

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan penelitian

Sebelum persiapan penelitian dimulai, terlebih dahulu dilakukan persiapan penelitian agar penelitian dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan dan tidak menyimpang dari maksud dan tujuan diadakannya penelitian ini. Persiapan yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi :

a. Persiapan Awal

Persiapan diawali dengan mengajukan ijin survei dan penelitian ke kantor PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya pada tanggal 19 Mei 2014. Kemudian pada tanggal 20 Mei 2014 pihak PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya memberikan ijin survei sekaligus ijin penelitian. Sebelum penelitian dilakukan mengumpulkan beberapa teori dari berbagai literatur untuk dijadikan bahan penelitian yang berupa kuesioner.

b. Penyusunan Skala

Penyusunan skala dimulai dengan memilih definisi teoritis dan aspek-aspek, kemudian membuat definisi operasionalnya untuk mendapatkan pengertian yang tepat dari variabel-variabel terkait. Operasionalisasi tersebut dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator perilaku. Sebelum penulisan aitem dimulai, terlebih dahulu penulis menetapkan bentuk atau format stimulus yang dihendak

digunakan. Format stimulus tersebut dijabarkan dalam bentuk *blue print* skala. Blue print ini yang menjadi acuan dalam penulisan aitem-aitem. Hasil akhir penyusunan alat ukur dalam penelitian ini adalah skala.

Penelitian ini menggunakan dua buah skala kepuasan kerja dan kompensasi. Jumlah aitem dalam skala kepuasan kerja adalah 54 butir aitem, sedangkan skala kompensasi terdapat 30 butir aitem. Kedua skala tersebut termuat dalam bentuk lembar kertas yang berjudul kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian, bagian pertama memuat skala kepuasan kerja dan pada bagian kedua memuat skala kompensasi.

c. Penskoran Skala

Penskoran skala pada penelitian ini menggunakan skala Likert yang menggunakan alternatif jawaban ada lima yaitu : sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), netral (N), sesuai (S), sangat sesuai (SS). Setiap variabel mempunyai aitem *favoreble* dan *unfavorable*. Pada penelitian terdapat dua kelompok aitem yaitu aitem yang mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 0 – 4. Pada aitem *favorable* sistem penilaiannya adalah SS = 4, S = 3, N = 2, TS = 1, STS = 0. Pada aitem *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu SS = 0, S = 1, N = 2, TS = 3, STS = 4.

d. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 22 – 27 Juni 2014. Pada penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 46 aitem dan skala kompensasi yang terdiri dari 23 aitem. Penelitian dilakukan di kantor PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda

Surabaya dengan jumlah subjek penelitian 80 orang. Pembagian dan pengisian kuesioner dilakukan pada saat di sela-sela jam kerja yaitu sekitar pukul 10.00 – 12. 00 WIB dengan cara mendatangi langsung karyawan atas ijin dari pihak manajemen perusahaan. Berikut ini adalah pelaksanaan penelitian.

Tabel 4.1

Pelaksanaan Penelitian

Tanggal	Tujuan
19 Mei 2014	Perijinan penelitian
20 Mei 2014	Persetujuan penelitian
2 Juni 2014	Penyusunan skala
5 – 12 Juni 2014	Pelaksanaan uji coba skala
23 – 27 Juni 2014	Pelaksanaan penelitian

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Analisis Isi Valid Dan Reabilitas

1. Analisis Isi Valid Dan Reabilitas Skala Kepuasan Kerja

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor. Menurut Sugiyono (2010) adalah dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dala satu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk menilai validitas instrumen tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, peneliti menggunakan alat bantu komputer dengan *Statistical Packages for Sosial Science (SPSS) for windows* versi 11.5

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009).

Uji reabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha (α) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

Berikut ini hasil penelitian validitas dan reabilitas variabel kepuasan kerja terdapat 46 aitem. Pada hasil penelitian terdapat 7 aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 8, 10, 18, 25, 31, 40, 42. Sedangkan pada aitem yang valid terdapat 39 aitem yang valid yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 43, 44, 45, 46. Berdasarkan hasil uji reabilitas yaitu dengan hasil 0,954 yang artinya reliabel, karena hasil diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

2. Analisis Isi Valid Dan Reabilitas Skala Kompensasi

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor. Menurut Sugiyono (2010) adalah dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam satu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk menilai validitas instrumen tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, peneliti menggunakan alat bantu komputer dengan *Statistical Packages for Sosial Science (SPSS) for windows* versi 11.5

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009).

