

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT .
CATALIST INTEGRA PRIMA SUKSES CABANG KLATEN**

SKRIPSI

“Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten”



Disusun Oleh :

TATA TOGAR PAMBUDI

152 110 3675

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA

KLATEN

JULI 2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT .
CATALIST INTEGRA PRIMA SUKSES CABANG KLATEN**

Diajukan Oleh

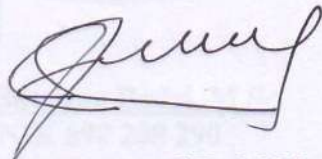
TATA TOGAR PAMBUDI

NIM. 1521103675

Telah disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi
sebagai persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Ekonomi

Pada Tanggal

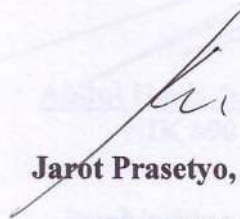
Pembimbing Utama



H. Imam santosa, SE., M.M

NIP. 690 389190

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, SE, M.Si

NIP. 690 301251

Mengetahui

Ketua jurusan Manajemen



Abdul Haris, SE., M.M. MPd

NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT .
CATALIST INTEGRA PRIMA SUKSES CABANG KLATEN**

Diajukan Oleh


TATA TOGAR PAMBUDI

NIM. 1521103675

Telah Dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
jurusan Ekonomi

Pada Tanggal

Ketua



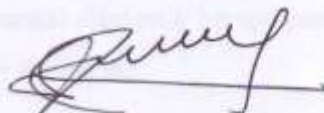
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc
NIK 690 208 290

Sekretaris



Abdul Haris, SE., M.M. MPd
NIK 690 098 194

Penguji Utama



H. Imam santosa, SE., M.M
NIP. 690 389190

Pembimbing pendamping



Jarot Prasetvo, SE, M.Si
NIP. 690 301 251

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc
NIK 690 208 290

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TATA TOGAR PAMBUDI

Nim : 1521103675

Jurusan/ Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT . CATALIST INTEGRA PRIMA
SUKSES CABANG KLATEN

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juni 2019

Yang Membuat Pernyataan,



(Tata Togar Pambudi)

MOTTO

- “Bersabarlah dengan segala hal, tapi terutama bersabarlah terhadap dirimu. Jangan hilangkan keberanian dalam mempertimbangkan ketidaksempernaanmu, tapi mulailah untuk memperbaikinya dan mulailah setiap hari dengan tugas yang baru”
- “Jangan mencari ketakutanmu melainkan carilah harapan dan mimpimu. Jangan berpikir tentang frustasimu, tapi tentang potensi yang belum terpenuhi. Perhatikan dirimu bukan dengan apa yang telah kamu coba dan gagal, tapi dengan apa yang masih mungkin bagimu untuk melakukan sesuatu”
- "Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia" (Nelson Mandela)
- “Jika ingin dihormati maka hormatilah dan jika ingin dihargai maka hargailah”
- “Menuntut ilmu tidak memandang usia, golongan atau kekayaan, karena setiap orang berhak memperoleh pendidikan”

PERSEMBAHAN

- ❖ **Tuhan Yesus Kristus** yang sudah melindungi dan menyertai saya dalam setiap nafas kehidupan. Puji syukur hanya bagi-Mu Tuhan.
- ❖ **Bapak dan Ibu Tercinta**, Sebagai tanda bukti, hormat, dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya saya persembahkan karya kecil ini kepada Bapak tercinta YB. Sidik Purnomo dan Ibu tercinta MB. Eni Budi Hartani yang telah mendoakan, memberikan kasih sayang, segala dukungannya, dan cinta kasih yang tiada terhingga.
- ❖ **Calon istri tercinta**, Agnes Dwi Martina Gabe br S yang selalu menemani dan membantu dalam setiap kesulitan yang saya hadapi.
- ❖ **Teman – temanku**, Terima kasih untuk teman – temanku yang telah membantu dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
- ❖ **Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi**, terima kasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah diberikan kepada saya.
- ❖ **Almamater**, Universitas Widya Dharma Klaten.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.CATALIST INTEGRA PRIMA SUKSES CABANG KLATEN”** yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Jurusan Manajemen Ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten.

Tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada bapak H. Imam Santoso, SE, MM sebagai Dosen Pembimbing I, dan juga bapak Jarot Prasetyo, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing II skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk selalu memberikan bimbingan, saran dan petunjuk sampai selesainya penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis juga dengan tulus hati ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten.

4. Seluruh staff pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan.
5. Keluarga yang sangat dicintai yaitu YB. Sidik Purnomo, MB. Eni Budi Hartano, Adek Yoshinta Putri Pertiwi, serta seluruh keluarga besar atas doa dan dukungan yang telah diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Calon istri tercinta Agnes Dwi Martina Gabe Br Simanjuntak, serta teman-teman yang telah sangat membantu menyelesaikan skripsi ini yaitu Yudha, Paras Jauhari S, dan Julianti N.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen. Terimakasih atas bantuan, kerja sama dan dukungan dari kalian selama pembuatan skripsi ini.
8. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Meskipun demikian penulis telah berusaha untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.

Penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan dan jauh dari segala kesempurnaan dan harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, Aamiin.

