

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT TIKI JALUR
NUGRAHA EKAKURIR (JNE)
CABANG KETAPANG**

SKRIPSI

OLEH:

**INAYA
NIM.151310050**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2021**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial Terhadap Kepuasan Kerja PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Express Ketapang”**, penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku pembimbing utama dari penulisan skripsi ini.
4. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis sampai penulisan skripsi ini selesai.

5. Bapak dan Ibu serta seluruh staff Akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.
6. Terimakasih yang tak terhingga secara khusus penulis sampaikan dengan tulus kepada kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat, bantuan moril dan materil hingga selesainya skripsi ini.
7. Untuk orang terdekat yang selalu mendukung yang tidak bisa disebutkan satu per satu, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas semua amal baik yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diperlukan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pontianak, Januari 2021

Penulis

INAYA

151310050

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sampel penelitian ini berjumlah 39 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t).

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil persamaan regresi yaitu: $Y = 0,606 + 0,653X_1 + 0,319X_2$. Hasil korelasi menunjukkan bahwa nilai $R = 0,886$, artinya hubungan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial dengan kepuasan karyawan PT Tiki JNE Express sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,751. Hal ini berarti bahwa 75,1% kepuasan karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya kompensasi finansial dan nonfinansial bersama-sama mempengaruhi kepuasan karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang. Uji parsial pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan menunjukkan nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ berarti kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang. Uji parsial nonfinansial secara parsial terhadap kepuasan menunjukkan nilai signifikan (sig) sebesar $0,086 > 0,05$ berarti kompensasi nonfinansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang.

Kata Kunci : kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, kepuasan kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis Penelitian.....	12
2. Teknik Pengumpulan Data.....	13
3. Populasi dan sampel.....	14
4. Variabel Penelitian	15
5. Skala Pengukuran.....	15
6. Teknik Analisis Data.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Sumber Daya Manusia (SDM)	22
B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	22
C. Fungsi-Fungsi Manajemen	23
D. Kompensasi Finansial dan Nonfinansial	24
E. Kepuasan Kerja.....	25
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah PT Tiki JNE Express Ketapang	28
B. Visi dan Misi	39
C. Tujuan Pembangunan PT Tiki JNE Express Ketapang.....	30

D. Jenis-jenis layanan	30
E. Struktur Organisasi	32
F. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Masing-masing Bagian	33
G. Kompensasi PT Tiki JNE Express Ketapang	36
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	37
B. Uji Instrumen	40
C. Uji Asumsi Klasik	44
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
E. Koefisien Korelasi Berganda	48
F. Koefisien Determinasi (R^2)	48
G. Uji Silmutan (Uji F)	49
H. Uji Parsial (Uji t).....	49
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Cabang dan Agen PT Tiki JNE Express Kalimantan Barat	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Menurut Bagian.....	4
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan.....	5
Tabel 1.4 Jenis Pelanggaran dan Sanksi	6
Tabel 1.5 <i>Labour Turnover</i>	7
Tabel 1.6 Skor Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert	15
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	38
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	39
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	40
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1).....	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (X2)	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kepuasan (Y)	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kepuasan Karyawan (Y)	46
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi Nonfinansial (X2) dan Kepuasan Karyawan (Y).....	46
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	47
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	48
Tabel 4.19 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	49
Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Data Responden.....	60
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial	62
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kompensasi Nonfinansial	64
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Kepuasan	66
Lampiran 6 Uji Validitas	68
Lampiran 7 Uji Reliabilitas	72
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik	73
Lampiran 9 Regresi Linear Berganda.	75
Lampiran 9 Koefisien Korelasi Berganda	75
Lampiran 9 Koefisien Determinasi	75
Lampiran 9 Uji F	76
Lampiran 9 Uji t.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya pegawai bagi organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan oleh pegawai sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Sumber daya manusia sangat penting dalam dalam perusahaan atau instansi, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang dengan produktif dan tercapainya tujuan. Oleh karena itu, diharapkan

karyawan bekerja secara produktif dan profesional. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Jasa pengiriman barang kini sering kita temui di Indonesia karena banyaknya orang sekarang melakukan transaksi via *online* ataupun melakukan transaksi di kota tertentu. Pengiriman barang dari suatu kota ke kota lain akan terasa lebih mudah dengan adanya jasa pengiriman. Fenomena perkembangan perusahaan penyedia jasa yang sangat pesat ini membuat semakin meningkat persaingan, dampaknya adalah semakin banyak perusahaan pengiriman jasa menawarkan berbagai fasilitas dan pelayanan yang beragam, untuk menarik perhatian konsumen. Jasa pengiriman barang biasanya memberikan layanan berupa pengiriman kilat, pengiriman standar, atau jenis pengiriman lainnya.