Uji reabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha (α) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

Berikut ini hasil penelitian validitas dan reabilitas variabel kompensasi terdapat 23 aitem. Pada hasil penelitian terdapat 4 aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 6, 10, 11, 19. Sedangkan pada aitem yang valid terdapat 19 aitem yang valid yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23. Berdasarkan hasil uji reabilitas yaitu dengan hasil 0,907 yang artinya reliabel, karena hasil diatas 0,60 dapat dikatak reliabel.

b. Uji Asumsi

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Analisis *Product Moment*. Sebelum dilakukan perhitungan dengan metode analisis *Product Moment*, perlu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat dalam penggunaan analisis *Product Moment*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi distribusi gejala yang diteliti dari frekuensi teoritik kurva normal, atau dengan kata lain untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel kepuasan kerja dan kompensasi. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogrov – Smirnov Goodness of Fit Test*. Suatu sebaran dikatakan normal apabila skor P lebih besar dari 0,05.

Sebaliknya, suatu sebaran dikatakan tidak normal apabila skor P lebih kecil dari 0,05. Uji normalitas sebaran ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science* (SPSS) for Windows versi 11.5. Hasil selengkapnya dapat di lihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Normalitas Persepsi Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Variabel	Kolmogorov – Smirnov	P	Bentuk
Kompensasi	2,027	0,001 ($p < 0,05$)	Tidak normal
Kepuasan kerja	1,202	0,111 ($p > 0,05$)	Normal

Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal pada variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari uji normalitas yang menghasilkan *Kolmogorov – Smirnov* sebesar 2,027 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$) untuk kompensasi, dan 1,202 dengan $p = 0,111$ ($p > 0,05$) untuk kepuasan kerja.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear. Adapun kriteria untuk melihat apakah kedua variabel berhubungan secara linier atau tidak yaitu sebagai berikut:

- a. Jika skor $P < 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan linier.
- b. Jika skor $P > 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan tidak linier.

Penghitungan uji linieritas hubungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science* (SPSS) for Windows versi 11.5. Uji linearitas hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kompensasi menghasilkan nilai $F = 151,740$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). hasil uji lineritas kedua variabel dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Hasil Uji Linearitas Persepsi Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Nilai F	Signifikansi	P
151,740	0,002	P<0,05

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linear, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik Analisis *Product Moment*.

c. Data Demografi Subjek Penelitian

Pada penelitian ini untuk mengetahui gambaran kondisi takut akan kegagaln melalui data, baik dengan tabel, grafik, maupun ringkasan data maka digunakan uji statistik deskriptif. Adapun kaidah yang dibuat peneliti untuk mengklasifikasikan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh subjek.

Tabel 4.4**Kaidah Penggolongan Tingkat Kepuasan Kerja**

Kriteria Interpretasi Skor	
>145	Sangat Tinggi
134 - 145	Tinggi
134 - 134	Sedang
<112	Rendah
< 100	Sangat Rendah

Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda, maka dapat dilihat pada tabel hasil uji statistik deskriptif.

Tabel 4.5**Hasil Statistik Deskriptif****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SKOR	80	88,00	161,00	123,1625	22,16763
Valid N (listwise)	80				

Hasil pada analisis statistik deskriptif mean menunjukkan 123,1625, jika disesuaikan dengan norma yang ada pada tabel 4.4 maka rata-rata responden memiliki kepuasan kerja yang sedang.

Hasil yang diperoleh dari uji statistik dan disesuaikan dengan norma yang telah ditentukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja maka diperoleh hasil, 21 responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah, 3 responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, 25 responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, 18 responden yang

memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 13 responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi.