Klaten, Mei 2019

Penulis,

Tata Togar Pambudi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kompensasi.....	7
B. Kepuasan Kerja.....	19
C. Landasan Pemikiran Terdahulu.....	27

D. Kerangka Pemikiran.....	29
E. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Objek dan Waktu Penelitian.....	31
C. Variabel Penelitian.....	32
D. Subjek Penelitian.....	32
E. Operasionalisasi Variabel.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Teknik Pengolahan Data.....	40
H. Metode Analisis	40
Data.....	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Responden.....	45
B. Deskripsi Data.....	47
C. Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan dan Kesamaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang.....	27
Tabel 3.1	Susunan Aitem Skala Kompensasi Finansial.....	38
Tabel 3.2	Susunan Aitem Skala Kompensasi Non Finansial	39
Tabel 3.3	Susunan Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.4	Data Pengisian Skala untuk Variabel Kompensasi Finansial.....	48
Tabel 4.5	Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi Finansial	49
Tabel 4.6	Data Pengisian Skala untuk Variabel Kompensasi Non Finansial	50
Tabel 4.7	Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi Non Finansial	51
Tabel 4.8	Data Pengisian Skala untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.9	Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.10	Statistics variabel X1.....	58
Tabel 4.11	Statistics variabel X2.....	59

Tabel 4.12	Statistics variabel Y.....	60
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial.....	61
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial.....	61
Tabel 4.15	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.16	Hasil Uji Relabilitas.....	63
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.18	Hasil Uji Statistik F.....	67
Tabel 4.19	Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Komponen-komponen Kompensasi.....	34
Gambar 2.2	Kerangka Pikir.....	55
Gambar 4.1	Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Skala Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Data SPSS
- Lampiran 4 Distribusi Nilai Tabel

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten

Tata Togar Pambudi, NIM. 1521103675

*Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten
2019.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja para karyawan PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu Total Sampling dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah berjumlah 30 orang karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif regresi. Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah apakah pemberian kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten, dan apakah pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dapat diketahui pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten adalah terdapat pengaruh yang signifikan dengan diperoleh r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yaitu 2,880 untuk kompensasi finansial dan 2,293 untuk kompensasi non finansial. Besarnya dipengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 25,3% dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang telah diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer. Rumus yang digunakan dalam pengumpulan data adalah korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Memberikan perhatian karyawan dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009), Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Kalau menurut Panggabean (2004) bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2009), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau

perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik karyawan pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada karyawan yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja yang bagus. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut. Menurut Handoko (2003) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia

yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

PT. Catalist Integra Prima Sukses adalah mitra kerja Telkomsel untuk mendistribusikan produk dari Telkomsel melalui jalur distribusi yang lebih dikenal dengan Telkomsel Distribusi Center (TDC). Perusahaan ini menerapkan sistem kontrak kerja untuk semua karyawannya dan diperbaharui setiap satu tahun. Perusahaan ini memiliki beberapa divisi. Divisi saat ini adalah Divisi Sales Force (SF), divisi Broadband Management Representative (BMR), dan divisi Community Management Representative (CMR). Untuk karyawan diperusahaan ini diberikan kompesasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir tahun nya dll, diberikan berdasarkan pada divisi masing – masing setiap karyawan.

Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja

pada karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau *vendor* karena tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen atau vendor akan senang bekerjasama dengan perusahaan karena pekerjaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenaga kerjaan “bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi kepuasan kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba menganalisa permasalahan tersebut dengan mengemukakan karya tulis yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten“**.

B. Perumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, maka penulis melakukan perumusan penelitian adalah sebagai berikut:

- Apakah pemberian kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten?
- Apakah pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini sebenarnya banyak hal yang dapat diangkat dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten.

D. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- Untuk mengkaji seberapa besarkah pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja para karyawan PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten.

- Untuk mengkaji seberapa besarkah pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja para karyawan PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Klaten.

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksana kompensasi bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi.

2. Manfaat praktis

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak – pihak yang berkepentingan didalam perusahaan terutama dalam teori kompensasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara stimultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Catalist Integra Prima Sukses. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari f_{hitung} sebesar 4,573 yang lebih besar dari f_{tabel} sebesar 2,57 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari probabilitas ($0,000 < 0,05$). Hasil uji ini menjelaskan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Pada tabel 4.10 koefisien determinasi, nilai R square pada penelitian ini adalah 0,253 atau 25,3% yang artinya Kepuasan Kerja Pegawai hanya dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial sebesar 25,3%.
2. Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,922 yang menunjukkan arah positif. Kemudian t_{hitung} sebesar 2,880 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari probabilitas ($0,000 < 0,05$). Hasil uji ini menjelaskan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,756 yang menunjukkan arah positif. Kemudian t_{hitung} sebesar 2,293 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari probabilitas ($0,000 < 0,05$). Hasil uji ini menjelaskan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, maka selanjutnya penelitian menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disimpulkan peneliti adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka yang dapat dilakukan oleh PT. Catalist Integra Prima Sukses dalam pemberian kompensasi terhadap karyawannya harus mempertimbangkan pengalaman, pendidikan, tanggung jawab pekerjaan serta mengkonfirmasi terlebih dahulu dengan karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan perusahaan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan kepuasan kerja karyawan dapat terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifudin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bambang Supomo dan Nur Indriyanto. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM
- Bambang Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salita
- Bilson, Simamora. 2001. *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM : buku I*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani, T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan, SP, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior, Fifth Edition*: Irwin McGraw-Hill
- Mantoyo, Susilo. 200. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT. BPFE
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sucipress
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application, Seventh Edition*: Englewood Cliffs

- Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice hall
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Sarwono. 2010. *Ilmu Kebidanan*. Jakarta: PT. Bina Pustaka
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarwan, U. 2003. *Perilaku Konsumen, Teori dan Penerapannya Dalam Pemasaran*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada