa besar imbalan jasa yang diberikan perusahaan dan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan.

2.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi dapat digolongkan penghargaan ke dalam dua kelompok, yaitu :

- a. Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu.
- b. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, penghargaan tidak langsung.

Secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

- a. Kompensasi Langsung
Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- b. Kompensasi Tidak Langsung
Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- c. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.1.4 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal (Hasibuan, 2008:120)

Fungsi pemberian kompensasi adalah pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Tujuan pemberian kompensasi adalah Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor.:

- a. Penawaran dan Permintaan. r.
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan..
- c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
- d. Produktivitas Kerja Karyawan.
- e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.
- f. Biaya Hidup/*Living Cost*..
- g. Posisi Jabatan Karyawan.
- h. Kondisi Perekonomian Nasional.
- i. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

2.1.6 Pengertian Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.7 Hubungan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial) semakin besar maka kepuasan kerjanya semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial) semakin rendah, maka kepuasan kerjanya juga rendah (Hasibuan, 2008:117)

2.1.8 Pengertian Badan Usaha dan Perusahaan

Badan usaha adalah kesatuan yuridis (hukum) dan ekonomi yang menggunakan modal serta tenaga kerja untuk mencari laba atau keuntungan. Setiap badan usaha harus memenuhi syarat-syarat administrasi dan bersifat resmi, serta diresmikan oleh pejabat berwenang (Windharjo, 2006:04).

2.1.9 Dasar Pembentukan Badan Usaha

Di Indonesia terdapat beberapa konsep dasar pembentukan badan usaha. Menurut Windharjo (2006 : 06), dasar pembentukan badan usaha di Indonesia adalah sebagai berikut .:

1. Badan Usaha Menurut Kegiatan
Menurut kegiatannya, badan usaha dapat dibagi menjadi badan usaha yang bersifat agraris, ekstraktif, perdagangan, industri dan jasa.
 - a) Perdagangan adalah kegiatan membeli dan menjual kembali suatu barang tanpa merubah bentuknya.
 - b) Industri adalah mengolah BB dan bahan penolong menjadi barang setengah jadi atau barang siap pakai.
 - c) Jasa adalah kegiatan yang memberikan pelayanan dan kemudahan dalam rangka memenuhi kebutuhan.

- d) Agraris adalah kegiatan mengolah sumber daya alam untuk menghasilkan suatu barang tertentu.
 - e) Ekstraktif adalah kegiatan mengambil sesuatu yang telah dihasilkan oleh sumber daya alam.
2. Badan Usaha Menurut Kepemilikan
- Badan usaha menurut kepemilikannya dibagi menjadi beberapa macam, macam- usaha tersebut yaitu:
- a) **Badan Usaha Milik Negara (BUMN)**
Badan Usaha Milik Negara adalah badan usaha yang kepemilikan modalnya bersumber dari kekayaan yang dipisahkan, baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Misalnya perusahaan umum dan perusahaan negara.
 - b) **Badan Usaha Milik Swasta (BUMS)**
Badan Usaha Milik Swasta adalah badan usaha yang kepemilikan modalnya berada pada pihak swasta. Misalnya perseorangan firma, komanditer, PT dan lain-lain. Badan Usaha Milik Swasta meliputi:
 - 1) **Badan Usaha Milik Bersama**, merupakan badan usaha yang modalnya dimiliki oleh penduduk asli dan penduduk asing. Biasanya modal 51% dimiliki oleh penduduk asli dan 49% dimiliki penduduk asing atau pendatang.
 - 2) **Badan Usaha Milik Pribumi**
Badan Usaha Milik Pribumi merupakan badan usaha yang seluruh modalnya dimiliki penduduk suatu negara.
 - 3) **Badan Usaha Campuran**
Badan Usaha Campuran adalah badan usaha yang kepemilikan modalnya sebagian oleh seseorang swasta dan sebagian lagi oleh pemerintah.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Q-Mart Gianyar yang berlokasi di Banjar Biya, Desa Keramas, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, tepatnya jalan raya Gaga, Keramas-Gianyar.