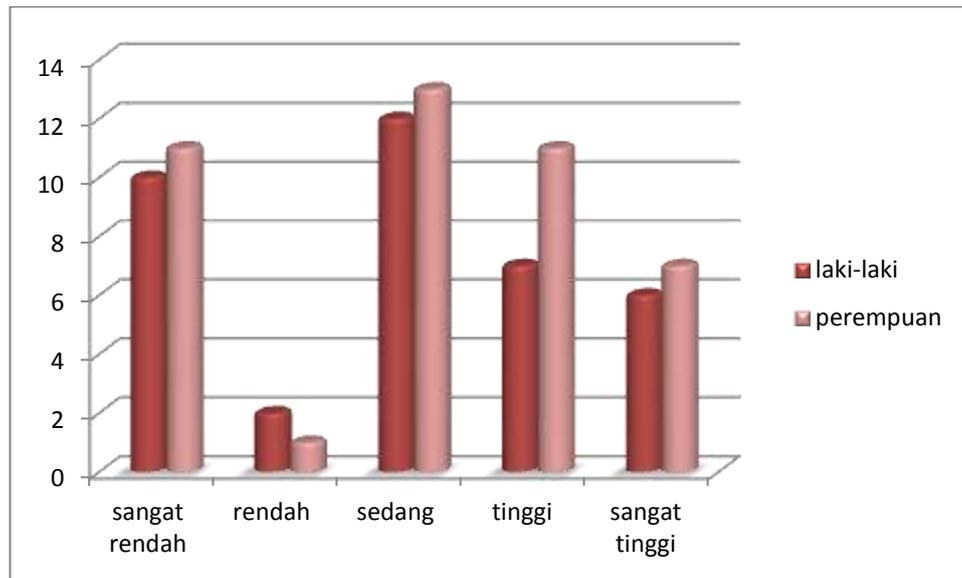
- a. Kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin

Tabel 4.6

Hasil Crosstab Kepuasan Kerja Dengan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kriteria					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Laki-laki	10	2	12	7	6	37
Perempuan	11	1	13	11	7	43
Total	21	3	25	18	13	80

Dilihat dari hasil statistik responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 responden dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 responden total seluruhnya adalah 80. Hasil dari statistik deskriptif menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki yang memiliki skor sangat rendah sebanyak 10, rendah 2, sedang 12, tinggi 7, sangat tinggi 6. Jenis kelamin perempuan sangat rendah 11, rendah 1, sedang 13 dan tinggi 11, sangat tinggi 7. Hal itu dapat dilihat pada diagram dibawah ini:



Gambar 4.1 Diagram Analisis Jenis Kelamin Dengan Tingkat Kepuasan Kerja

Jika dilihat dari hasil statistik deskriptif, hasil pada tabel Chi-Squar Test, terlihat bahwa signifikansi adalah $0,918 > 0,05$, berarti tidak ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan jenis kelamin.

- b. Kepuasan kerja ditinjau dari usia

Tabel 4.7

Hasil Crosstab Kepuasan Kerja Dengan Usia

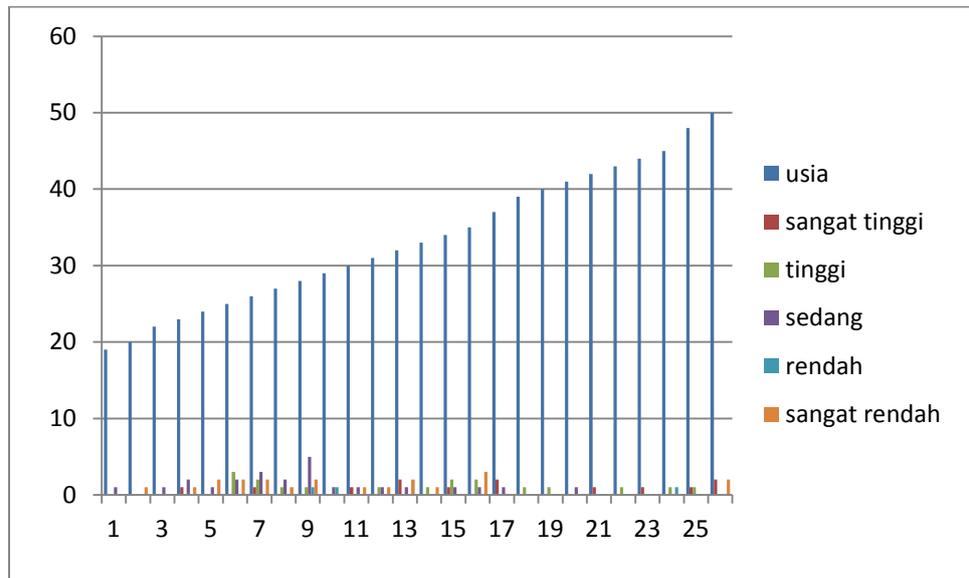
Usia	Kriteria					Total
	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
19	0	0	1	0	0	1
20	0	0	0	0	1	1
22	0	0	1	0	0	1
23	1	0	2	0	1	4
24	0	0	1	0	2	3
25	0	3	2	0	2	7
26	1	2	3	0	2	8
27	0	1	2	0	1	4
28	0	1	5	1	2	9
29	0	0	1	1	0	2

