

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TELKOM BANJARMASIN

 Oleh: Risty Suryatie ( 05810171 )

Psikologi

Dibuat: 2010-07-01 , dengan 7 file(s).

**Keywords:** Kata kunci : Persepsi terhadap kompensasi, kepuasan kerja.

## ABSTRAKSI

Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi pada dasarnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai manusia, dan dapat hidup layak. Terkadang pula sikap seseorang dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan. Rangsangan itu timbul dari diri sendiri maupun dari lingkungan. Adapun rangsangan yang bersifat materi dan non materi akan menciptakan motivasi untuk bekerja dan akhirnya memperoleh kebutuhannya serta kepuasan akan kerjanya. Kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, kepuasan menjadi hal yang menarik dan penting. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerjanya. Jika kepuasan tidak didapatnya tidak menutup kemungkinan dia akan keluar dari perusahaan serta berakibat buruk untuk perusahaan karena telah kehilangan karyawan yang potensial. Untuk menghindari hal yang demikian maka perusahaan memberlakukan system kompensasi atau balas jasa.

Penelitian ini menggunakan penelitian noneksperimen, dan menggunakan teknik total sampling. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Telkom banjarmasin. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 66 karyawan Telkom Banjarmasin, dan menggunakan teknik statistik uji korelasi product moment. Hasil penelitian diperoleh hasil  $0.01$ ), ini menunjukkan ada hubungan yang sangat  $\leq (r=0,983; sig 0.000$  signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Telkom Banjarmasin. Dimana arah hubungannya positif, artinya ditemukannya hubungan antara perepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, dimana setiap persepsi terhadap kompensasi ini rendah dijumpai pula kepuasan kerja yang rendah. Koefisien determinan variabel ( $r^2$ ) sebesar  $0,966$  yang menandakan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi dapat menjelaskan sekitar  $96,6\%$  keadaan kepuasan kerja di perusahaan tersebut, sedangkan sisanya  $3,4\%$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam variabel penelitian ini. Adapun kelemahan dari penelitian ini, yaitu pada skala yang digunakan. Didalam skala 1 dan skala 2 masih ada item yang memiliki pengertian yang sama, serta lebih memilih lagi mana aspek-aspek pada kompensasi yang diberikan secara perorangan. Hendaknya peneliti selanjutnya dapat memperbaiki hal tersebut.

## ABSTRACT

Human effort through the organization basically intended to fulfil his need as human beings, and can live well. Sometimes all a person's attitude is influenced by the desire, needs, objectives and satisfaction. That stimulus arise from the self and the environment. There are stimulus that is material and non material will create the motivation to work and finally get his needs and job satisfaction. Job satisfaction is not a simple thing, satisfaction becomes an important and interesting. This can be seen from the performance improvement. If there is no employee job

satisfaction, there is possibility for the employees to quit from the company and bad for companies because it has lost potential employees. To avoid such things then the company introduced the system of compensation or fringe benefits

This is research non experiment, and use technique total sampling. Purpose of this research to determine relationship between perceptions of compensation with employee job satisfaction Telkom Banjarmasin. The population in this study were 66 employees Telkom Banjarmasin, and using statistical techniques product moment correlation test.

0.01), ≤As for the results of research ( $r=0,983$ ; sig 0.000 This shows there is a very significant relationship between perceptions of compensation with employee job satisfaction Telkom Banjarmasin. Which is the positive relationship, means there is relation between perceptions of compensation with employee job satisfaction, where every perception of low compensation also found low job satisfaction. The coefficient of determinant variables ( $r^2$ ) as big as 0,966 indicating that employee perceptions of compensation can be explained approximately 96,6 % job satisfaction in the company, while the rest 3,4 % explained by other factors not included in this study variables.

The scale used is The weakness of this study. In scale 1 and scale 2 is still no items that have the same understanding, and which prefer more aspects of the compensation given by individuals. Researchers should further improve it.