

**PERBANDINGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH
DIBERIKAN KOMPENSASI PADA SUPERMARKET MULTIMART RANOTANA***COMPARISON OF EMPLOYEE SATISFACTION BEFORE AND AFTER COMPENSATION ON
MULTIMART RANOTANA*

OLEH:

Adhastia Widiyasari Komaling¹**Bode Lumanaw²****Yantje Uhing³**¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[¹adhistiakomaling02@gmail.com](mailto:adhistiakomaling02@gmail.com)[²bodelumanaw@gmail.com](mailto:bodelumanaw@gmail.com)[³yantje_uhing@unsrat.ac.id](mailto:yantje_uhing@unsrat.ac.id)

Abstrak: Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan kepuasan kerja karyawan sebelum dan sesudah diberikan kompensasi pada multimart ranotana. Jenis penelitian ini adalah penelitian komparatif. Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui apakah antara dua atau lebih kelompok ada perbedaan dalam aspek atau variable yang diteliti. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan Multimart Ranotana sebelum dan sesudah diberikan kompensasi. Namun setelah diberikan kompensasi kepuasan kerja karyawan lebih baik daripada sebelum diberikan kompensasi. Saran penting bagi pihak Multimart Ranotana agar memperhatikan kompensasi dan dampaknya kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, kompensasi, perbandingan*

Abstract: *Human resources in a company are very important to determine the success of a company in achieving its goals. This study aims to determine the comparison of employee job satisfaction before and after being given compensation at the multimart ranotana. This type of research is comparative research. This research is directed to determine whether there are differences between two or more groups in the aspects or variables studied. The data collection method uses a questionnaire. The results showed that there was no significant difference in job satisfaction of Multimart Ranotana employees before and after being given compensation. However, after being given compensation, the employee's job satisfaction is better than before being given compensation. Important suggestions for Ranotana Multimart are to pay attention to compensation and its impact on employee job satisfaction.*

Keywords: *work satisfaction, compensation, comparison*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Supermarket atau pasar swalayan adalah sebuah toko yang menjual segala kebutuhan sehari-hari. Kata yang secara harfiah yang diambil dari bahasa Inggris ini artinya adalah pasar yang besar. Barang-barang yang dijual di supermarket biasanya adalah barang-barang kebutuhan sehari-hari. Supermarket adalah sebuah toko pelayanan mandiri yang menawarkan berbagai macam makanan dan barang dagangan keperluan rumah tangga, terorganisir ke dalam beberapa Departemen. Supermarket lebih besar dalam ukuran dan lebih luas dibandingkan dengan toko bahan makanan tradisional atau Minimarket, akan tetapi lebih kecil bila dibandingkan satu pasar raya atau Superstore/Hypermarket.

Dari sejak pertengahan 1970-an sampai 1990-an, peritel modern hanya terkonsentrasi pada daerah-daerah menengah ke atas di kota-kota besar di Indonesia. Namun sejak 1998, ketika deregulasi perdagangan membuka sektor ritel kepada pemodal asing, penetrasi peritel modern mulai merambah daerah-daerah pinggiran kota, termasuk kota-kota di luar Jawa. Berbagai implikasi muncul sebagai akibat dari semakin runcingnya persaingan antarperitel ini. Dari sisi konsumen, persaingan ini berdampak pada semakin terjangkaunya harga barang dan meningkatnya mutu barang yang dijual. Dampak ini terutama bermanfaat bagi keluarga yang kurang mampu karena sekarang mereka bisa mengkonsumsi barang yang berkualitas dengan harga yang lebih terjangkau.

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Tabel 1. Persentase sebelum dan sesudah di berikan kenaikan gaji

No	Jenis Karyawan	Sebelum Kenaikkan Gaji		Sesudah Kenaikkan Gaji	
		Persentase Kehadiran	Persentase Absensi	Persentase Kehadiran	Persentase Absensi
1	Karyawan Tetap	95%	5%	98%	2%
2	Karyawan Tidak Tetap	93%	7%	97%	3%

Sumber: *Multimart Ranotana, 2020*

Dapat dilihat bahwa persentase kehadiran sebelum kenaikan gaji karyawan tetap sebanyak 95% dan karyawan tidak tetap sebanyak 93%. Sementara untuk persentase absensi untuk karyawan tetap sebanyak 5% dan karyawan tidak tetap sebanyak 7%. Hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang belum mencapai 100%. Setelah kenaikan gaji, tingkat kehadiran mengalami peningkatan dan tingkat absensi mengalami penurunan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi.

Kepuasan kerja Karyawan Supermarket Multimart Ranotana merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja itu mengenai perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, kompensasi yang diberikan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan Supermarket Multimart Ranotana.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di organisasi. Jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan, sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan survei upah/gaji. Kompensasi disebut juga penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai Setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik meneliti tentang “*Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Diberikan Kompensasi Pada Supermarket Multimart Ranotana*”

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting diarah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM dilingkungan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara melihat latar belakang pendidikan atau kemampuan dan penugasan yang tepat, agar sesuai kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada (Simamora, 2006:4). Menurut Dessler (2009:2), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasandari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaanyang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2015;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima” Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerjabukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuaidengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatanyang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima olehseseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.
2. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefits meliputi semua bentuk balasjasa finansial yang tidak

termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

Penelitian Terdahulu

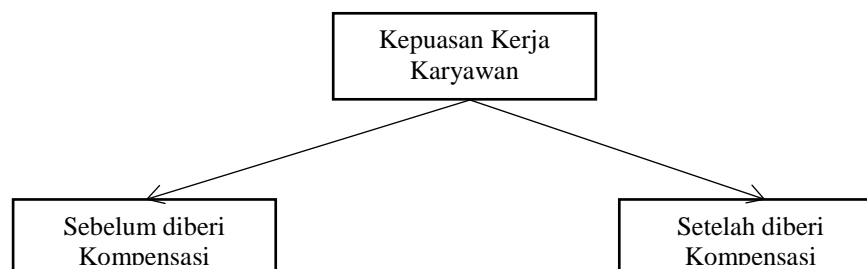
Penelitian Yessy Donsasi dan Rusda Irawati (2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara pekerja kontrak dan pekerja tetap di PT TPCO Pan Asia, Batam. Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kebijakan perusahaan. 195 responden yang terdiri dari 41 pekerja kontrak dan 154 pekerja tetap, dipilih dengan metode purposive sampling. Data ini dianalisis menggunakan uji Mann Whitney. Hasil penelitian secara umum menunjukkan tidak ada perbedaan kepuasan kerja jumlah karyawan berdasarkan kesepakatan antara pekerja kontrak dan pekerja tetap. Adapun secara spesifik perbedaan berdasarkan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja menunjukkan tidak ada perbedaan pekerjaan, lingkungan kerja dan kepemimpinan antara pekerja kontrak dan pekerja tetap. Sedangkan perbedaan kepuasan kerja tentang kebijakan perusahaan menunjukkan perbedaan yang signifikan. Yaitu perbedaan kepuasan kerja antara pekerja kontrak dan pekerja tetap hanya dalam kebijakan perusahaan tentang status pekerja berdasarkan perjanjian kerja.

Penelitian Sintya Devi, Arifin Noer dan Yani Rahmawati (2017). Dalam meningkatkan kinerja SDM, manajemen dalam perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap para pegawainya. Perusahaan sebaiknya fokus menangani pegawai tetap dan pegawai outsourcing yang ada dalam perusahaan. Karena itu perlu adanya keseimbangan antara pegawai tetap dan pegawai outsourcing yang ada di perusahaan terutama dalam hal pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pegawai yang terlihat dari aktivitas-aktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang memberdayakan pegawai tetap dan pegawai outsourcing. Melalui penyebaran kuesioner offline kepada 126 pegawai tetap dan outsourcing, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan pegawai tetap dan pegawai outsourcing ditinjau dari pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah Confirmatory Factor Analysis dan Uji-t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki nilai pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai outsourcing.

Penelitian Reza Putra (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis pekerjaan di PT. X Surakarta. Hipotesis yang diajukan yaitu ada perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis pekerjaan di PT. X. Metode pengumpulan data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur berupa skala kepuasan kerja. Teknik Quota Sampling digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah 50 karyawan yang bekerja dengan jenis pekerjaan monoton serta 50 karyawan yang bekerja dengan jenis pekerjaan non monoton. Sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis Independent Sample T-Test. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t sebesar - 2,840 serta sig (2-tailed) sebesar 0,005 ($p < 0,01$) yang artinya terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan yang sangat signifikan berdasarkan jenis pekerjaan di PT. X Surakarta. Karyawan yang bekerja non monoton memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dengan mean sebesar 107,38 daripada karyawan yang bekerja monoton dengan mean sebesar 103,38 di PT. X Surakarta.

Kerangka Konsep

Model penelitian ini yang dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang perlu diuji diketahui kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan sebelum dan Sesudah di berikan Kompensasi pada Supermarket Multimart Ranotana.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian adalah suatu metode untuk menemukan kebenaran yang juga merupakan pemikiran kritis (*critical thinking*). Penelitian meliputi pemberian definisi dan redefinisi terhadap suatu masalah, memformulasikan hipotesis atau jawaban sementara, membuat kesimpulan, dan sekurang-kurangnya mengadakan pengujian yang hati-hati untuk menentukan apakah cocok dengan hipotesis. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian komparatif. Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui apakah antara dua atau lebih dari dua kelompok ada perbedaan dalam aspek atau variabel yang diteliti (Syaodih, 2005).

Data

1. Data Kuantitatif. Merupakan data yang berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui berupa jumlah konsumen perbulan.
2. Data Kualitatif. Merupakan data deskriptif berupa kata - kata tertulis atau lisan dari orang• orang dan perilaku yang di amati.yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data yang dimaksud adalah Sejarah singkat perusahaan dan Deskripsi Responden

Sumber Data

Sumber data dibedakan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner. (Dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada karyawan
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diambil dari perusahaan berupa dokumen, catatan, laporan-laporan , hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Angket atau questionnaire adalah daftar yang di distribusikan melalui pas untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. responden ditentukan berdasarkan teknik sampling. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet. Jenis angket ada dua, yaitu tertutup dan terbuka. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

Uji Beda (*Independent Sample t-test*)

Analisis yang digunakan untuk uji hipotesis penelitian yaitu uji beda atau uji T. Uji T yang digunakan yaitu Uji Independent Sample T-Test. Uji Independent Sample T-Test adalah metode yang digunakan untuk membandingkan dua kelompok mean dari dua sampel yang berbeda (*independent*). Pada prinsipnya uji Independent Sample T-Test berfungsi untuk mengetahui apakah ada perbedaan mean antara 2 populasi dengan membandingkan dua mean sampelnya. Sebelum dilakukan analisis Independent Sample T-Test, terlebih dahulu data harus memenuhi syarat awal, syarat tersebut antara lain:

1. Data berbentuk interval atau rasio
2. Data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal
3. Variansi antara dua sampel yang dibandingkan tidak berbedasecara signifikan (homogen)
4. Data berasal dari dua sampel yang berbeda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan analisis Independent Sample T-test pada program SPSS, pengambilan keputusannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel denganketentuan:

- a. Jika \pm thitung $<$ \pm ttabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika \pm thitung $>$ \pm ttabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu, pengambilan keputusan juga dapat dilihat dari tarafsignifikan p (Sig(2-tailed)). Jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak (Triton, 2006: 175).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum Pemberian Kompensasi

Berikut ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas (Sebelum Pemberian Kompensasi) :

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepuasan Kerja Karyawan (Sebelum Pemberian Kompensasi).	X1.1	0,005	Valid	0,730	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		Reliabel
	X1.3	0,000	Valid		Reliabel
	X1.4	0,008	Valid		Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 20, 2020

Tabel 2 menunjukkan uji validitas dan reliabilits responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan varaiebel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas (Sesudah Pemberian Kompensasi)

Berikut ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas (Sesudah Pemberian Kompensasi):

Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepuasan Kerja Karyawan (Sesudah Pemberian Kompensasi)	X1.1	0,000	Valid	0,729	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		Reliabel
	X1.3	0,000	Valid		Reliabel
	X1.4	0,009	Valid		Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 20, 2020

Tabel 3 menunjukkan uji validitas dan reliabilits responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan varaiebel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi Jawaban Responden (Sesudah Pemberian Kompensasi)

Berikut ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas Jawaban Responden (Sesudah Pemberian Kompensasi):

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden (Sesudah Pemberian Kompensasi)

Pernyataan	1		2		3		4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Valid	1	-	-	-	-	-	-	-
	2	-	-	-	-	1	3.3	-
	3	4	13.3	2	6.7	5	16.7	-
	4	15	50	17	56.7	16	53.3	10
	5	11	36.7	11	36.7	8	26.7	20
	Total	30	100	30	100	30	100	30

Sumber: Olah data SPSS 20, 2020

Tabel 4 menunjukkan deskripsi jawaban responden (sesudah pemberian kompensasi). Dapat dilihat bahwa pada pernyataan 1 responden menjawab paling banyak adalah setuju (4) dan paling sedikit ragu-ragu (3). Pernyataan 2 responden menjawab paling banyak adalah setuju (4) dan paling sedikit ragu-ragu (3). Pernyataan 3 responden menjawab paling banyak adalah setuju (4) dan paling sedikit tidak setuju (2). Pernyataan 4 responden menjawab paling banyak adalah sangat setuju (5) dan paling sedikit setuju (4).

Deskripsi Jawaban Responden (Sesudah Pemberian Kompensasi)

Berikut ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas Jawaban Responden (Sebelum Pemberian Kompensasi):

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden (Sesudah Pemberian Kompensasi)

Pernyataan	1		2		3		4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Valid	1	-	-	-	-	-	-	-
	2	-	-	-	-	-	-	-
	3	3	10	9	30	10	33.3	-
	4	17	56.7	15	50	11	36.7	8
	5	10	33.3	6	20	9	30	22
	Total	30	100	30	100	30	100	30

Sumber: Olah data SPSS 20, 2020

Tabel 5 menunjukkan deskripsi jawaban responden (sesudah pemberian kompensasi). Dapat dilihat bahwa pada pernyataan 1 responden menjawab paling banyak adalah setuju (4) dan paling sedikit ragu-ragu (3). Pernyataan 2 responden menjawab paling banyak adalah setuju (4) dan paling sedikit ragu-ragu (3). Pernyataan 3 responden menjawab paling banyak adalah setuju (4) dan paling sedikit sangat setuju (5). Pernyataan 4 responden menjawab paling banyak adalah sangat setuju (5) dan paling sedikit setuju (4).

Uji Beda

Hasil uji beda menunjukkan perbedaan antara kepuasan kerja karyawan sebelum dan sesudah diberikan kompensasi.

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden (Sesudah Pemberian Kompensasi)

	Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference			
Pa ir 1 Kepuasan Kerja Karyawan Sebelum diberi kompensasi - Kepuasan Kerja Karyawan Sesudah diberi kompensasi	.40000	.92264	.35102	1.117	1.140	29	.264

Sumber: Olah data SPSS 20, 2020

Tabel 6 menunjukkan deskripsi jawaban responden (sesudah pemberian kompensasi). Dapat dilihat bahwa thitung sebesar 1.140 dan nilai sig sebesar 0,264. Nilai sig tersebut kurang dari alpha 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti tidak terhadap perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan Multimart ranotana sebelum dan sesudah diberikan kompensasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan Multimart Ranotana sebelum dan sesudah diberikan kompensasi
2. Namun setelah diberikan kompensasi kepuasan kerja karyawan lebih baik daripada sebelum diberikan kompensasi

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pihak Multimart Ranotana agar memperhatikan kompensasi dan dampaknya kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid Dua. Jakarta: PT Indeks.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Reza Putra. (2018). Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan. *Jurnal UMS*. Vol 1 no 1. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:D1Dqwws18wUJ:eprints.ums.ac.id/65180/2/HALAMAN%2520DEPAN.pdf+&cd=2&hl=id&ct=clnk&gl=id>. Diakses tanggal 31 January 2020.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sintya Devi, Arifin Noer dan Yani Rahmawati. (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal ITS*. Vol 6 No 2. http://ejurnal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/view/26119. Diakses tanggal 31 January 2020.
- Syaodih, S. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Triton, P. 2006. *SPSS 13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Yessy Donsasi dan Rusda Irawati. (2015). Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Penerapan Perjanjian Kerja di PT TPCO PAN Asia Cabang Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*. Vol 3 No 1 (2015). <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/182>. Diakses tanggal 31 January 2020.