30	1	0	1	0	1	2
31	0	1	1	0	1	3
32	2	0	1	0	2	5
33	0	1	0	0	1	2
34	1	2	1	0	0	4
35	0	2	1	0	3	6
37	2	0	1	0	0	3
39	0	1	0	0	0	1
40	0	1	0	0	0	1
41	0	0	1	0	0	1
42	1	0	0	0	0	1
43	0	1	0	0	0	1
44	1	0	0	0	0	1
45	0	1	0	1	0	2
48	1	1	0	0	0	2
50	2	0	0	0	2	4
Total	13	18	25	3	21	80

Dari hasil statistik menunjukkan bahwa responden yang berusia 19 tahun sebanyak 1, responden yang berusia 20 tahun sebanyak 1, responden yang berusia 22 tahun sebanyak 1 dan responden yang berusia 23 tahun sebanyak 4, responden yang berusia 24 tahun sebanyak 3, responden yang berusia 25 tahun sebanyak 7, responden yang berusia 26 tahun sebanyak 8, responden yang berusia 27 tahun sebanyak 4, responden yang berusia 28 tahun sebanyak 9, responden yang berusia 29 tahun sebanyak 2, responden yang berusia 30 tahun sebanyak 3, responden yang berusia 31 tahun sebanyak 3, responden yang berusia 32 tahun sebanyak 5, responden yang berusia 33 tahun sebanyak 2, responden yang berusia 34 tahun sebanyak 4, responden yang berusia 35 tahun sebanyak 6, responden yang berusia 37 tahun sebanyak 3, responden yang berusia 39 tahun sebanyak 1, responden yang berusia 40 tahun sebanyak 1, responden yang berusia 41 tahun sebanyak 1, responden yang berusia 42 tahun sebanyak 1, responden yang berusia 43 tahun

sebanyak 1, responden yang berusia 44 tahun sebanyak 1, responden yang berusia 45 tahun sebanyak 2, responden yang berusia 48 tahun sebanyak 2, responden yang berusia 50 tahun sebanyak 4, total seluruh responden adalah 80. Dari hasil statistik deskriptif diketahui bahwa usia 19 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 1, tinggi 0 dan sangat tinggi 0. Usia 20 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 1, rendah 0, sedang 0, tinggi 0 dan sangat tinggi 0. Usia 22 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 1, tinggi 0 dan sangat tinggi 0. Usia 23 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 1, rendah 0, sedang 2, tinggi 0 dan sangat tinggi 1. Usia 24 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 2, rendah 0, sedang 1, tinggi 0 dan sangat tinggi 0. Usia 25 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 2, rendah 0, sedang 2, tinggi 3 dan sangat tinggi 0. Usia 26 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 2, rendah 0, sedang 3, tinggi 2 dan sangat tinggi 1. Usia 27 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 1, rendah 0, sedang 2, tinggi 1 dan sangat tinggi 0. Usia 28 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 2, rendah 1, sedang 5, tinggi 1 dan sangat tinggi 0. Usia 29 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 1, sedang 1, tinggi 0 dan sangat tinggi 0. Usia 31 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 1, rendah 0, sedang 1, tinggi 1 dan sangat tinggi 0. Usia 32 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 2, rendah 0, sedang 1, tinggi 0 dan sangat tinggi 2. Usia 33 tahun yang

memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 1, rendah 0, sedang 0, tinggi 1 dan sangat tinggi 0. Usia 34 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 1, tinggi 2 dan sangat tinggi 1. Usia 35 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 3, rendah 0, sedang 1, tinggi 2 dan sangat tinggi 0. Usia 37 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 1, tinggi 0 dan sangat tinggi 2. Usia 39 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 0, tinggi 1 dan sangat tinggi 2. Usia 40 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 0, tinggi 1 dan sangat tinggi 0. Usia 41 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 1, tinggi 0 dan sangat tinggi 0. Usia 42 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 0, tinggi 0 dan sangat tinggi 1. Usia 43 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 0, tinggi 1 dan sangat tinggi 0. Usia 44 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 0, tinggi 0 dan sangat tinggi 1. Usia 45 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 1, sedang 0, tinggi 1 dan sangat tinggi 0. Usia 48 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 0, rendah 0, sedang 0, tinggi 1 dan sangat tinggi 1. Usia 50 tahun yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 2, rendah 0, sedang 0, tinggi 0 dan sangat tinggi 2. Hal ini dapat dilihat pada diagram dibawah ini:



Gambar 4.2 Diagram Analisis Usia Dengan Tingkat Kepuasan Kerja

Jika dilihat dari hasil statistik deskriptif, hasil pada tabel Chi-Squar Test, terlihat bahwa signifikansi adalah $0,471 > 0,05$, berarti tidak ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan usia.

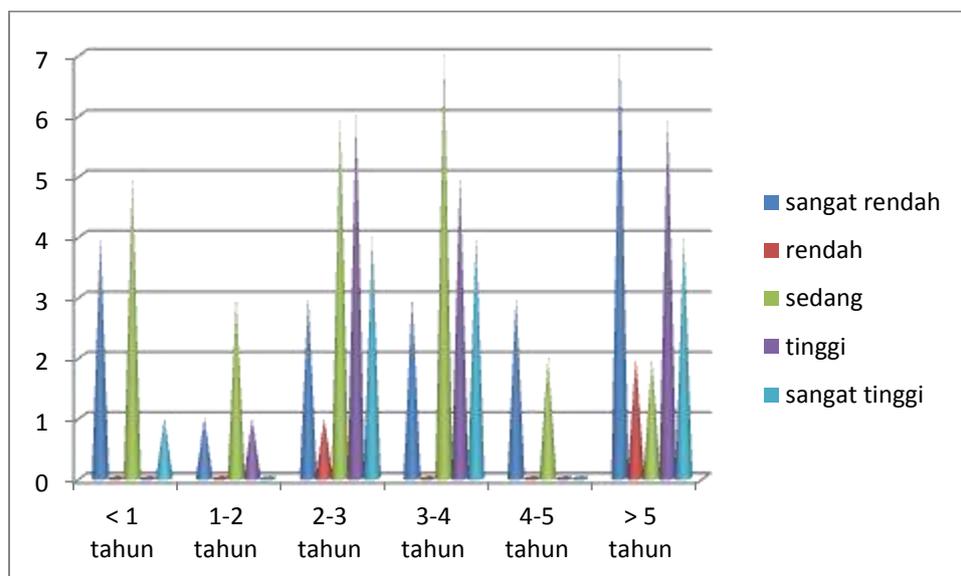
- c. Kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja

Tabel 4.8

Hasil Crosstab Kepuasan Kerja Dengan Masa Kerja

Masa Kerja	Kriteria					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
< 1	4	0	5	0	1	10
1-2	1	0	3	1	0	5
2-3	3	1	6	6	4	20
3-4	3	0	7	5	4	19
4-5	3	0	2	0	0	5
>5	7	2	2	6	4	21
Total	21	3	25	18	13	80

Dilihat dari hasil statistik responden yang masa kerja < 1 tahun sebanyak 10 responden dan yang masa kerja 1-2 tahun sebanyak 5 responden, masa kerja 2-3 tahun sebanyak 20 responden, masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 19 responden, masa kerja 4-5 tahun sebanyak 5 responden, masa kerja > 5 tahun sebanyak 21 responden total seluruhnya adalah 80. Hasil dari statistik deskriptif menunjukkan bahwa masa kerja < 1 tahun yang memiliki skor sangat rendah sebanyak 4, rendah 0, sedang 5, tinggi 0, sangat tinggi 1. Masa kerja 1-2 tahun sangat rendah 1, rendah 0, sedang 3, tinggi 1, sangat tinggi 1. Masa kerja 2-3 tahun sangat rendah 3, rendah 1, sedang 6, tinggi 6, sangat tinggi 1. Masa kerja 3-4 tahun sangat rendah 3, rendah 0, sedang 7, tinggi 5, sangat tinggi 4. Masa kerja 4-5 tahun sangat rendah 3, rendah 0, sedang 2, tinggi 0, sangat tinggi 0. Masa kerja > 5 tahun sangat rendah 7, rendah 2, sedang 2, tinggi 6, sangat tinggi 4. Hal itu dapat dilihat pada diagram dibawah ini:



Gambar 4.3 Diagram Analisis Masa Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Kerja

Jika dilihat dari hasil statistik deskriptif, hasil pada tabel Chi-Squar Test, terlihat bahwa signifikansi adalah $0,383 > 0,05$, berarti tidak ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan masa kerja.

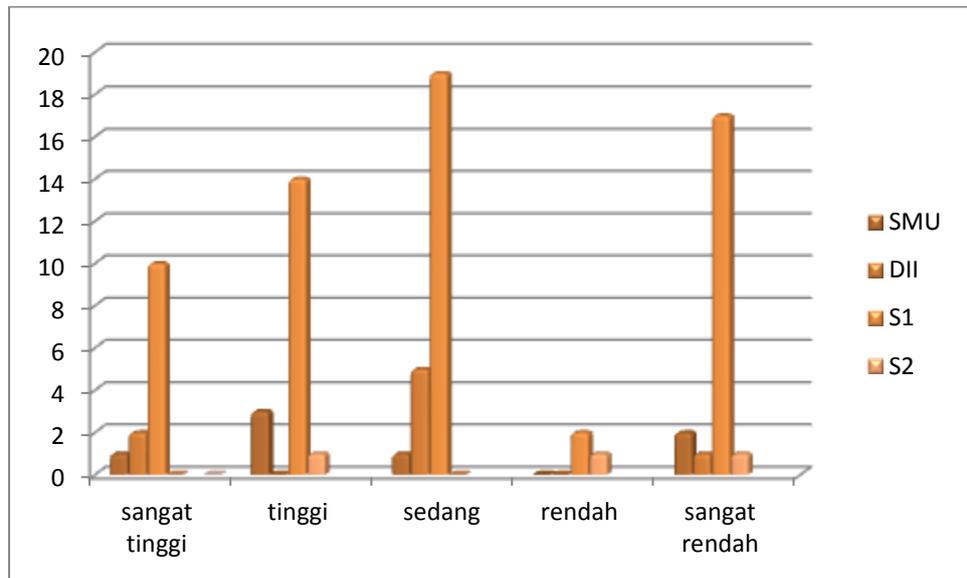
- d. Kepuasan kerja ditinjau dari tingkat pendidikan

Tabel 4.9

Hasil Crosstab Kepuasan Kerja Dengan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Kriteria					Total
	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
SMU	1	3	1	0	2	7
DII	2	0	5	0	1	8
S1	10	14	19	2	17	62
S2	0	1	0	1	1	3
Total	13	18	25	3	21	80

Dilihat dari hasil statistik responden yang tingkat pendidikan SMU sebanyak 7 responden, tingkat pendidikan DIII sebanyak 8 responden, tingkat pendidikan S1 sebanyak 62 responden, dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 responden total seluruhnya adalah 80. Hasil dari statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMU yang memiliki skor sangat tinggi sebanyak 1, tinggi 3, sedang 1, rendah 0, sangat rendah 2. Tingkat pendidikan DIII sangat tinggi 2, tinggi 0, sedang 5, rendah 0, sangat rendah 1. Tingkat pendidikan S1 sangat tinggi 10, tinggi 14, sedang 19, rendah 2, sangat rendah 17. Tingkat pendidikan S2 sangat tinggi 0, tinggi 1, sedang 0, rendah 1, sangat rendah 1. Hal itu dapat dilihat pada diagram dibawah ini:



Gambar 4.4 Diagram Analisis Tingkat Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja

Jika dilihat dari hasil statistik deskriptif, hasil pada tabel Chi-Squar Test, terlihat bahwa signifikansi adalah $0,169 > 0,05$, berarti tidak ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat pendidikan.

