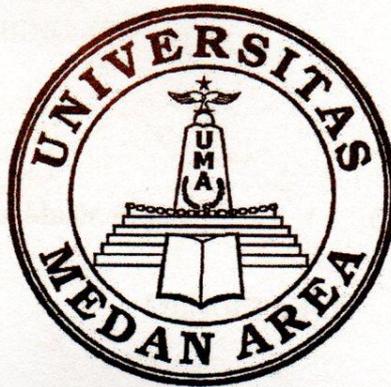


**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. LARIS CARGO MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**



Oleh :

**NADYA KHAIRUNI
12.860.0039**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. LARIS CARGO
MEDAN

NAMA MAHASISWA : NADYA KHAIRUNI
NIM : 12.860.0039

JURUSAN : PSIKOLOGI

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)


(Nafeesa S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

KEPALA BAGIAN

DEKAN


(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)


(Prof. Dr. H. Abaul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang

14 Juni 2017

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

14 Juni 2017

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

1. Andy Chandra S.Psi M.Psi

2. Drs. Mulia Siregar M.Psi

3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

4. Nafeesa S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

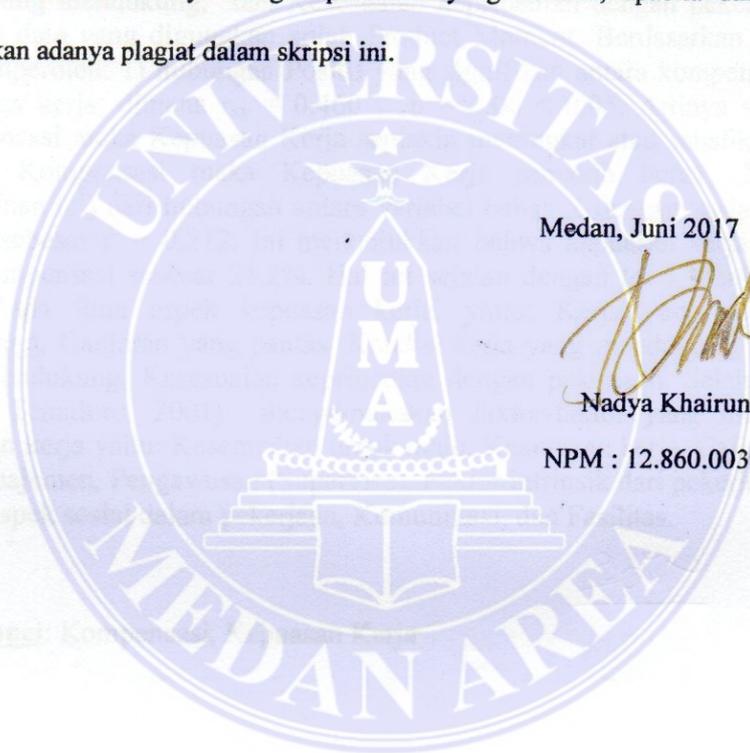
Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Juni 2017



Nadya Khairuni

NPM : 12.860.0039



HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN P T. LARIS CARGO MEDAN

NADYA KHAIRUNI

12.860.0039

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan antara Kompensasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Laris Cargo Medan. Diasumsikan bahwa semakin baik Kompensasi maka Kepuasan Kerja semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kompensasi maka Kepuasan Kerja semakin buruk. Alat ini disusun berdasarkan metode skala likert dengan menggunakan skala Kompensasi berdasarkan Aspek-aspek yaitu: Kompensasi financial secara langsung, Kompensasi financial tidak langsung, Kompensasi non financial. Dan skala Kepuasan Kerja disusun berdasarkan Aspek-aspek yaitu: Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, dan Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Product Moment. Berdasarkan analisis data maka diperoleh $r_{xy} = 0.460$; $p = 0.00 < 0,05$. Artinya semakin baik Kompensasi maka semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kompensasi maka semakin buruk. 2) Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas X dengan variable terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,212$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 21,2%. Hal ini sejalan dengan teori Menurut Robbins (1996) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu: Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, dan Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Selain itu Gilmer (dalam Temaluru,2001) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Kesempatan untuk maju, Keamanan Kerja, Gaji, Perusahaan dan manajemen, Pengawasan (Supervise), Faktor intrinsik dari pekerjaa, Kondisi kerja, Aspek sosial dalam pekerjaan, Komunikasi dan Fasilitas.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja

RELATIONSHIP BETWEEN COMPENSATION AND WORK SATISFACTION ON P T. LARIS CARGO MEDAN EMPLOYEES

NADYA KHAIRUNI

12.860.0039

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between compensation and work satisfaction on PT. Laris Cargo Medan employees. It is assumed that the better compensation will increased work satisfaction or vice versa, the lower compensation then work satisfaction will get worse. This tool is prepared based on Likert scale method by using compensation scale based on the aspects, namely: direct financial compensation, indirect financial compensation, non financial compensation. And the scale of work satisfaction is structured on the basis of aspects: work that is mentally challenging, rewarding appropriate, supportive working conditions, supportive colleagues, and personality fit with work. Data analysis technique is using Product Moment. Based on data analysis then obtained $r_{xy} = 0.460$; $p = 0.00 < 0.05$. It means the better compensation, the more it increases or otherwise the lower compensation then will get worse. 2) The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is the amount of $r^2 = 0.212$. This shows that work satisfaction is affected by compensation of 21.2%. This is in line with Robbins theory (1996): there are five aspects of work satisfaction, namely: work that is mentally challenging, rewards are appropriate, supportive working conditions, supporting colleagues, and personal suitability with work. In addition Gilmer (in Temaluru, 2001) suggests the factors that affect work satisfaction are: opportunities for progress, work safety, salary, company and management, supervise, intrinsic factors of work, working conditions, social aspects of work, communication and facilities.

Keyword: Compensation, Work Satisfaction

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. LARIS CARGO
MEDAN

NAMA MAHASISWA : NADYA KHAIRUNI
NIM : 12.860.0039

JURUSAN : PSIKOLOGI

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

(Nafeesa S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

KEPALA BAGIAN

DEKAN

(Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi)

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang

14 Juni 2017

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

14 Juni 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Andy Chandra S.Psi M.Psi

2. Drs. Mulia Siregar M.Psi

3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

4. Nafeesa S.Psi, M.Psi

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Juni 2017

Nadya Khairuni

NPM : 12.860.0039

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. LARIS CARGO MEDAN

NADYA KHAIRUNI

12.860.0039

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan antara Kompensasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Laris Cargo Medan. Diasumsikan bahwa semakin baik Kompensasi maka Kepuasan Kerja semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kompensasi maka Kepuasan Kerja semakin buruk. Alat ini disusun berdasarkan metode skala Likert dengan menggunakan skala Kompensasi berdasarkan Aspek-aspek yaitu: Kompensasi financial secara langsung, Komponen financial tidak langsung, Kompensasi non financial. Dan skala Kepuasan Kerja disusun berdasarkan Aspek-aspek yaitu: Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, dan Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Product Moment. Berdasarkan analisis data maka diperoleh: 1) hubungan Positif yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, dimana $r_{xy} = 0.460$; $p = 0.00 < 0,05$. Artinya semakin baik Kompensasi maka Kepuasan Kerja semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kompensasi maka Kepuasan Kerja semakin buruk. 2) Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,212$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 21.2%. Hal ini sejalan dengan teori Menurut Robbins (1996) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu: Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Selain itu Gilmer (dalam Temaluru, 2001) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji, Perusahaan dan manajemen, Pengawasan (Supervise), Faktor intrinsik dari pekerjaan, Kondisi kerja, Aspek sosial dalam pekerjaan, Komunikasi, dan Fasilitas.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja

MOTTO

Jangan ingat lelahnya belajar, tapi ingat buah manisnya yang bisa dipetik kelak ketika sukses.

Tidak ada hal yang sia-sia dalam belajar karena ilmu akan bermanfaat pada waktunya.

Jangan mundur sebelum melangkah, setelah melangkah jalani dengan cara terbaik yang kita bias lakukan.

Menjadi pelajar tidak hanya harus pintar, tetapi juga berbudi pekerti luhur.

Seburuk apapun kemarinmu, esokmu tetap bisa lebih baik. Hiduplah hari ini dengan sebaik baiknya (mario teguh)

Kehidupan ini memang tidak akan seutuhnya sempurna tapi sikap baik anda bisa menjadikannya terbaik dari yang bisa anda hidupi. Dan itu sudah sempurna (mario teguh)

PERSEMBAHAN

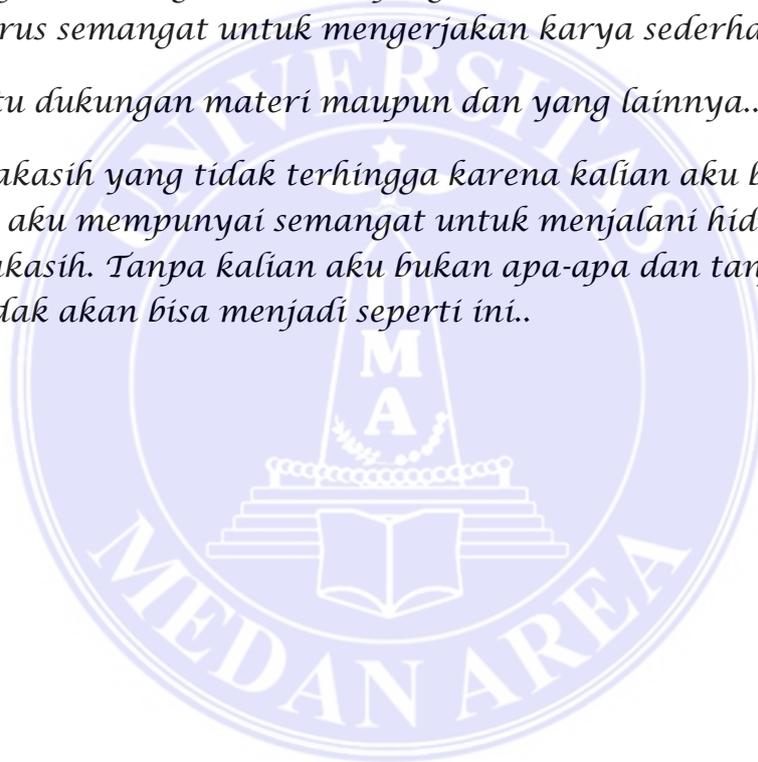
Bismillahirrohmanirrahim..

Sebuah anugerah yang paling tak terhingga buatku karena atas izin allah swt yang telah memberikanku kesehatan dan kesempatan sehingga aku dapat menyelesaikan sebuah karya sederhana....

Semua ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku karena doa dan segala dukungan mereka yang membuatku selalu semangat dan terus semangat untuk mengerjakan karya sederhana ini..

Baik itu dukungan materi maupun dan yang lainnya..

Terimakasih yang tidak terhingga karena kalian aku bisa karena kalian aku mempunyai semangat untuk menjalani hidup terimakasih. Tanpa kalian aku bukan apa-apa dan tanpa kalian aku tidak akan bisa menjadi seperti ini..



UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar, selanjutnya peneliti menyadari tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak penyusunan skripsi tidak dapat berjalan baik. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan-bantuan dan bimbingan moril dan materil. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimah kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi penulis, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Nafeesa S.Psi M.Psi Selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, serta menjadi

tempat dalam mencari jalan keluar ketika dalam pengerjaan skripsi ini mendapat rintangan.

6. Bapak Andy Chandra S.Psi, M.Psi selaku Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
7. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku Seketaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
8. Pihak PT Laris Cargo Medan
9. Bapak Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi. Selaku ketua jurusan psikologi industri dan organisasi yang selalu membantu dalam menyelesaikan berkas-berkas selama skripsi ini berlangsung.
10. Para dosen, Seluruh Staff Tata Usaha Universitas Medan Area yang telah banyak membantu menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan kampus.
11. Terimakasih yang tak terhingga untuk kedua orang tuaku tersayang Irfan Bustami dan Khairianti Sri Rahayu yang telah memberikanku doa, semangat, dukungan, cinta, kasih sayang dan nasihat-nasihatnya. Teristimewa untuk pengorbanan kalian yang telah kalian berikan kepadaku sehingga aku tak henti-hentinya mendapatkan ilmu pengetahuan.
12. Terimakasih untuk saudaraku tersayang abang Indra Fakhriansyah, adek Nabila Khairina dan kakak Sri Haryanti yang selalu memberikan semangat dan selalu membuatku ceria dikala sedih dan penat.

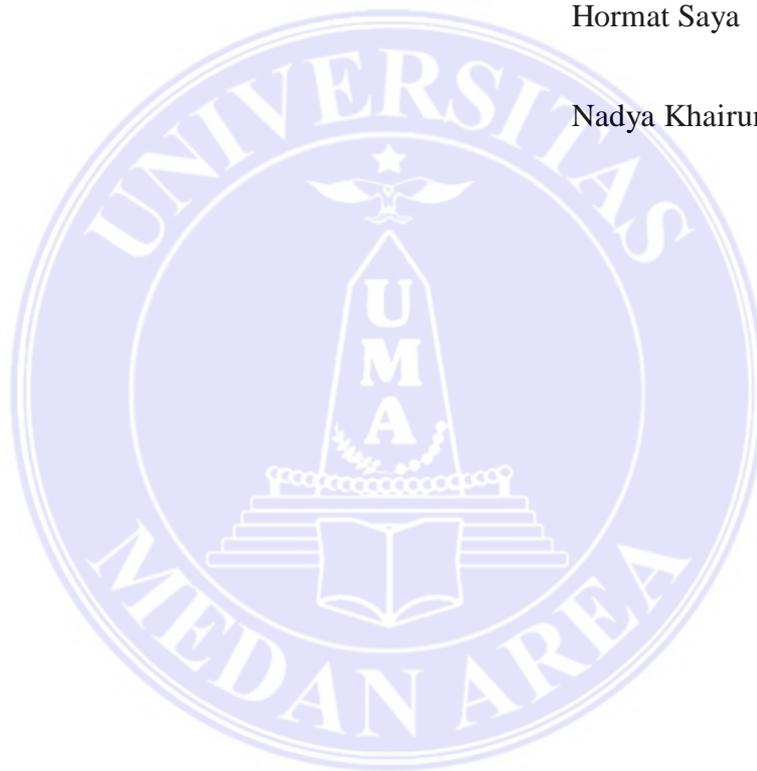
13. Sahabat-sahabatku Fridita Hendriani, dan Dedek Rifany yang sampai sekarang terus memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya dan yang selalu membantu menghilangkan penat dalam pikiran saya dengan membuat tertawa dan bahagia. Terimakasih sahabatku.
14. Terimakasih untuk sahabatku Indri Melani S.Psi yang selalu membantuku mengerjakan skripsi dan selalu menemenaniku dikala sedih dan senang terimakasih banyak.
15. Terimakasih juga untuk teman-temanku Tengku Raihanil Jannah, Cut Agnes, Anindhita Siregar yang udah membantu member semangat dan selalu menghibur dikala peneliti merasa jenuh dan lelah.
16. Kak kiki yang telah menjadi inspirasi dan pencerah dikala penulis bingung dalam pengerjakan skripsi ini. Terimakasih atas bantuan tenaga, fikiran dan waktunya untuk mengajari selama pekerjaan skripsi ini berlangsung.
17. Terimakasih untuk teman-teman psikologi reg B yang selalu memberikan semangat dan dukungannya.
18. Semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini, akan selalu dikenang sepanjang masa. Semoga allah swt membalas segala amal kebaikan yang telah diberikan kepadaku