3.1.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kompensasi finansial dan kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel yang diteliti ada dua jenis yaitu, variabel bebas X, dan variabel terikat Y. Pengidentifikasian dua jenis variabel tersebut dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel bebas (*independent*), adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial.
- Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Iqbal, 2006:220).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional, merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah variabel agar dapat diukur dengan menggunakan dimensi atau indikator. Dimensi (indikator) dapat berupa: perilaku, aspek, atau sifat. Definisi operasional bukanlah definisi seperti yang terlihat pada teori di buku teks, namun lebih menekankan kepada hal-hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran atau indikator dari suatu variabel. Definisi operasional variabelnya yaitu:

- Kompensasi (variabel X) merupakan imbalan yang dapat berbentuk intrinsik/ internal seperti pujian, termasuk dampak psikologis dari pemberian kompensasi, dan ekstrinsik/ eksternal yang bersifat terukur, dapat berbentuk moneter maupun *non* moneter.
- Kepuasan kerja (variabel Y) merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Juliansyah, 2011 : 97).

3.4 Jenis Data

Data atau *datum*, artinya sesuatu yang diketahui. Data dapat pula diartikan sebagai informasi yang diterimanya tentang suatu kenyataan atau fenomena empiris, wujudnya dapat merupakan seperangkat ukuran (kuantitatif, berupa angka-angka) atau berupa ungkapan kata-kata (*verbalize*) atau kualitatif. Dalam penelitian ini, yang tergolong kedua jenis data tersebut adalah :

- a) Data kualitatif : Berbagai bentuk informasi yang tidak berbentuk angka, yang berkaitan dengan CV. Q-Mart Gianyar yaitu: sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan ringkasan umum kegiatan usaha.
- b) Data kuantitatif : Data yang berupa angka, seperti jumlah karyawan. (Juliansyah, 2011 : 137).

3.5 Sumber Data

Menurut macam atau jenisnya, data dibedakan menjadi data primer dan skunder (Juliansyah, 2011 : 137). Data yang diperoleh langsung dari sumbernya disebut primer. Jika adanya telah disusun, dikembangkan, dan diolah kemudian tercatat disebut data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data hasil kuisisioner yang dikumpulkan dari pegawai CV. Q-Mart Gianyar. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah segala informasi yang berkaitan dengan CV. Q-Mart Gianyar, meliputi: sejarah dan struktur organisasi CV. Q-Mart Gianyar, serta ringkasan umum kegiatan usahanya.

3.6 Metode Penentuan Sampel

Dalam menentukan sampel, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus. Metode penentuan sampel dengan cara sensus ini adalah metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Iqbal, 2001 : 85). Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi, yaitu karyawan tetap sebanyak 47 orang (Sumber Data 2015).

3.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah wawancara tidak terstruktur, kuisisioner (angket), dan observasi terstruktur (Sugiyono, 2010:197).

- a. Wawancara Tidak Terstruktur: adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.
- b. Kuisisioner (Angket): adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.
- c. Observasi Terstruktur: adalah berupa pengamatan dan pencatatan yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, di mana tempatnya. Jadi observasi terstruktur dilakukan apabila peneliti telah tahu dengan pasti tentang variable apa yang akan diamati.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian (Juliansyah, 2011 : 163). Untuk menganalisis data pada penelitian ini, diperlukan suatu

persamaan garis berdasarkan suatu rumus matematika yang menunjukkan pengaruh antara variabel yang diketahui dengan variabel yang tidak diketahui.

1. Analisis Kuantitatif

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antaradua buah variabel yaitu antara kompensasi finansial (X) dengan kepuasan kerja (Y). Rumusnya adalah : (Nata Wirawan, 2002:264)

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat (kepuasan kerja)

X = variabel bebas (kompensasi finansial)

a = Nilai intercept (konstanta)

b = koefisien arah regresi

n = jumlah anggota sampel

Harga **a** dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\Sigma Y) \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma X \cdot Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Harga **b** dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

b) Analisis Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan (kuat lemahnya), derajat hubungan dan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah : (Nata Wirawan, 2001 : 230)

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

x = kompensasi finansial

y = kepuasan kerja

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 dengan kriteria :

a) Jika $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang positif, yaitu makin besar nilai variabel X (*independent*), makin besar pula nilai variabel Y (*dependent*) atau makin kecil nilai X (*independent*), makin kecil pula nilai variabel Y (*dependent*).

b) Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang negatif yakni makin kecil nilai variabel X (*dependent*), maka makin besar nilai variabel Y (*dependent*) atau makin besar nilai variabel X, maka kecil pula variabel Y.