- e. Kepuasan kerja ditinjau dari status kepegawaian

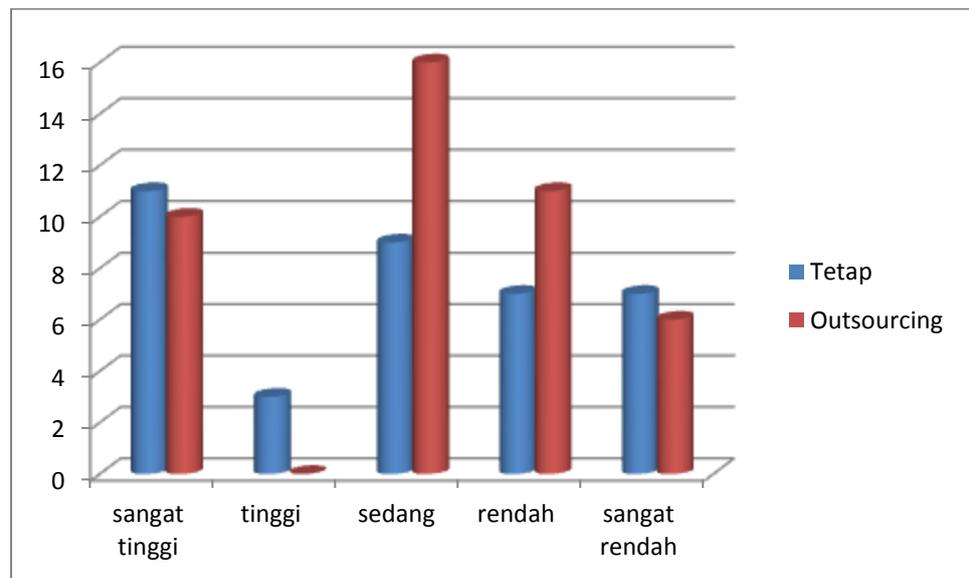
Tabel 4.10

Hasil Crosstab Kepuasan Kerja Dengan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Kriteria					Total
	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Tetap	11	3	9	7	7	37
Outsourcing	10	0	16	11	6	43
Total	21	3	25	18	13	80

Dilihat dari hasil statistik responden yang status kepegawaian tetap sebanyak 37 responden, dan status kepegawaian outsourcing sebanyak 43

responden total seluruhnya adalah 80. Hasil dari statistik deskriptif menunjukkan bahwa pegawai tetap yang memiliki skor sangat tinggi sebanyak 11, tinggi 3, sedang 9, rendah 7, sangat rendah 7. Dan pegawai outsourcing sangat tinggi 10, tinggi 0, sedang 16, rendah 11, sangat rendah 6. Hal itu dapat dilihat pada diagram dibawah ini:



Gambar 4.5 Diagram Analisis Status Kepegawaian Dengan Kepuasan Kerja

Jika dilihat dari hasil statistik deskriptif, hasil pada tabel Chi-Squar Test, terlihat bahwa signifikansi adalah $0,235 > 0,05$, berarti tidak ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan status kepegawaian.

B. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Analisis korelasi *Product Moment* menunjukkan seberapa besar hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Nilai korelasi (r) berkisar mulai dari -1 sampai dengan 1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

Berikut hasil uji hipotesis variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menggunakan analisis *Product Moment*.

Tabel 4.11

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	Sig. (2-tailed)	N
Kompensasi	0,748	0,000	80
Kepuasan kerja	0,748	0,000	80

Hasil uji analisis korelasi Bivariate Pearson pada tabel output didapatkan bahwa nilai Sig (2-tailed) = 0,000 kerana nilai Sig (2-tailed) < 0,05 disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Untuk melihat seberapa kuat hubungannya dapat dilihat dari nilai Pearson Correlation dan dari tabel output di dapatkan nilai $r = 0,748$, jika dibandingkan pada tabel interpretasi koefisien korelasi diatas maka disimpulkan kekuatan hubungannya kuat dan variabel antara variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja searah semakin tinggi nilai kompensasi maka karyawan akan semakin merasa puas dengan pekerjaannya.

C. Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya sebagaimana ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi $r = 0,748$ dengan tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Tidak adanya tanda negatif pada skor korelasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi tersebut berarti bahwa semakin positif kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya, dan sebaliknya semakin negatif kompensasi karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya.

Menurut Galens dan Rousel (1999, dalam jurnal Sumarto, 2009) kompensasi dan kepuasan kerja mengemukakan bahwa *flexible pay* dan *benefits* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Herzberg, menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Penyebab ketidakpuasan *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini karyawan tidak akan puas. Apabila besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan (Kaswan, 2012).