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk

menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapat pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

Hormat Saya

Nadya Khairuni



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat teoritis	8
2. Manfaat praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	9
B. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..	12
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	15
4. Ciri-ciri Karyawan yang memiliki Kepuasan Kerja...	18
5. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja.....	18
6. Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
C. Kompensasi	21
1. Pengertian Kompensasi	21
2. Tujuan Kompensasi	23
3. Faktor-faktor Kompensasi	24
4. Jenis-jenis Kompensasi	25
D. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	27

E.	Kerangka Konseptual	29
F.	Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Tipe Penelitian	30
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
C.	Defenisi Operasional	31
D.	Subjek Penelitian.....	32
E.	Metode Pengumpulan Data	33
F.	Metode Analisis Data	36
G.	Metode Analisis Data.....	38
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Orientasi Kanchah Penelitian.....	39
B.	Persiapan Peenelitian	40
C.	Pelaksanaan Penelitian	46
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	46
E.	Pembahasan.....	52
BAB IV PENUTUP		
A.	Kesimpulan	54
B.	Saran	55
DAFTAR PUSTAKA		56

DAFTAR TABEL

Tabel

Tabel I . Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kompensasi Sebelum Uji Coba	41
Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	42
Tabel III. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kompensasi Setelah Uji Validitas	44
Tabel IV. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Sesudah Uji Validitas	45
Tabel V. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	48
Tabel VI.Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	49
Tabel VII.Rangkuman Perhitungan r Product Moment	49
Tabel VIII.Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	51

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

A : Uji Validitas Item dan Reliabilitas Data Uji Coba

B : Uji Normalitas

C : Linieritas Antar Variabel Penelitian

D : Skala Kepuasan Kerja

E : Skala Kompensasi

F : Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama di dalam suatu perusahaan. Hal ini sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Dunia kerja terdapat dalam kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam dunia kerja harus diseimbangkan dan diselaraskan agar dapat tetap eksis.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam sebuah perusahaan, sebesar apapun modal yang dimiliki, tetap dalam ruang lingkup yang bertujuan untuk mensukseskan suatu perusahaan. Dalam membentuk suatu perusahaan yang berkualitas dibutuhkan pula tenaga kerja yang juga memiliki suatu pemahaman dan kemahiran sesuai bidang pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab karyawan.

PT. Laris Cargo Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengangkutan barang (ekspedisi) yang beroperasi di beberapa kota besar di Indonesia. Agar tidak kalah saing dengan perusahaan ekspedisi cargo lainnya, PT. Laris Cargo Medan dituntut untuk mampu memaksimalkan jam kerja dengan sebaik mungkin. PT. Laris Cargo menerapkan sejumlah kebijakan guna memperbaiki sistem pengelolaan manajemen. Sejumlah kebijakan diterapkan dimulai dari merekrut calon karyawan guna menciptakan sumber daya manusia yang sangat sesuai dalam bidang ini. Kelangkaannya peminat maupun pengalaman kerja calon karyawan merupakan kesulitan bagi perusahaan untuk memilah sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Perusahaan yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kepuasan kerja para karyawan, dengan kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, namun bila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan kepuasan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada perusahaan agar memikirkan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri & masyarakat (As'ad,1992). Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya, kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya.

Spector (1997) menekankan bahwa pemenuhan kepuasan kerja karyawan selain dapat mengurangi resiko keluarnya karyawan dari perusahaan juga mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga selayaknya menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat mencapai sukses. Selanjutnya Spector juga menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian (Robbins, 1996).

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan kesamaan pendapat mereka bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau penilaian positif atau negatif seseorang atas hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan fungsi hubungan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan dan apa yang dialami.

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Menurut Robbins (1996) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu: Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Dalam observasi di PT. Laris Cargo terlihat karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih bertanggung jawab atas semua hasil kerjanya dan berusaha membantu karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan

karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja, cenderung malas, selalu menunda pekerjaan dan berharap pekerjaannya dapat diselesaikan karyawan yang lain. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan bekerja berdasarkan suatu kompensasi dari perusahaan, menurut karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja suatu pekerjaan itu adalah beban yang di ukur dengan besarnya upah yang akan diterima pada waktu tertentu. Hal ini didukung dari hasil wawancara 05 Februari 2017 dari salah satu karyawan yang berinisial L:

“Aku kak kalo kerja tengok-tengok mana barang yang bisa caer lah, dah tau la kakak kan kerjaan kami berat, cape kali angkat barang besar-besar gak ada uang rokoknya mana semangat awak”

Perusahaan tentu sangat memperhatikan kualitas karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, tentu akan memberikan kualitas kerja yang memuaskan perusahaan. Perusahaan tentu sudah mempersiapkan kompensasi bagi karyawan yang memiliki kepuasan kerja. Sedangkan bagi karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan memacu semangatnya agar mampu meningkatkan kualitas dirinya dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kepuasan kerja.

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa

gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Menurut William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2003) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Umar (2004), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi. Yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Adapun jenis kompensasi yang berbentuk fisik seperti : uang transportasi / antar jemput, asuransi, jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja, uang pensiun, rekreasi, beasiswa melanjutkan kuliah. Kompensasi yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik.

Melalui sistem kompensasi dengan jenis yang beragam, kepuasan kerja karyawan yang menurun atau kurang maksimal diharapkan dapat ditingkatkan

sebagai motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu sistem kompensasi tersebut adalah berupa pemberian bonus. Sistem imbalan penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya imbalan mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program sistem imbalan juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas, komitmen yang tinggi pada perusahaan, serta kepuasan kerja (Handoko,1994). Jika pekerja merasa bahwa usahanya tidak dihargai, maka kepuasan kerja karyawan akan sangat di bawah kapabilitasnya (Robbin,1993).

Kunci sukses pertumbuhan setiap perusahaan adalah kemampuannya dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan talenta sumber daya manusianya. PT. Laris cargo Medan telah menetapkan sasarannya untuk menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dengan menjadi perusahaan yang menawarkan lingkungan kerja positif di mana setiap individu dapat mengembangkan seluruh potensinya.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Laris Cargo Medan.

B. Identifikasi Masalah

PT. Laris Cargo Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspedisi yang beroperasi di banyak kota besar seluruh Indonesia. Agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan ekspedisi cargo lainnya, PT. Laris Cargo Medan dituntut untuk mampu memaksimalkan jam kerja dengan sebaik

mungkin. PT. Laris Cargo menerapkan sejumlah kebijakan guna memperbaiki sistem pengelolaan manajemen. Sejumlah kebijakan diterapkan dimulai dari merekrut calon karyawan guna menciptakan sumber daya manusia yang sangat sesuai dalam bidang ini. Kelangkaannya peminat maupun pengalaman kerja calon karyawan merupakan kesulitan bagi perusahaan untuk memilah sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Menurut hasil observasi untuk adapun fenomena yang terlihat di PT. Laris Cargo Medan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan seperti: adanya karyawan yang merasa tugas adalah suatu hal yang paling penting untuk diselesaikan tanpa memikirkan berapa imbalan yang akan dia terima nantinya. Terlihat karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan memiliki tanggung jawab untuk terus bekerja, tidak memilih-milih pekerjaan, dan merasa bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Selain itu ada beberapa karyawan yang terlihat bekerja berdasarkan kompensasi dan tidak memiliki kepuasan kerja, seperti: merasa bahwa pekerjaan yang perlu diselesaikan hanya pekerjaan yang jelas uang masuknya, memilih-milih barang yang sudah jelas penerimanya akan memberikan suatu upah kepada karyawan cargo, tidak mau menyelesaikan pekerjaan kantor dengan rasa tanggung jawab, dan merasa bahwa semua pekerjaan sebagai beban.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Laris Cargo Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Seorang karyawan dalam bekerja memiliki harapan-harapan tertentu serta persepsi mengenai pekerjaannya tersebut, oleh karena itu setiap pekerja mempunyai makna bekerja bagi dirinya Siagian (2000). Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti,1999). Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai

dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, 3) lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja mempunyai definisi yang berbeda-beda jika dilihat dari pendapat para ahli, namun pada prinsipnya mereka mempunyai pandangan yang sama tentang pengertian kepuasan kerja sebagai respon emosional dan afeksi.

Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Penekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja seseorang adalah dengan penjumlahan angka-nilai global tunggal (*single global rating*) dan skor penjumlahan (*summation score*).

Berry (1998), kepuasan kerja adalah sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku, yang diperkirakan memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja. Locke (dalam Berry, 1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya.

Siegel dan Lane (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap pekerja terhadap pekerjaannya yang memiliki berbagai aspek. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan dimasa depan.

Sedangkan Tiffin (dalam Anoraga, 1992) mengatakan kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Wexley & Yulk (1988) menyatakan: "*Job Satisfaction is the way an employee feels about his/her job*". Ini berarti kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal sama juga dikatakan Davis dan Newstrom (1995) bahwa: "*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*". Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Selain itu Wether & Davis (1996) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut Handoko (2001) mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau

tidak menyenangkan mengenai pekerjaan sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada banyak, namun secara umum Greenberg dan Baron (1995) membaginya ke dalam dua kelompok besar, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dengan individu yang lain, yang menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Yang dimaksud dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja individu.

Gilmer (dalam Temaluru, 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Kompensasi

Kompensasi menyebabkan kepuasan dalam bekerja, dan orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah kompensasi yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (Supervise)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan kepuasan kerja yang diharapkan oleh perusahaan, baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, dipenuhi oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, komunikasi antar individu dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan tersebut.

3. Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Menurut Levi (2002) ada 5 aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri (Work It Self)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Atasan (Supervision)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya, bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman sekaligus atasannya.

c. Teman sekerja (workers)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (promotion)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

e. Gaji / Upah (pay)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang layak atau tidak.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap yang ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan. bahwa kepuasan atau ketidakpuasan lebih pada usaha untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Seseorang merasa puas sangat ditentukan oleh sejauhmana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapi. Apabila situasi tersebut memberikan keseimbangan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa puas, sebaliknya jika situasi tersebut

memberikan ketidaksetabilan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa tidak puas.

4. Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munanda (2004) antara lain:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

Menurut Strauss dan Sayles (dalam Handoko,2011) karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis
- b. Pada gilirannya akan menjadi frustrasi
- c. Sering melamun, cepat bosan, dan emosi tidak stabil

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah memiliki kepercayaan, memperhatikan kualitas kerja, mempunyai komitmen, dan lebih produktif.

5. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Locke dalam Dunnette (1993) membagi tujuh dimensi kerja yang merupakan pengembangan Locke sebelumnya dan mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan, termasuk minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.
- b. Pembayaran, termasuk jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya.
- c. Promosi termasuk keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapat promosi.
- d. Pengakuan termasuk penghargaan terhadap prestasi, kepercayaan atas tugas yang diberikan serta kritik atas tugas yang dikerjakan.
- e. Benefit termasuk memperoleh pensiun, mendapat kesehatan, adanya cuti tahunan dan adanya pembayaran pada saat liburan.
- f. Kondisi kerja termasuk jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.
- g. Supervisi termasuk gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif.
- h. Rekan kerja termasuk kompetensi, saling membantu, dan keramahan antar rekan kerja.
- i. Perusahaan dan manajemen termasuk kebijakan akan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefit-benefit.

Berdasarkan pendapat Locke, Luthans, dan Gilmer, maka terlihat ada tujuh dimensi yang sama dipergunakan para ahli tersebut dalam mengungkap dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, serta perusahaan dan manajemen.

6. Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mas'ud (2004) ada lima hal yang menjadi indikator kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang atau promosi, gaji atau kompensasi, rekan kerja dan atasan atau pemimpin kerja. Luthans (dalam Yuwono, 2005) menjelaskan lebih lanjut mengenai 5 (lima) indikator tersebut:

a. Gaji

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Robbins (dalam Purnama dan Suhartini, 1997) mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, atau karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan sumber pendapatan yang menentukan status sosialnya atau standar kehidupannya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan; maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

b. Kesempatan mendapatkan promosi

Menurut Luthans (dalam Robbins, 1996) kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi

menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dll. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan, seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

c. Kolega kerja atau rekan kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu. Menurut Luthans (dalam Robbins, 1996) kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja menjadi lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat memberikan *support*, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seorang pegawai.

d. Atasan

Menurut Luthans (dalam Robbins, 1996) Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

e. Pekerjaan itu sendiri

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja (Robbins, 1996).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja adalah gaji, kesempatan mendapatkan promosi, kolega kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Menurut William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2003) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly*

wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation. Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berdasarkan uraian di atas kompensasi adalah sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut pendapat Hariandja (2007), tujuan dari pemberian bonus, yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Tujuan pelaksanaan pemberian bonus pada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan

kualitas produksi yang lebih baik serta dapat bekerja dengan menggunakan faktor produksi seefektif dan seefisien mungkin.

b. Bagi Karyawan

Dengan pemberian bonus dari perusahaan maka diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar, serta mendapatkan dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik baiknya.

Menurut Arep dan Tanjung (2002), tujuan membuat manajemen balas jasa dalam jangka panjang ini dapat dibagi kepada 3 bagian besar, yaitu : (1) Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat. (2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui motivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul. Ini akan berhasil jika insentif yang diterapkan sangat menggiurkan bagi para pegawai. (3) Timbulnya *Long Life Employment* (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, loyalitas dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Umar, 2004).

3. Faktor – faktor Kompensasi

Menurut Dessler (1998), faktor-faktor yang dapat dikompensasi adalah unsur fundamental yang dapat dikompensasi dari suatu jabatan seperti keterampilan, usaha, tanggung jawab, dan kondisi kerja.

Menurut Simamora (1995), dalam metode perbandingan faktor (*factor comparison method*), penilai tidak perlu mengingat seluruh pekerjaan pada saat mereka mengevaluasi; sebaliknya, mereka membuat keputusan-keputusan terhadap aspek-aspek atau faktor-faktor yang terpisah dari pekerjaan. Asumsi-asumsi pokok yang mendasari adalah bahwa terdapat lima faktor pekerjaan universal :

- a. Persyaratan mental - yang merefleksikan karakter mental seperti intelegensia, pemikiran, dan imaginasi.
- b. Keahlian – yang menyinggung kemudahan dalam koordinasi otot dan pelatihan dalam interpretasi kesan penginderaan.
- c. Persyaratan fisik – yang meliputi duduk, berdiri, berjalan, mengangkat, dan seterusnya.

4. Aspek-aspek Kompensasi

Aspek-aspek kompensasi menurut Prakoso (2011) yaitu : Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

- a. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
- b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja),

bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

- c. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Aspek-aspek Kompensasi yang lainnya menurut Suwanto (2011) yaitu;

- a. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.
- b. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan. Imbalan tersebut mencakup: uang, status, promosi dan rasa hormat. Imbalan uang (Financial reward: Fringe Benefits) adalah imbalan ekstrinsik yang utama, dan secara umum diakui bahwa uang adalah pendorong utama, namun jika karyawan tidak melihat adanya hubungan antara prestasi dengan kenaikan yang pantas, uang tidak akan menjadi motivator yang kuat sehingga perlu diciptakan system penilaian prestasi yang jelas. Tunjangan utama dari kebanyakan organisasi adalah program pensiun, biaya opname, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kompensasi adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

D. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri & masyarakat (As'ad,1992). Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya, kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya.

Spector (1997) menekankan bahwa pemenuhan kepuasan kerja karyawan selain dapat mengurangi resiko keluarnya karyawan dari perusahaan juga mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga selayaknya menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat mencapai sukses. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian (Robbins, 1996). Selanjutnya dia juga menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins 1996).

Menurut Howell dan Dipboye (Dalam Munandar, 2001) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Gilmer (dalam Temaluru, 2001) mengemukakan sepuluh aspek yang dinilai memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja yaitu keamanan kesempatan untuk maju, perusahaan dan manajemen, upah atau gaji, aspek interistik dari pekerjaan, supervisi, aspek – aspek sosial dari pekerjaan, komunikasi kondisi untuk kerja dan benefit.

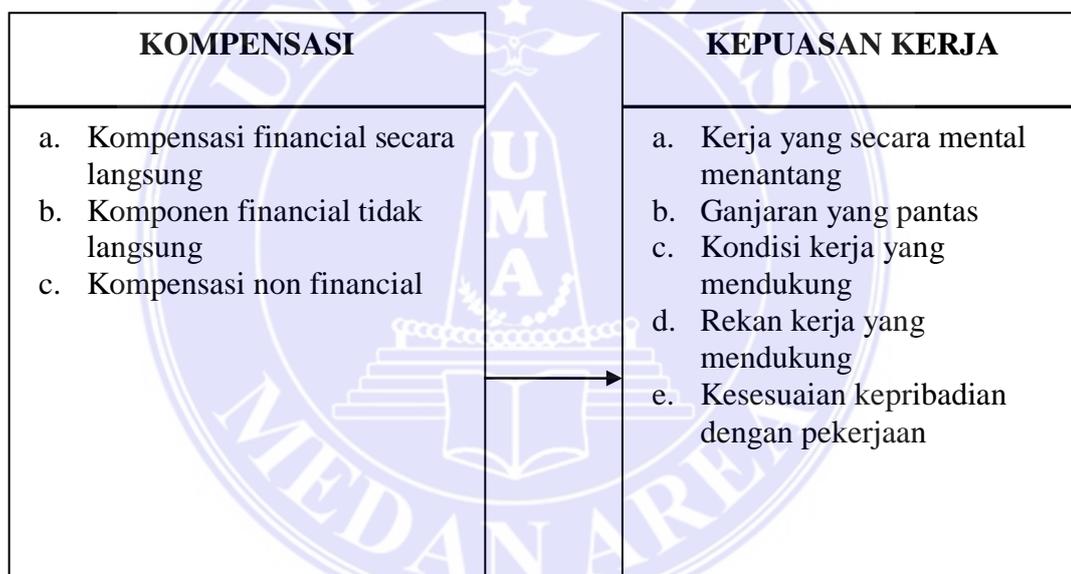
Kepuasan kerja merupakan faktor kritis guna dapat tetap mempertahankan individu untuk senantiasa memiliki kualifikasi yang baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan pemimpin, gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, praktek perusahaan dan hubungan dengan rekan kerja. Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja, kepemimpinan dipandang sebagai indikator penting.

Menurut Robbins (1996) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu: Kerja yang secara mental menantang, Gajaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Selain itu Gilmer (dalam Temaluru, 2001) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji, Perusahaan dan manajemen, Pengawasan (Supervise), Faktor intrinsik dari pekerjaan, Kondisi kerja, Aspek sosial dalam pekerjaan, Komunikasi, dan Fasilitas.

Imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial dan nonfinansial. Imbalan finansial (sering disebut kompensasi langsung) adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Imbalan nonfinansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung), dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Adapun jumlah yang layak yang diterima karyawan sangatlah relative sesuai dengan kebutuhan masing-masing, setidaknya bobot nilai yang di dapatkan karyawan perharinya tidak kurang dari 50.000 rupiah. Besarnya jumlah pendapatan ditentukan dari pekerjaan yang diselesaikan, akan tetapi sedikit nya jumlah upah yang didapatkan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja masing-masing karyawan (hasil observasi, 04 Januari 2017).

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan positif antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja, dengan asumsi semakin baik Kompensasi maka Kepuasan Kerja semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kompensasi maka Kepuasan Kerja semakin buruk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja
2. Variabel Bebas : Kompensasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yang akan diukur yaitu variable

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap kerja yang secara langsung membentuk kondisi kerja yang mendukung karyawan untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan. Diukur berdasarkan aspek-aspek dari kepuasan kerja.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Diukur berdasarkan jenis-jenis kompensasi.

C. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Sampel Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 200 karyawan PT. Laris Cargo Medan.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (1990) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili

sampel. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Hadi,1986) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya diatas 100 orang, maka dapat diambil antara: 10%-15% atau20%-25% atau lebih.

Maka akan diambil sampel sebanyak 20% dari jumlah populasinya, yaitu sebanyak 40 orang karyawan PT. Laris Cargo Medan. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik purposive sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (1998) pengambilan sampel secara bertujuan. Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan PT. Laris Cargo Medan
- b. Karyawati PT. Laris Cargo Medan

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala Aspek dalam perilaku prokrastinasi menurut Milgram (dalam Ghufron & Risnawati, 2009), antara lain :

- a. Suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan.
- b. Menghasilkan akibat-akibat lain yang lebih jauh.
- c. Melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan oleh pelaku prokrastinasi.
- d. Menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan

Skala di atas diukur berdasarkan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan

yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah untuk aitem *favourable*, yaitu jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem yang *unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai.

Metode Dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan, dan sebagainya (Arikunto, 2002). Metode ini digunakan untuk melihat prokrastinasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT. Laris Cargo Medan.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh maana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 1997). Alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala atau bagian yang diukur (Hadi, 1990).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis Product Moment, yakni dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total ialah

nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem. Korelasi antar skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistic tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\}\left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- R_{xy} : koefisien korelasi antara variable x (skor setiap subjek setiap aitem) dengan variable y (total skor dari seluruh aitem)
- $\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dengan V_y
- $\sum X$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem
- $\sum Y$: jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek
- $\sum X^2$: jumlah kuadrat skor x
- $\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor y
- N : jumlah subjek

Untuk menghindari over estimate digunakan teknik part whole dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}$$

Keterangan :

- r_{bt} : koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan Part whole
- r_{xy} : koefisien korelasi sebelum dikorelasi
- SD_x : standart deviasi skor butir
- SD_y : standart deviasi skor total
- 2 : bilangan konstanta

1. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 1997). Sementara Hadi (1990) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonsistenan hasil penelitian. Analisis reliabilitas skala prokrastinasi ditinjau dari jenis kelamin dengan menggunakan rumus analisis varians Hoyt sebagai berikut :

$$rtt = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan :

rtt : Indeks reliabilitas alat ukur

1 : Bilangan Konstanta

Mki : Mean kuadrat antar butir

Mks : Mean kuadrat antar subjek

Semua analisis statistic dengan berdasarkan rumus diatas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS for Windows Release 15.8.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah prokrastinasi. Prokrastinasi masalah atas diberi kode A1 jenis kelamin disebut sebagai variabel bebas (X) Sedangkan variabel yang akan diukur atau

variabel terikatnya (Y) di dalam bagan penulisannya dilambangkan dengan huruf X. Berikut adalah bagan penelitian Analisis Varians 1 Jalur.

A1
X

Keterangan :

A1 = Prokrastinasi

X = Jenis Kelamin

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis Varians 1 jalur ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

- A. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (prokrastinasi) menyebar mengikuti prinsip kurve normal.
- B. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).