- c) Jika Nilai $r = 0$, artinya sama sekali tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.
- d) Jika nilai $r = 1$, atau $r = -1$ telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0, maka garis semakin tidak lurus.
- Adapun penafsiran terhadap besarnya koefisien korelasi yang diperoleh, besarnya berkisar antara 0,00 – 1,00 (Nata Wirawan, 2002). Penafsiran tersebut terlihat pada Tabel 3.1 berikut di bawah ini.

Tabel 3.1: Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Besarnya nilai r	Interprestasi
(1)	(2)
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Korelasi yang sangat rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Korelasi yang rendah
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Korelasi yang sedang (cukup)
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Korelasi yang tinggi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Korelasi yang sangat tinggi

Sumber : Nata Wirawan, 2002

c) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut: (Sugiyono, 2004:308).

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D= Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

d) Analisis Uji-t (*t-test*)

Analisis ini digunakan untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas kompensasi finansial (X) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t(*t-test*). Langkah-langkah analisisnya menurut Sugiyono (2004:315) adalah sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

1. $H_0 : r = 0$,berarti kompensasi finansial (X) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
2. $H_a : r > 0$, berarti kompensasi finansial (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

b) Menentukan *level of significant* (β). *Level of significant* (β), ditentukan sebesar 5% yang merupakan tingkat kesalahan (*error*),sedangkan tingkat kepercayaan atau kebenarannya adalah sebesar 95%.

c) Tes statistik t-hitung, dengan rumus :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

t = t-hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

d) Kriteria Pengujian

1) Apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima.

2) Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak.

2. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah suatu analisis yang bersifat keterangan-keterangan serta berupa penjelasan-penjelasan tentang obyek yang dibahas. Dalam penelitian ini, analisis kualitatif dipergunakan sebagai pelengkap data hasil analisis secara kuantitatif.

IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat CV. Q-Mart Gianyar

CV. Q-Mart Gianyar merupakan toko retail yang sekarang sudah tidak asing lagi terdengar ditelinga kita. Seperti yang kita ketahui, hingga sampai saat ini CV. Q-Mart Gianyar mempunyai kurang lebih 100 gerai yang terletak diberbagai kota besar di Bali bahkan sampai ke kampung-kampung. Gerai CV. Q-Mart Gianyar telah menyebar diberbagai pelosok daerah di Bali dan menghadirkan berbagai macam Promo di Bali. CV. Q-Mart Gianyar adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari.. Pada tahun 2000 merupakan awal berdirinya CV. Q-Mart Gianyar, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh I Ketut Purnama dan keluarga.

4.2. Visi, Misi, Motto dan Budaya CV. Q-Mart Gianyar

4.2.1. Visi

”Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global”.

4.2.2. Misi

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan/konsumen dengan fokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
2. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku /etika bisnis yang tinggi.
3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
4. Membantu organisasi global yang terpercaya, tersehat, dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

4.2.3. Motto

”Belanja Puas, Harga Pas”