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerjanya, motivasi kerja karyawan tersebut akan menentukan tinggi rendahnya untuk kerja, untuk kerja kan menghasilkan imbalan, imbalan akan diterima apakah sesuai atau tidak yang kemudian akan menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Sistem kompensasi itu dapat dilihat dari kinerja karyawan, sehingga dapat menjaga stabilitas motivasi karyawan agar kinerja lebih optimal. Karyawan yang puas dengan pemberian kompensasi karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Dengan kompensasi yang baik, karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik.

Adanya penelitian ini dilakukan yang menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama dari kepuasan kerja. Pemberian kompensasi merupakan bagian internal dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas hubungan antara organisasi dan pekerja, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin besar kepuasan karyawan, karena kompensasi merupakan salah satu faktor untuk pengendalian dan motivasi kerja yang kemudian akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi (Irianto, 2001 dalam jurnal Sari, 2009).

Penjelasan teori kepuasan kerja di atas juga didukung oleh pendapat Robbins (1996) yaitu, kepuasan kerja merupakan selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, dengan kata lain karyawan akan mempersepsikan

ganjaran atau kompensasi yang diterimanya yang kemudian akan menentukan kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005). Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan roda usahanya. Kepuasan kerja yang rendah ataupun tinggi mempunyai dampak yang besar bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada perusahaan seperti produktivitas karyawan menjadi rendah, tingkat *turn over* menjadi tinggi, tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan meningkat (Handoko, 2000), keterlambatan dan kelambanan dalam bekerja, serta menimbulkan perilaku yang menyimpang (Smither, 1997).

Kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan akan mempunyai dampak seperti produktivitas akan meningkat, kinerja perusahaan menjadi lebih efektif, tingkat absensi dan *turn over* karyawan menurun (Handoko, 2000). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi juga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan (Kuswadi, 2004).

Berdasarkan analisis tambahan juga dilakukan untuk melihat kepuasan kerja, antara lain: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian. Analisis tambahan dengan menggunakan uji Crosstab menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin. Hasil tersebut ditunjukkan melalui Chi-Squar Test = 0,918 > 0,05 berarti bahwa tingkat kepuasan kerja antara karyawan laki-laki tidak berbeda dengan tingkat kepuasan

kerja perempuan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Temaluru (2001) yaitu tidak erdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. Hasil tersebut mungkin disebabkan karena setiap karyawan baik laki-laki maupun karyawan perempuan mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil statistik deskriptif untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMU, diploma, dan sarjana. Hal tersebut ditunjukkan bahwa signifikansi $0,169 > 0,05$. Hasil ini sesuai dengan penelitian Temaluru (2001) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Hal ini mungkin disebabkan karena PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda tidak memandang tingkat pendidikan dalam membuat kebijakan perusahaan, misalnya kebijakan kompensasi.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan usia. Hal tersebut ditunjukkan bahwa signifikansi $0,471 > 0,05$ yang berarti tidak ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan usia. Hal ini mungkin disebabkan perusahaan tidak membedakan karyawan berdasarkan usia dalam membuat kebijakan perusahaan.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masa kerja. Hal tersebut ditunjukkan bahwa

signifikansi $0,383 > 0,05$ yang berarti tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara karyawan yang masa kerjanya < 1 tahun, 1-2 tahun, 2-3 tahun, 3-4 tahun, 4-5 tahun, > 5 tahun.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan status kepegawaian. Hal tersebut ditunjukkan bahwa signifikansi $0,235 > 0,05$ yang berarti tidak ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaian antara karyawan tetap dengan karyawan outsourcing. Hal ini mungkin disebabkan perusahaan tidak membedakan karyawan tetap dengan karyawan outsourcing semua karyawan untuk jabatan yang sama mendapatkan perlakuan yang sama pula di dalam perusahaan.

Dengan hasil yang diperoleh, bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan tanggung jawab karyawan sangat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi itu dapat dilihat dari kinerja lebih optimal. Karyawan yang puas dengan pemberian kompensasi karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Dengan kompensasi yang baik, karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik.

Penelitian ini mengandung kelemahan, antara lain populasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat keseluruhan perusahaan melainkan populasi yang hanya digedung tower Juanda, selain itu rentang masa kerja karyawan yang menjadi subjek penelitian ini terlalu jauh.

