



**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI, KARAKTERISTIK
PEKERJAAN, DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) WILAYAH
SUMATERA BARAT CABANG PAYAKUMBUH**

Skripsi
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh
YOSI MAHDALENA
06 152 006

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

PADANG
2011



No. Alumni Universitas :

Yosi Mahdalena

No. Alumni Fakultas :

a) Tempat / Tanggal Lahir : Ampaleh/ 27 maret 1988 b) Nama Orang Tua : Yonelvi, dan Siti Aisyah, c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No.BP : 06152006 f) Tanggal Lulus : 27 Januari 2011 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 3,06 i) Lama Studi : 4,4 bulan j) Alamat Orang Tua : depan SMKNI Tanjung Baru Nagari Alam Kecamatan Tanjung baru Kabupaten Tanah Datar.

PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) WILAYAH SUMATERA BARAT CABANG PAYAKUMBUH

Skripsi Si Oleh : Yosi Mahdalena

Pembimbing : Dr. Harif Anali Rivai, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Payakumbuh. Data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Payakumbuh. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 orang. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan dan variabel independen terdiri dari : kepuasan kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasional. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian mendukung bahwa kepuasan kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Payakumbuh. Implikasi penelitian dibahas lebih lanjut pada skripsi ini.

Keywords: kepuasan kompensasi, karakteristik pekerjaan, dukungan organisasional, dan kepuasan kerja.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 27 Januari 2011. Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1 	2	3
Nama Terang	<u>Dr. Harif Anali Rivai, SE, M.Si</u>	Dra. Laura Syahrul, MBA	Hendra Lukito, SE, MM

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Anali Rivai, SE, M.Si
Nip. 197102211997011001

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftarkan ke Fakultas / Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

		Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas :		Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :		Nama	Tanda Tangan

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini, merupakan sebuah kenyataan yang tak dapat dipungkiri lagi bahwa era globalisasi, khususnya di Indonesia, menghadapi berbagai tekanan persaingan dalam segala bidang usaha.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat. Untuk itu, perusahaan-perusahaan mulai berusaha untuk tetap unggul dalam persaingan yang serba kompetitif tersebut dengan berupaya menciptakan kualitas sumber daya manusianya yang handal dan presentatif.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terlatih dan terampil bagi sebuah organisasi bisnis, tentunya dapat ditempuh dengan melakukan pelatihan, pendidikan, dan bimbingan bagi sumber daya manusianya. Sebagai unsur produksi, manusia berkedudukan sama dengan unsur lainnya, seperti teknologi dan biaya. Namun, manusia memiliki ciri unik. Dia memiliki kepribadian yang aktif, banyak menggunakan intuisi, dinamis, bahkan sensitif dan sekaligus sebagai pengelola dan atau pengguna dua unsur produksi tadi, yaitu teknologi dan biaya untuk menghasilkan *output* tertentu.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya (Handoko, 1998 dalam Gunawan, 2002). Oleh karena itu, pimpinan perlu sekali memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan karyawan, agar kinerjanya dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Masalah kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan juga berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

Dengan demikian maka setiap badan usaha harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang mencapai tujuan badan usaha secara lebih efektif dan efisien. Besarnya kompensasi yang diberikan harus mampu mengikat para karyawan, khususnya karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila komponen yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil bila dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke perusahaan yang lain.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

1.1. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kepuasan kompensasi, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasional sebagai variabel independent serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Payakumbuh dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan. Data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS 15.00 for Windows*.

Kepuasan kompensasi karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Payakumbuh mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) tersebut. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi terhadap kepuasan kerja memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan. Karyawan merasa sangat puas atas kompensasi yang mereka terima dan ini membuat para karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga mereka loyal terhadap perusahaannya.

Kemudian Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Payakumbuh. Hal ini menunjukkan keterampilan karyawan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik yang diterima karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chang, Su. Chao & Lee, Ming. Shing, 2006. *Relationship among Personality Traits, Job Characteristics, Job Satisfaction and Organizational Commitment – An Empirical Study in Taiwan*. The Business Review, Vol. 6. Cambridge.
- Djati dan Khusaini, 2003. *Kajian Kerjaan Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5, No. 1. Maret 2003:25-41. www.pustlit.petra.ac.id/journals/management/ (diakses 27desember 2010).
- Eisenberger, Robert & Rhoades, Linda, 2002. *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature*. Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 4, 698-714.
- Ghazali, Imam. 2002. *Statistik Multivariate*. Universitas diponegoro, Semarang
- Gunawan, Ade. 2002. *Memanager Performance Karyawan Melalui Pemberian Kompensasi*. Fakultas Ekonomi Univeristas Muhammadiyah sumatera Utara. Jurnal Ilmiah “Manajemen & Bisnis”. Vol. 02. No. 02 Oktober. 2002. www.manbisnis.tripod.com (diakses 10 oktober 2010).
- Hanum, Sari, 2010. *Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Distributive Justice dan Procedural Justice Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus: Karyawan PT. PERTAMINA (Persero) Terminal Transit BBM Teluk Kabung UPMS 1)*. “Skripsi” S1. Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Huntington, Robin & Eisenberger, Robert., Sowa, Debora., Hutchison, Steven. 1986. *Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology, Vol. 71, no. 3, 500-507.
- Ibrahim, Herman. Darnel. 2010. *Biografi Herman Darnel Ibrahim(6)*. <http://www.hemandarnel.com/2010/01/04/biografi-herman-darnel-ibrahim-6/> (diakses 27desember 2010).
- ISO 9001: 2008. *PT. PLN (Persero) Jasa Sertifikasi*. <http://www.pln-jaser.co.id/news.php> (diakses 27desember 2010).
- Marhenharjono. 2008. *Kepemimpinan dalam perusahaan*. Artikel. www.marhenharjono.blogspot.com (diakses 12 oktober 2010).