4.2.4. Budaya

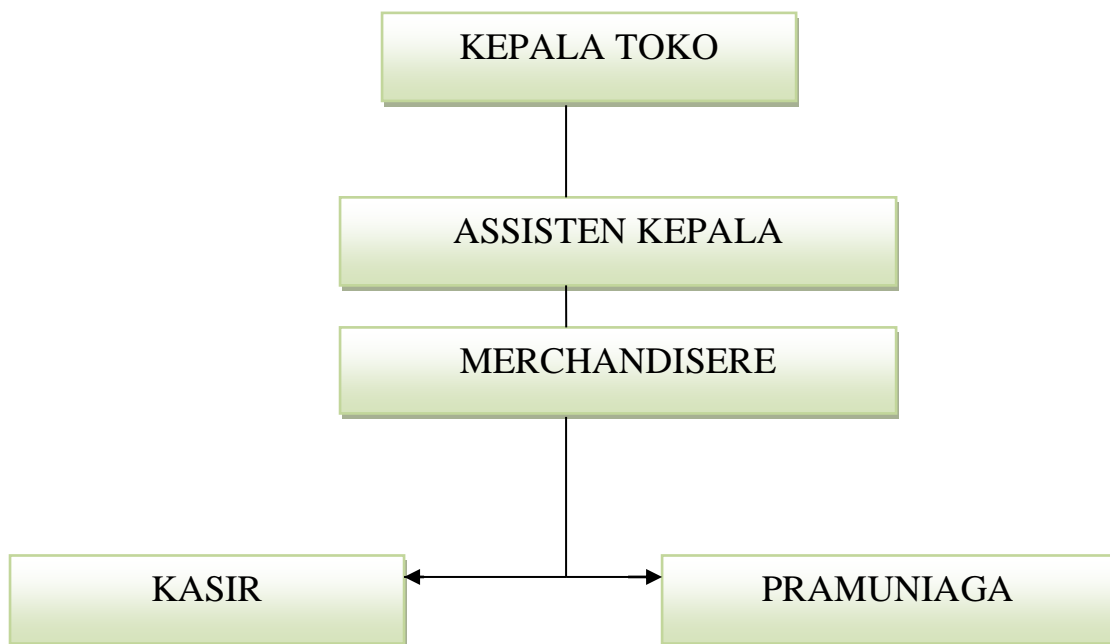
- 1) Integritas yang tinggi.
- 2) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
- 3) Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
- 4) Kerjasama Team.
- 5) Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.

4.3. Struktur Organisasi CV. Q-Mart Gianyar

Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat dalam mencapai sukses kegiatan perusahaan, karena tanpa struktur organisasi yang baik kemungkinan besar kegiatan pemasaran tidak dapat berjalan dengan baik,

sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Jadi dengan melihat struktur organisasi, maka dapat diketahui hubungan-hubungan antara pimpinan dan bawahan atau sebaliknya, dengan demikian pula garis wewenang dan tanggung jawab dari hubungan tersebut dapat terdistribusi dengan baik dan pendelegasian wewenang dapat berjalan dengan baik pula. Tujuan organisasi perlu disusun suatu struktur organisasi, apakah organisasi tersebut berbentuk organisasi garis atau lini, dimana tercermin dengan jelas mengenai adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu serta hubungan dalam fungsi-fungsi dalam organisasi.

Gambar 4.3 Struktur organisasi CV. Q-Mart Gianyar



Sumber : CV. Q-Mart Gianyar

Berikut ini adalah uraian pekerjaan dari masing – masing divisi pada struktur organisasi pada CV. Q-Mart Gianyar Akan dijelaskan sebagai berikut :

- a) Kepala Toko, bertugas :
 - a) Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional. Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan jumlah pelanggan di toko.
 - b) Mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan. Berkoordinir atau berhubungan dengan Area Koordinator atau Departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program-program tertentu yang berkaitan dengan toko.
 - c) Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari.
 - d) Berkoordinir dengan lingkungan atau pejabat setempat.

- 2). Asisten Kepala Toko, bertugas :
 - a) Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
 - b) Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan jumlah pelanggan di toko.
 - c) Mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan.
 - d) Berkoordinir atau berhubungan dengan Area Koordinator atau Departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program-program tertentu yang berkaitan dengan toko.
 - e) Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari.
 - f) Berkoordinir dengan lingkungan atau pejabat setempat.
 - g) Melapor atau meminta persetujuan kepada Kepala Toko mengenai keputusan yang berhubungan dengan toko.
- 3) Merchandiser, bertugas :
 - a) Mengkoordinir permintaan barang dagangan dari Distribution Center.
 - b) Mengkoordinir pengeluaran atau retur barang dari toko ke Distribution Center.
 - c) Mengkoordinir pendisplay-an barang dagangan baik di rak-rak penjualan ataupun gudang.
 - d) Mengkoordinir dan memastikan sarana promosi terpasang sesuai petunjuk.
 - e) Menjaga dan merawat sarana promosi tersebut.
 - f) Menggantikan Kepala Toko atau Asisten Kepala Toko apabila sedang off.
 - g) Memastikan semua kerjasama promosi dengan supplier (block shelving, sewa gondola, dsb) terpajang sesuai dengan petunjuk yang ada.
- 4) Kasir, bertugas :
 - a) Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
 - b) Melaksanakan kebersihan.
 - c) Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
 - d) Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
 - e) Menerima penitipan barang.
 - f) Melakukan proses transaksi penjualan langsung.
 - g) Pemajangan barang (display).
 - h) Persiapan retur barang.
 - i) Informasi dan penawaran program promosi.
 - j) Stock Opname.
 - k) Penyebaran Leaflet.
 - l) Menjalin hubungan baik dengan lingkungan sekitar toko.
- 5). Pramuniaga, bertugas :
 - a) Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
 - b) Melaksanakan kebersihan.
 - c) Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
 - d) Penurunan dan pengecekan datang barang dari Distribution Center.
 - e) Pemajangan barang (display) dan pemenuhan dari gudang toko ke area penjualan.
 - f) Persiapan retur barang.