Dengan demikian setiap perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing melewati berbagai macam kendala dari pengiriman hingga penerimaan barang, contohnya, jalan macet, pemblokiran jalan, demonstrasi, kecelakaan pemberangkatan pesawat yang terlambat karena berbagai sebab.

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengantaran barang dan pengiriman barang yang tersebar di seluruh Indonesia, Kantor Pusat JNE berada di Tomang Raya No 9 dan 11 Jakarta Barat. PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ini sudah tersebar di seluruh Indonesia termasuk di Kalimantan Barat. PT Tiki Jalur

Nugraha Ekakurir (JNE) ini menjadi salah satu ekspedisi yang paling banyak digunakan masyarakat.

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah PT Tiki JNE Express di Kalimantan Barat sebagai berikut :

Tabel 1.1
PT. Tiki JNE Express
Jumlah Cabang dan Agen di Kalimantan Barat

No	Kabupaten/Kota	Agen	Cabang
1	Pontianak	12	4
2	Kubu raya	2	9
3	Ketapang	1	3
4	Singkawang	4	1
5	Kayong Utara	-	1
6	Bengkayang	-	1
7	Kapuas Hulu	1	3
8	Landak	-	6
9	Melawi	1	1
10	Mempawah	1	1
11	Sambas	1	2
12	Sintang	1	-
13	Sanggau	1	-
14	Sekadau	-	1
Jumlah		25	33

Sumber: Data Olahan 2020

Dapat di lihat pada Tabel 1.1 bahwa PT. Tiki JNE Express memiliki 25 agen dan 33 cabang yang berada di Kalimantan Barat. Pada tabel di atas dapat di lihat bahwa jumlah agen paling banyak terdapat di Kabupaten Pontianak yaitu 12 agen dan jumlah cabang paling banyak terdapat di Kabupaten Kubu Raya. PT Tiki JNE Express Ketapang mempunyai tiga cabang yang terletak di Jalan Suprpto, Jalan D.I. Panjaitan dan Jalan Mulia Baru. PT Tiki JNE Express Ketapang Jalan suprpto dan D.I. Panjaitan ini berdiri tahun 2003 dan dipegang oleh satu Kepala Cabang yang bernama H Uti Rushan, ST, sedangkan PT Tiki JNE Express Ketapang yang berada di Jalan Mulia Baru

dipegang oleh Kepala Cabang yang berbeda dari PT Tiki JNE Express Ketapang Jalan Suprpto dan D.I Panjaitan.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Tiki JNE Express di jalan Suprpto dan jalan D.I Panjaitan menurut bagian sebagai berikut :

Tabel 1.2
PT Tiki JNE Express Cabang Ketapang
Jumlah Karyawan Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	1
2	Keuangan	6
3	Pemasaran	6
4	<i>Inbond</i>	7
5	<i>Outbond</i>	4
6	POD (<i>Process On Delivery</i>)	16
Total		40

Sumber: PT Tiki JNE Express Cabang Ketapang 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa sebagai besar karyawan di PT Tiki JNE Express Cabang Ketapang, sebagian besar bekerja di bagian POD (*Process On Delivery*) sebesar 40%.

Presensi yang digunakan pada PT Tiki JNE Express ini yaitu menggunakan *fingerpint*. Presensi dilakukan sebanyak 3 kali dalam sehari yaitu pada saat masuk Pukul 08.00 WIB, selesai istirahat Pukul 13.00 WIB, dan pada saat pulang Pukul 16.30 WIB.

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT Tiki JNE Express pada Tahun 2016-2019 sebagai berikut

Tabel 1.3
PT Tiki JNE Express Cabang Ketapang
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2016-2019

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Karyawan (JK)	HK X JK	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
				Sakit	Izin	Alpha		
2016	240	34	8.160	37	33	25	95	1,16
2017	239	37	8.843	55	34	34	123	1,39
2018	235	39	9.165	61	41	41	143	1,56
2019	230	39	8.970	75	55	83	213	2,37

Sumber: PT Tiki JNE Express Cabang Ketapang (2020)

Tingkat absensi dapat dihitung menggunakan rumus Hasibuan (2016:51) sebagai berikut:

$$a = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100 \%$$

Bedasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat absensi cenderung meningkat. Pada Tahun 2017 tingkat absensi meningkat sebesar 19,83%, pada Tahun 2018 naik sebesar 12,23%, pada Tahun 2019 tingkat absensi meningkat sebesar 51,92%.

Menurut Priansa (2018:295):

Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam mengambil keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat jumlah pelanggaran dan sanksi karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang sebagai berikut :

Tabel 1.4
PT Tiki JNE Express Cabang Ketapang
Jenis Pelanggaran dan Sanksi
2016-2019

Jenis Pelanggaran	Sanksi	Tahun			
		2016	2017	2018	2019
Telat masuk kerja	Karyawan wajib membayar denda	56	55	34	67
Meninggalkan tempat kerja tanpa izin	Gaji karyawan akan dipotong	16	27	15	18
Karyawan sengaja menghilangkan atau merusak barang	Dipecat	0	0	0	5
Jumlah		72	82	49	90

Sumber: PT JNE Express Cabang Ketapang (2020)

Dapat dilihat dari Tabel 1.4 jenis pelanggaran memiliki beberapa jenis yaitu pelanggaran ringan seperti telat masuk kerja dan karyawan akan mendapatkan sanksi membayar denda yang berupa uang sebesar Rp1.000,00/menit, jenis pelanggaran sedang seperti meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan sanksi dipotong gaji dan jenis pelanggaran berat seperti karyawan sengaja menghilangkan atau merusak barang konsumen akan dikenakan sanksi yaitu dipecat jika dia tidak bertanggung jawab atas hilang atau rusak barang konsumen.

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat Tahun 2017 jenis pelanggaran dan sanksi meningkat sebesar 13,90%, pada Tahun 2018 menurun sebesar 40,24%, dan pada Tahun 2019 jenis pelanggaran dan sanksi meningkat sebesar 83,67%.

Menurut Sudaryo dkk (2018:13): “Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, dan motivasi kerja, serta hasil kerja”.

Menurut Sudaryo dkk (2018:15):

Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan kepadanya cukup memadai untuk menghidupi diri dan keluarganya, maka ia akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Tetapi, jika kompensasi yang mereka terima dari perusahaannya tidak memadai untuk menghidupi diri dan keluarganya, maka mereka akan berpikir berpikir untuk keluar atau eksodus ke perusahaan lain yang sistem kompensasinya lebih baik dari perusahaan asal mereka bekerja.

Menurut Manik. (2017), kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel disiplin kerja sebesar 23,6% dan sisanya 76,4% oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Pada Tabel 1.5 dapat dilihat dijelaskan tentang *labor turnover*, untuk melihat karyawan yang keluar dan masuk pada PT Tiki JNE Express sebagai berikut :

Tabel 1.5
PT Tiki JNE Express Cabang Ketapang
Labour Turnover
2016-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Karyawan Akhir	LTO (%)
2016	34	3	0	37	8,45
2017	37	2	0	39	5,26
2018	39	0	0	39	0,00
2019	39	0	5	34	13,07

Sumber: PT Tiki JNE Express Cabang Ketapang 2019

Dari Tabel 1.5 ini dapat dihitung tingkat *turnover* menggunakan rumus Hasibuan (2016:52) sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{\Sigma(y \text{ di } -y \text{ k })}{\frac{1}{2}\Sigma(k \text{ a } +k \text{ a })} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa *labor turnover* karyawan berfluktuasi. Pada Tahun 2017 *labor turnover* menurun sebesar 37,75%, pada Tahun 2018 *labor turnover* tidak mengalami perubahan. Pada Tahun 2019 tingkat *turnover* sebesar 0,13% .

Menurut Sudaryo dkk (2018:13) : “ Adil dan layak adalah syarat utama dalam pemberian kompensasi di mana sistem kompensasi yang adil dan layak yang berlaku pada suatu perusahaan sangat guna memperoleh dan mempertahankan karyawan yang potensial atau berkualitas.”

Menurut Firdaus (2015), kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada perusahaan jasa multi finance di kota Jambi, hal ini ditunjukkan dengan total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31,06%.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Express Cabang Ketapang”**

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini : Apakah kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Tiki JNE Express Cabang Ketapang?

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar di luar penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian ini pada hal-hal berikut:

1. Variabel kompensasi finansial dibatasi pada :
 - a. Kompensasi finansial langsung
 - b. Kompensasi finansial tak langsung
2. Variabel kompensasi non finansial dengan dibatasi pada :

- a. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan
 - b. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan
3. Variabel kepuasan kerja dengan dibatasi pada :
- a. Upah/gaji
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan Sekerja

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan karyawan PT Tiki JNE Express Cabang Ketapang

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Manfaat penulis diharapkan bisa menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian, terutama bisa menggunakan teori yang diterima di bangku kuliah

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam mengelola sumber daya manusia terutama dalam kaitannya dengan

kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan serupa.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Handoko (2003) dalam Sudaryo dkk (2018:11) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidupnya”.

Menurut Mondy (2003) dalam Sudaryo (2018:34-35) bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. *Financial compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang *kartal* kepada karyawan yang bersangkutan. Implementasi kompensasi finansial dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Direct Financial Compensation* (kompensasi finansial langsung).

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus, dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

- b. *Indirect Financial Compensation* (kompensasi finansial tak langsung).
Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain
- 2. *Nonfinancial compensation* (kompensasi non finansial)
Kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:
 - a. *Nonfinancial The Job* (kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan)
Kompensasi nonfinansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, serta penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).
 - b. *Nonfinancial Job Environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)
Kompensasi nonfinansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*) pembagian kerja (*job sharing*).

Dimensi-dimensi kepuasan kerja Menurut Gibson, Ivancevich dan

Donnelly (1993) dalam Edison dkk (2017:213):

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

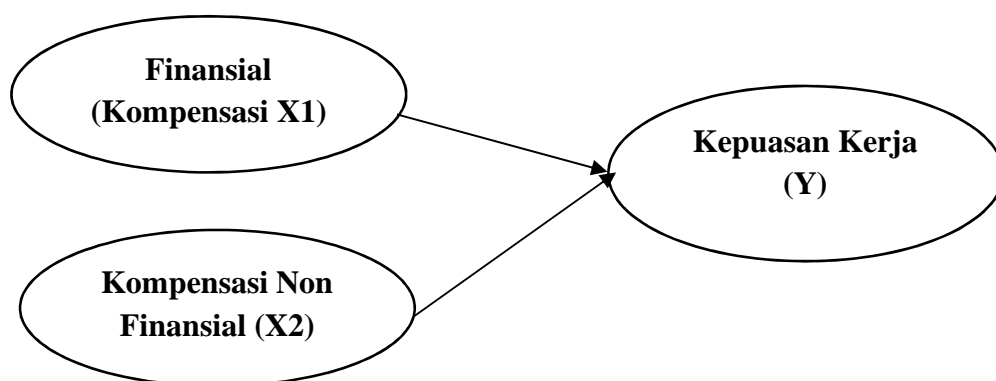
1. Menurut Rozi, dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada M-Brother Group Lamongan)”, menunjukkan

bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Menurut Santoso (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global, menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan pengertian dan penelitian sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian *Assosiatif*. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi finansial, non finansial dan kepuasan.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Umar (2014:42): “Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti”. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1). Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137): ”Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Penulis melakukan Wawancara dengan Kepala Cabang PT Tiki JNE Express Ketapang.

2). Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142): Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diuku

dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang

b. Data Skunder

Menurut Umar (2014:42): “Data Sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram”. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang, jumlah absensi dan jumlah karyawan yang masuk dan keluar.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang yang berjumlah 39 orang Tahun 2020, tidak termasuk Kepala Cabang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian

ini sampel diambil dengan menggunakan Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2017:85) :

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain Sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang yang berjumlah 39 orang Tahun 2020.

4. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan (Y).

5. Skala Pengukuran

Pengukuran data dalam penelitian dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93) “Skala Likert digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Alternatif jawaban responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.6
Skor Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen pada penelitian ini meliputi:

1). Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52): “Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini dengan teknik korelasi *product moment*.

Menurut Siregar (2017:77): “Suatu instrumen dikatakan valid bila, koefisien korelasi *product moment* > r tabel (; n-2) = jumlah

sampel”. Dengan tingkat signifikan () 5%, jumlah responden 39, maka r tabel yang didapat sebesar 0,325

2). Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47): “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach Alpha* (). Menurut Nunnally (1994) dalam Ghazali (2016:48) “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70”.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Cara melihat normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan melihat pada nilai signifikannya. Apabila nilai signifikan > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal, namun apabila nilai signifikan \leq 0,05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

2). Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Pengujian menggunakan *Sig. deviation From Linearity*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Sig. deviation From Linearity* $\leq 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat tidak berpola linier.
- b. Jika nilai *Sig. deviation From Linearity* $> 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat terikat berpola linier.

3). Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”.

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghozali (2016:103): “ Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .”

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Siregar (2017:405) Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan

datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y= kepuasan

a= Konstanta

X₁= Kompensasi Finansial

X₂ = Kompensasi Nonfinansial

d. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan *product moment*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 1.7 sebagai berikut :

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai korelasi	Kekuatan hubungan
0,00 -0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40 -0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Ghozali (2016:95): “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas”

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:439): “Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) memengaruhi satu variabel tak bebas”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : artinya kompensasi finansial dan non finansial secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan.

H_a : artinya kompensasi finansial dan non finansial secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai sig $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97): “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1). Pengaruh faktor kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan:

H_0 : artinya Kompensasi Finansial secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan.

H_a : artinya kompensasi finansial secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulannya dapat sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berumur 23 sampai 27 tahun, berpendidikan SMA, bekerja di bagian POD (*Process On Delivery*), memiliki masa kerja 5-6 tahun, berpenghasilan rata-rata setiap bulan sebesar Rp 1.000.000,00-Rp 2.999.999,00, sudah menikah dan tidak memiliki tanggungan.
2. Persamaan regresi linier yang diperoleh $Y = 0,606 + 0,653X_1 + 0,319X_2$.
3. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,886 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan kepuasan karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,751. Hal ini berarti 75,1% kepuasan karyawan PT Tiki JNE Express Ketapang dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Nilai F hitung $>$ F tabel, yaitu $54,192 > 3,26$, sedangkan tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan (Y).

6. Hasil uji parsial (uji t) antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kepuasan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,515 > t$ tabel $2,024$ dan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Tiki JNE Express Ketapang. Sedangkan hasil uji parsial (uji t) antara kompensasi nonfinansial (X2) terhadap kepuasan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,766 > t$ tabel $2,024$ dan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,086 < 0,05$, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi nonfinansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Tiki JNE Express Ketapang.

B. Saran

Dari Hasil Kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan karyawan sebagai berikut :

1. PT Tiki JNE Express Ketapang hendaknya dapat terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. PT Tiki JNE Express Ketapang memperhatikan kondisi tempat kerja yang belum memadai dan lebih meningkatkan fasilitas di ruang kerja agar karyawan merasa nyaman

3. Sebaiknya perusahaan harus memperhatikan kenyamanan dan kepuasan karyawan saat bekerja, salah satunya memperhatikan fasilitas kerja karyawan contohnya kendaraan milik perusahaan untuk mengirim barang agar karyawan dapat menggunakannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Firdaus, Ahmad 2015. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention** (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi) *Jurnal Of Economics And Buisness* Vol 1 (1), Hal 1-9
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Delapan. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
Hal 1-10
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT Buku Seru, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manik, Sudirman 2017. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pengadilan IV** *Jurnal Of Social Science And Buisness* Vol 1 (4), Hal 257-264
- Manullang, M. 2013. *Pengantar Bisnis*. Cetakan Kesatu. PT Indeks, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga. Alfabeta, Bandung.
PT Bumi Aksara. Jakarta
- Rozi, Fahrul, Taher Alhbsji, Heru Susilo. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada M-Btother Group Lamongan) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 17 (2),
- Santoso, Desyeani Oktavia. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global. *Jurnal Agora*, Vol 3, No (1).Hal 56-59.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofyati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit ANDI(Anggota IKAPI), Yogyakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R 8D*. CV. Alfabeta Bandung

Suwatno dan Donn Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan kelima. CV. Alfabeta, Bandung

Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ketiga belas. Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini diberikan dalam rangka penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAAN KERJA PT TIKI JNE EXPRESS KETAPANG”. Diharapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dengan benar dan sesuai petunjuk yang telah disediakan. Sebelumnya saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini:

I. Identitas Peneliti

1. Nama : INAYA
2. NIM : 151310050
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program studi : Manajemen
5. Universitas : Muhammadiyah Pontianak

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan terakhir :
5. Bagian :
6. Masa kerja :
7. Penghasilan perbulan :
8. Status perkawinan :
9. Jumlah tanggungan :
10. No HP :

III. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Bacalah pernyataan yang diajukan dengan seksama, kemudian berilah tanda cheklispada kolom jawaban yang disediakan atas pertanyaan yang diajukan.
2. SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

PERYATAAN VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi Finansial Langsung						
1.	Gaji yang saya peroleh sudah dapat memenuhi kebutuhan saya.					
2.	Tunjangan anak yang saya dapatkan sudah dapat membantu memenuhi kebutuhan anak-anak.					
3.	Tunjangan makanan yang saya dapat sudah sesuai dengan kebutuhan makan saya.					
4.	Tunjangan transportasi yang diberikan setiap hari sangat membantu memenuhi kebutuhan transportasi saya.					
5.	Bonus kehadiran yang saya dapatkan membuat saya lebih rajin untuk masuk kerja.					
6.	Tunjangan hari raya yang saya dapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan untuk hari raya.					
Kompensasi finansial tidak langsung						
7.	Asuransi kesehatan berupa BPJS yang diberikan oleh perusahaan membuat saya tenang dalam bekerja.					
8.	Bantuan sosial yang diberikan perusahaan jika karyawan mengalami musibah sudah dapat meringankan beban karyawan.					
9.	Tunjangan BPJS ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan membuat saya merasa tenang bekerja di sini sampai pensiun.					
10.	Saya dapat menggunakan kendaraan milik perusahaan jika saya membutuhkannya.					
11.	Cuti yang diberikan oleh					

perusahaan membuat saya mempunyai waktu untuk beristirahat.					
---	--	--	--	--	--

PERNYATAAN VARIABEL KOMPENSASI NONFINANSIAL (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan						
1.	Saya menyukai pekerjaan saya					
2.	Saya diberi kesempatan untuk berkembang.					
3.	Saya selalu mengikuti setiap pelatihan yang diberikan perusahaan.					
4.	Saya diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
5.	Saya mendapatkan penghargaan jika mencapai kinerja yang baik.					
Kompensasi berkaitan dengan lingkungan kerja						
6.	Pengawasan yang diberikan oleh atasan membuat saya berusaha bekerja dengan baik.					
7.	Kondisi kerja di perusahaan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
8.	Pembagian kerja di perusahaan sudah cukup adil dan sesuai dengan kompetensi saya.					

PERNYATAAN VARIABEL KEPUASAN KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Upah						
1.	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.					
2.	Selain gaji saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
Pekerjaan						
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik.					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan					

5.	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
6.	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
Kesempatan Promosi						
7	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
8.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
Penyelia						
9.	Penyelia selalu menunjukkan perhatian kepada saya					
10.	Penyelia selalu memberikan nasihat kepada saya					
11.	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.					
12.	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan.					
Rekan Sekerja						
13.	Rekan sekerja saya cukup cerdas					
14.	Rekan sekerja saya membantu dalam bekerja					
15.	Rekan sekerja saya sangat menyenangkan.					
16.	Rekan sekerja saya bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
17.	Rekan sekerja saya dapat diteladani					
18.	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.					