- g) Informasi dan penawaran program promosi.
- h) Pencetakan harga.
- i) Stock Opname.
- j) Penyebaran Leaflet.
- k) Informasi barang kosong kepada MD atau Kepala Toko atau Asisten Kepala Toko.
- l) Menjalin hubungan baik dengan lingkungan sekitar toko.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Responden Penelitian

5.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.1: Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Pria	24	51,0
2.	Wanita	23	49,0
Jumlah		47	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel 5.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (51%) dan wanita sebanyak 23 orang (49%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar adalah Pria

2. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.2: Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	< 25 tahun	3	6,0
2.	26 – 35 tahun	22	46,0
3.	36 – 45 tahun	17	36,0
4.	Di atas 46 tahun	5	12,0
Jumlah		47	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel 5.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 26 – 35 tahun yakni sebanyak 22 orang (46%), kemudian disusul responden yang berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (36%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar adalah berusia antara 26-35 tahun.

3. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan

dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3: Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	SMA	36	77
2.	Akademi	10	21,0
3.	Sarjana	1	2
Jumlah		47	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel 5.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah SMA, yakni sebanyak 36 orang atau 77%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar adalah SMA

4. Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden pada perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.4: Karakteristik responden berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	1 – 5 tahun	3	7,0
2.	5 – 10 tahun	21	44,0
3.	Di atas 10 tahun	23	49,0
Jumlah		47	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah di atas dari 10 tahun yakni sebanyak 23 orang atau 49%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada CV. Q-Mart Gianyar adalah memiliki masa kerja di atas dari 10 tahun.

5. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

Deskripsi identitas responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan apakah karyawan tersebut sudah menikah atau belum, untuk lebih jelasnya karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5: Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Kawin	42	90,0
2.	Belum kawin	5	10,0
	Jumlah	47	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2013

Berdasarkan tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini adalah didominasi oleh responden yang mempunyai status kawin yakni sebanyak 42 orang atau sebesar 90%, hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar adalah sudah berstatus kawin.

5.2. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Kompensasi

Pentingnya karyawan dalam penanganan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pada suatu organisasi, maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan selama ini. Adapun persepsi jawaban responden mengenai kompensasi dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6: Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi pada CV.Q-Mart Gianyar

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup	0	0	0 (0)	32 (68)	15 (22)
2.	Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima karyawan lainnya	0	0	11 (23)	34 (72)	2 (5)
3.	Tunjangan-tunjangan yang di-berikan sudah sesuai	0	4 (8)	21 (45)	20 (42)	2 (5)
4.	Pemberian bonus karyawan tepat waktu	0	0	11 (23)	33 (69)	4 (8)
5.	Tunjangan kesehatan yang di-berikan sesuai dengan kebu-tuhan karyawan	0	0	15 (32)	27 (57)	5 (11)

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 5.6 di atas tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan maka dari 47 orang responden yang diteliti, maka sebanyak 32 orang atau sebesar 68% memberikan jawaban setuju mengenai gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pernyataan bahwa gaji yang

diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima karyawan lainnya, maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 34 orang atau 72%. Tunjangan-tunjangan yang diberikan sudah sesuai, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 21 orang atau 45%. Pemberian bonus karyawan tepat waktu, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 33 orang atau 69%, sedangkan. Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 27 orang atau sebesar 57%.

2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2009 : 475) Tanggapan atau persepsi responden mengenai kepuasan kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.7: Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja pada CV. Q-Mart Gianyar

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan jabatan yang saya pangku	0	4 (8)	20 (43)	23 (49)	0 (0)
2.	Saya merasa jabatan yang saya pegang sudah sesuai dengan kemampuan	0	1 (2)	28 (60)	16 (34)	2 (4)
3.	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja sekarang	0	2 (4)	14 (30)	30 (74)	1 (2)
4.	Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan oleh instansi ini	0	2 (4)	13 (28)	26 (56)	6 (12)
5.	Saya menjamin keakraban dengan rekan kerja saya baik di dalam maupun di luar perusahaan	0	1 (2)	13 (28)	24 (51)	9 (19)

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 5.7 yakni deskripsi jawaban responden mengenai kepuasan kerja, dengan pernyataan penghasilan yang saya terima sesuai dengan jabatan yang saya pangku, rata-rata responden memberikan jawaban

setuju dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (49%), Saya merasa jabatan yang saya pegang sudah sesuai dengan kemampuan, sebagian besar responden memberikan jawaban cukup setuju dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (60%), saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja sekarang, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 30 orang atau 74%, Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan oleh instansi ini, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 26 orang atau sebesar 56%, sedangkan saya menjamin keakraban dengan rekan kerja saya baik di dalam maupun di luar perusahaan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 24 orang atau 51%.

5.3 Analisis dan Pembahasan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrumen penelitian, maka dapat dilakukan analisis regresi linear berganda mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana dalam melakukan pengujian dalam penelitian ini digunakan analisis Regresi Linear Sederhana. Guna memudahkan dalam pengolahan data, peneliti menggunakan bantuan komputer, yaitu menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) *Version 18.0 For Windows*. Rangkuman hasil analisis yang diperoleh terlihat pada tabel 5.3 berikut di bawahini.

Tabel 58: Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara kompensasi finansial (X) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Dengan Program SPSS *Version 18.0 For Windows*

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Korelasi (r)	R Square (R ²)	t-hitung	Sig.t
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kompensasi Finansial	Kepuasan Kerja	0,479	0,2294	3,656	0,000

N = 47

Persamaan regresi, $Y = 87,139 + 0,385 X$

T table (0,05;45) = 1,679

Sumber: Lampiran 5

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dapat diketahui dengan analisis regresi linier sederhana, sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Berdasarkan tabel 5.8 tersebut di atas, maka persamaan regresi linier sederhananya adalah: $Y = 87,139 + 0,385 X$. Hasil analisis persamaan regresi linier sederhana di atas, terlihat bahwa koefisien regresi variabel kompensasi

finansial (X) sebesar 0,385, yang mengandung arti jika kompensasi finansial mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,385 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin meningkat kompensasi finansial yang diberikan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawannya.

2) Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antar variabel bebas (kompensasi finansial) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar. Dari hasil perhitungan SPSS *version 18.0 for windows* pada Tabel 5.8, dapat diketahui koefisien korelasi sebesar 0,479. Artinya ada hubungan positif yang sedang (cukup) antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar. Hal ini menunjukkan, jika kompensasi finansial ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula. Nampak pada kolom Sig t (signifikan) pada tabel 5.8, terdapat nilai 0.000 atau probabilitas jauh di bawah 0.05. Ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar.

3) Analisis Determinasi

Analisis Determinasi dipergunakan untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan (kontribusi) antara variabel bebas (kompensasi finansial) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Oleh karena itu, maka digunakanlah koefisien determinasi. Karena besarnya $r = 0,479$, maka besarnya koefisien determinasi $= r^2 \times 100\%$ atau $0,479^2 \times 100\% = 22,94\%$ atau dari nilai *R Square* (hasil perhitungan SPSS *version 18.0 for windows* pada Tabel 5.8) sebesar $0,2294 \times 100\% = 22,94\%$. Ini berarti kompensasi finansial memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja sebesar 22,94%, sedangkan sisanya 77,06% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

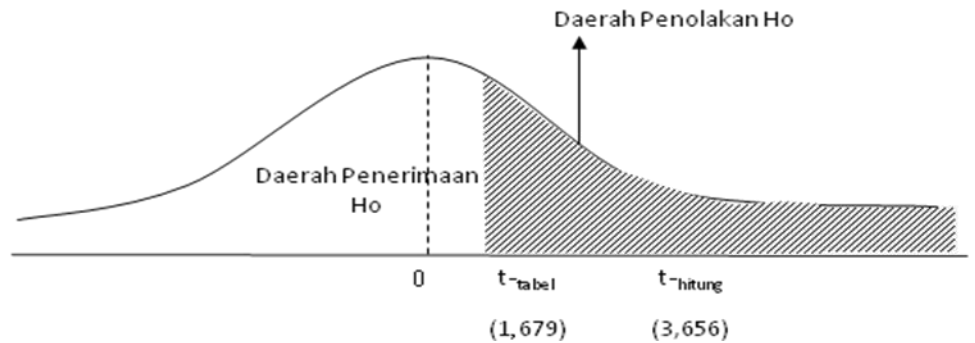
4) Analisis Uji t (*t-test*)

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh antara variabel bebas (kompensasi finansial) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (*t-test*) yang merupakan uji signifikan. Sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan bahwa $\rho > 0$ atau ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar. Oleh karena itu, dalam pengujian ini digunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan dengan rumus $t_{tabel} = t_{(\beta, df)}$.

Level of significant (β), ditentukan sebesar 5% yang merupakan tingkat kesalahan (*error*), dan tingkat kepercayaan atau kebenarannya adalah sebesar 95%. Sedangkan, *df* (*degrees of freedom* = derajatbebas) dapat dicari dengan rumus $df = n - k$. Untuk $n=47$ dan $k=2$, maka besarnya $df = n - k = 47 - 2 = 45$. Sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\beta, df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%, 45)}$ pada Tabel t dalam lampiran 6, dengan hasil akhir sebesar 1,679.

Besarnya t_{hitung} berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS *version 18.0 for windows* pada Tabel 5.8, adalah sebesar 3,656. Apabila digambarkan antara nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} dalam sebuah kurva penerimaan atau penolakan hipotesis, maka akan nampak seperti pada gambar 5.1 di bawah ini.

Gambar 5.1: Kurva Normal Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Dengan *t-test* Pengaruh Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



Sumber: Data diolah

Berdasarkan Gambar 5.1, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 3,656 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,679. Hal tersebut menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Dengan demikian, ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis diterima dimana pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar dan nyata, atau benar-benar terjadi dan bukan merupakan suatu kebetulan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y = 87,139 + 0,385 X$, artinya bahwa setiap kenaikan kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar sebesar 0,385 satuan. Hasil analisis juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,479 yang memberi arti bahwa kompensasi finansial mempunyai hubungan yang sedang (cukup) terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar, dengan arah hubungan yang positif. Kemudian, besarnya sumbangan (kontribusi) variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja yang diketahui dengan analisis determinasi, nilainya adalah 22,94%, sedangkan sisanya sebesar 77,06% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil analisis (*t-test*) juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3,656 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa hipotesis diterima, dimana kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Q-Mart Gianyar.

6.2. Saran

Sebuah perusahaan yang mampu bekerja efektif dan efisien tidak hanya tergantung pada modal finansial yang besar, peralatan berteknologi tinggi, fasilitas yang lengkap maupun tersedianya vahan baku yang baik, namun juga memerlukan dukungan sumber daya manusia bermutu dan cukup jumlahnya. Maka dari itu, perusahaan juga perlu memelihara secara berkesinambungan potensi sumber daya manusia yang ada dengan berbagai upaya baik dari segi finansial maupun non finansial. Upaya tersebut sangat penting karena, apabila perusahaan didukung oleh sumber daya manusia bermutu ting 59 pengetahuan luas, terampil dan bersikap mental atau perilaku yang bisa dia....., maka perusahaan akan selalu berhasil mencapai tujuannya. Berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pula dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas. Pimpinan perusahaan sebaiknya lebih banyak tertuju perhatiannya pada unsur yang berdaya guna sebagaimana yang diharapkan. Dengan staf yang berdaya guna, disamping pimpinan yang cakap, fungsi manajemen merupakan sarana yang penting di dalam kegiatan mencari, membina dan mempertahankan karyawannya yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, Dr. Prof., 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Bc. TT, Saydam, Gouzali Drs. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta
- Cantika Yuli, Sri Budi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Universitas Muhammadiyah Malang
- Cushway Barry, 2007. *Human Resource Management*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- I Made, Yusa Dharmawan. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar
- Kolonel Kal. (Purn.), Martoyo, S.E. 2006, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi keempat*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mulyono Sri, 2006, *Statistik Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, edisi ketiga, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta