

**PENGARUH *DIRECT COMPENSATION* DAN *INDIRECT COMPENSATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Kusuma Agrowisata)**

Oleh

Tri Nurdi Prilianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
triprilianto@gmail.com

Dosen Pembimbing:

M. Abdi Dzil Ikhrum W.

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh dari *direct compensation* dan *indirect compensation* terhadap kepuasan kerja karyawan kusuma Agrowisata. Kusuma Agrowisata merupakan perusahaan pariwisata yang dalam hal ini terdampak karena adanya COVID-19 sehingga perusahaan perlu menyesuaikan dengan *direct compensation* dan *indirect compensation* yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah karyawan Kusuma Agrowisata yang berjumlah 72 orang. Pengujian hipotesis yang digunakan oleh penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian penulis menjelaskan bahwa *direct compensation* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan *indirect compensation* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan telah memberikan kompensasi pada saat COVID-19 berupa test swab antigen yang diberikan sebagai fasilitas penunjang karyawan dan perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk karyawan. saran dari penelitian adalah perusahaan mempertahankan jumlah nominal yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan dan mempertahankan pemberian perlindungan asuransi kesehatan untuk karyawan perusahaan. Kata Kunci : *Direct Compensation*, *Indirect Compensation*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of direct compensation and indirect compensation on the job satisfaction of Kusuma Agrowisata employees. Kusuma Agrowisata is a tourism company which in this case is affected by COVID-19, so the company needs to adjust to the direct compensation and indirect compensation provided by the company to employees. This type of research is quantitative with the respondents in this study being employees of Kusuma Agrowisata amount of 72 people. Hypothesis testing used by the author uses multiple linear regression analysis. The results of the author's research explain that direct compensation has a significant positive effect on employee job satisfaction while indirect compensation has a significant positive effect on employee job satisfaction. The company has provided compensation during COVID-19 in the form of an antigen swab test which was given as an employee support facility and the company provided health insurance for employees. The research suggests that the company maintains the nominal amount given to employees following the agreement between the company and employees and maintains the provision of health insurance protection for company employees. Keywords: Direct Compensation, Indirect Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dengan adanya pandemi Covid-19 ini tentu berdampak pada sektor ekonomi yang terdapat di Kota Malang dan Kota Batu karena kurangnya kunjungan para wisatawan dan turunnya daya beli masyarakat. Untuk sektor pariwisata berdasarkan data dari Menteri PPN menyatakan bahwa penurunan daya beli di sektor industri pariwisata dan manufaktur mencapai Rp 374,4 triliun akibat pandemi Covid-19. Akibat pandemi Covid-19 mengakibatkan penurunan wisatawan ke Kota Malang dan Kota Batu sehingga pendapatan bagi perusahaan pariwisata juga menurun. Penurunan pendapatan perusahaan pariwisata tentu membuat perusahaan perlu untuk menyesuaikan biaya biaya pengeluaran perusahaan.

Kusuma Agrowisata merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata. Perusahaan bergerak di berbagai macam bidang pariwisata mulai dari perhotelan, wisata petik apel dan strawberry, industri produk makanan dan minuman (Sari Apel, Jenang Apel, Wingko Apel, Selai Apel, dan Brem Apel), *waterboom*, wisata *outbond*, dan -lembaga yang berfungsi untuk membantu menganalisis dan mengkaji masalah yang berkaitan dengan segala aspek perkembangan agribisnis dan agrowisata serta mencari solusinya. Dalam hal ini perusahaan tentu terdampak karena adanya pandemi COVID-19. Konsekuensi dari adanya permasalahan diatas perusahaan perlu melakukan penyesuaian dalam pengelolaan keuangan untuk dapat bertahan di era pandemi. Perusahaan melakukan penyesuaian dengan mengurangi biaya produksi untuk menekan pengeluaran biaya salah satunya adalah penyesuaian pemberian *direct compensation* dan *indirect compensation* terhadap karyawan perusahaan.

Berdasarkan informasi dari personalia Kusuma Agrowisata tercatat sempat terjadi penurunan gaji karyawan sebesar 50% dari nilai kontrak awal yang sudah disepakati pada saat awal terjadi Covid-19, pemberian tunjangan hari raya yang dilakukan secara bertahap selama pandemi, dan karyawan kontrak Kusuma Agrowisata juga masuk bergantian sesuai jadwal karena saat ini masih perlu untuk menyesuaikan dengan kebijakan protokol kesehatan yang sudah dibentuk oleh pemerintah daerah. Saat ini karyawan yang akan diteliti sebanyak 72 orang pegawai kontrak.

Penurunan pemberian kompensasi tentu akan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Mengingat sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang penting untuk perusahaan dalam proses memproduksi barang dan jasa. Turunnya kepuasan kerja karyawan dapat berdampak pada beberapa hal seperti produktivitas dalam bekerja, ketidakhadiran (*absentisme*), dan keluarnya tenaga kerja (*turn-over*) Kurinawati (2006). Kepuasan kerja merupakan persaaan yang menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaan Gibson, (1997).

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh *direct compensation* terhadap kepuasan kerja karyawan Kusuma Agrowisata.
2. Mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh *indirect compensation* terhadap kepauasan kerja karyawan Kusuma Agrowisata.

Landasan Teori

Direct Compensation

Wibowo (2011) kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* (insentif dan *gain sharing*) sedangkan *direct compensation* menurut Rivai (2005) adalah kompensasi secara langsung yang diterima oleh karyawan dikarenakan statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. *direct compensation* dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Gaji, Menurut Rivai (2005) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2011) mendefinisikan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pekerjaan karyawan biasanya diberikan kepada tenaga terampil
- b. Insentif, Rivai (2005) mengemukakan bahwa insentif dapat diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sehingga sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap.

Indirect Compensation

Menurut Nawai (2011) kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian dari keuntungan perusahaan. sedangkan menurut Notoadmojo (2009) kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi karyawan. *indirect compensation* dibagi menjadi 5 kategori yaitu:

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, Karyawan perusahaan tentu saja tidak bisa bekerja dengan alasan tertentu seperti sakit atau terdapat ada urusan penting yang dapat diterima, sehingga perusahaan tetap membayar upahnya.
- b. Karyawan mendapatkan kesesuaian dana pensiun sesuai dengan kesepakatan perusahaan
- c. Program Pelayanan dan peningkatan kesejahteraan karyawan, penyediaan berbagai fasilitas dan tunjangan untuk karyawannya seperti tunjangan jabatan, penghargaan, uang konsumsi dan transportasi, olahraga, kesenian, peribadatan, koperasi, dan rekreasi karyawan.
- d. Keharusan menurut undang undang, kompensasi tidak langsung yang harus sesuai dengan undang undang yakni berupa pembayaranm penyediaan fasilitas yang diharuskan pemerintah untuk diberikan. Seperti tunjangan hari raya.
- e. Pelayanan kesehatan dan asuransi Karyawan perusahaan, karyawan mendapatkan fasilitas berupa asuransi kesehatan dan fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja

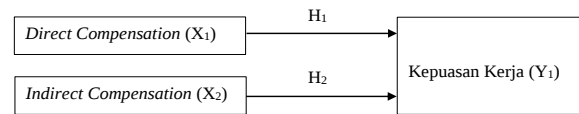
Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja dibagi menjadi 5 kategori yaitu:

- Pekerjaan itu sendiri, Menurut Locke Ciri Ciri intrinsik yang akan menentukan kepuasan kerja adalah Keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas.
- Gaji, , Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima karyawan, derajat sejauh mana gaji yang memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji tersebut diberikan.
- Kesempatan atau promosi, Karyawan memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan karyawan untuk dapat kenaikan jabatan.
- Supervisor, Kemampuan supervisor untuk dapat menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
- Rekan kerja, Manusia selaku makhluk sosial tentu akan melakukan hubungan sosial dengan manusia yang lain. Hal tersebut tentu akan dilakukan juga dalam bekerja. Sehingga apabila terjadi konflik akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan.

Konsekuensi Kepuasan Kerja

Robbins (1996) mengemukakan bahwa dampak konsekuensi apabila kepuasan kerja karyawan dapat dipenuhi maka akan berdampak terhadap tingkat produktivitas karyawan, menurunkan absentisme, menurunkan perputaran kerja.

Hipotesis Penelitian



Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Gambar 1 Hipotesis Penelitian

H₁: *Direct compensation* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kusuma Agrowisata.

H₂: *Indirect Compensation* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kusuma Agrowisata.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan sebanyak 72 karyawan Kusuma Agrowisata. Teknik *sampling* menggunakan teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi menjadi sample. Sample diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sample dalam penelitian ini lalu hasilnya akan diteliti menggunakan uji instrumen uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji persamaan regresi, uji hipotesis parsial (Uji t)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada data yang telah diperoleh, responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 52 responden atau sebesar 72% sedangkan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 20 responden atau sebesar 28%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Kusuma Agrowisata sebagian besar adalah karyawan laki-laki. Hal tersebut disebabkan karena pihak Kusuma Agrowisata memiliki pekerjaan yang menggunakan alat berat sehingga membutuhkan kekuatan fisik untuk melakukan pekerjaan secara langsung di perkebunan, kolam renang, dan outbound sehingga hal tersebut mengutamakan membutuhkan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan wanita.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian atau tidak Ghozali(2018).

Validitas dilakukan dengan melakukan uji korelasi *pearson product moment*. Instrumen dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansi hasil korelasi $< \alpha$ (0,05).

Pada tabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi pada tiap item lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian dan dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Item	r_{hitung}	Keterangan
X _{1.1.1}	0,750	Valid
X _{1.1.2}	0,658	Valid
X _{1.1.3}	0,760	Valid
X _{1.2.1}	0,684	Valid
X _{1.2.2}	0,710	Valid
X _{1.2.3}	0,779	Valid
X _{2.1.1}	0,638	Valid
X _{2.2.1}	0,687	Valid
X _{2.3.1}	0,653	Valid
X _{2.4.1}	0,674	Valid
X _{2.4.2}	0,756	Valid
X _{2.5.1}	0,743	Valid
X _{2.5.2}	0,696	Valid
Y _{1.1.1}	0,641	Valid
Y _{1.1.2}	0,684	Valid
Y _{1.2.1}	0,632	Valid
Y _{1.3.1}	0,590	Valid
Y _{1.3.2}	0,612	Valid
Y _{1.4.1}	0,748	Valid
Y _{1.4.2}	0,604	Valid
Y _{1.5.1}	0,700	Valid
Y _{1.5.2}	0,783	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handa jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
1	Direct Compensation (X ₁)	0.814	Reliabel
2	Indirect Compensation (X ₂)	0.819	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0.843	Reliabel

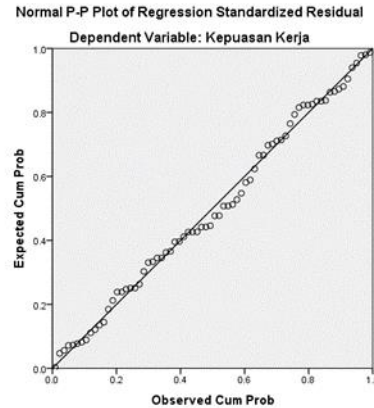
Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan hasil dari reliabilitas menunjukan nilai dari Cronbach Alpha untuk ketiga variabel yaitu *direct compensation* (X₁) sebesar 0,814, *indirect compensation* sebesar 0,819 (X₂) , dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,843. Dari hasil tersebut dapat simpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.70 maka dapat disimpulkan keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Nomalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghazali, (2018). Pada penelitian ini hasil uji normalitas dapat diketahui melalui analisis grafik P-Plot menunjukan titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi secara normal atau sudah memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat adanya koreksi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Cara pengujiannya yaitu dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila pada nilai tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Direct Compensation (X ₁)	0,775	1,290	Tidak terjadi multikolinieritas
Indirect Compensation (X ₂)	0,775	1,290	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan dari hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- Nilai tolerance untuk variabel *direct compensation* (X₁) adalah 0,775
- Nilai tolerance untuk variabel *indirect compensation* (X₂) adalah 0,775

Berdasarkan hasil dari pengujian pada Tabel 3 keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat juga menggunakan dengan cara membandingkan nilai Variance Inflation Factor dengan angka 10. Jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

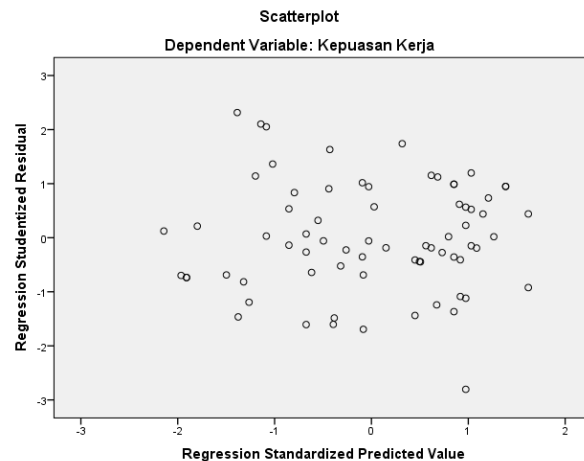
a. Nilai VIF untuk variabel *direct compensation* (X_1) sebesar 1,290

b. Nilai VIF untuk variabel *indirect compensation* (X_2) sebesar 1,290

Berdasarkan hasil dari pengujian pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot pada Gambar 3, dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa uji linearitas digunakan untuk menguji spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan melihat nilai Sig. Deviation from Linierity apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation from Linierity	Keterangan
$X_1 - Y$	0,414	Linear
$X_2 - Y$	0,970	Linear

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan dari Tabel 4 menunjukkan nilai sig sebagai berikut:

a. Nili Sig. untuk *Direct Compensation* sebesar 0,414

b. Nilai Sig. untuk *Indirect Compensation* sebesar 0,970

Dari nilai diatas dapat disimpulkan bahwa kedua nilai tersebut memiliki nilai Sig. lebih dari 0,05 yang berarti variabel independen dalam penelitian ini adalah linear. Dengan terpenuhinya seluru uji asumsi klasik pada penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi linear bergada sudah layak dan tepat untuk dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi berfungsi untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5 Uji Persamaan Regresi

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.719	4.281		3.2	0.002
X ₁	0.501	0.138	0.402	3.6	0.001
X ₂	0.381	0.153	0.275	2.4	0.015

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 5, data Standardized Coefficients merupakan data yang digunakan untuk menginterpretasikan hasil penelitian. Sehingga persamaan regresi yang didapatkan sebagai berikut :

$$Y = 0.402X_1 + 0.275X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. $\beta X^{-1} = 0.402$ merupakan variabel *direct compensation* (X₁) dengan tanda

positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *direct compensation* (X₁) memiliki hubungan yang searah dengan variabel kepuasan kerja (Y). Dari hasil koefisien regresi ini dapat menunjukkan apabila *direct compensation* mengalami peningkatan maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila *direct compensation* menurun, maka motivasi kerja akan menurun juga.

b. $\beta X^{-2} = 0.275$ merupakan variabel *indirect compensation* (X₂) dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *indirect compensation* (X₂) memiliki hubungan searah dengan variabel kepuasan kerja (Y). Dari hasil koefisien regresi ini dapat menunjukkan apabila *indirect compensation* mengalami peningkatan maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila *indirect compensation* menurun maka kepuasan kerja akan menurun juga.

Berdasarkan intrepretasi diatas dapat diketahui bahwa meningkatnya *direct compensation* dan *indirect compensation* akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien regresi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Hasil uji determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel bebas *direct compensation* (X₁) dan *indirect compensation* (X₂) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.585	0.342	0.323

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan analisis Tabel 6 diperoleh hasil adjusted R^2 sebesar 0.323 yang berarti bahwa sebesar 32.3% variabel kepuasan kerja (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, dimana pada penelitian ini adalah *direct compensation* (X_1) dan *indirect compensation* (X_2). Sedangkan sisanya (sebesar 67,7%) variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan kepuasan kerja karyawan perusahaan Kusuma Agrowisata didapatkan dari kesesuaian pekerjaan dengan deskripsi tugas yang telah diberikan kepada karyawan dan supervisor yang memberikan dukungan terhadap karyawan perusahaan memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen apakah masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Ketentuan uji statistik t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara individual tidak mempengaruhi variabel terikat. p

Nilai t_{tabel} pada penelitian ini menggunakan rumus $df = n - k$, n meruapkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 72 dan k adalah jumlah variabel penelitian adalah 3 variabel sehingga nilai df adalah 69. Berdasarkan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$; db residual 69) adalah sebesar 1,9949

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Pertama
(Uji t Variabel *Direct Compensation*)**

Variabel Bebas	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Keterangan
<i>Direct Compensation</i> (X_1)	2.485	1.9949	0.015	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Pengujian Hipotesis Pertama

$H_1 : \beta \neq 0$: *Direct Compensation* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari Tabel 7 diatas menunjukkan hasil dari uji t yaitu *direct compensation* (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) didapatkan t_{hitung} sebesar 2.485 dan sedangkan untuk t_{tabel} sebesar 1,9949. Sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.485 > 1.9949$) atau nilai sig. t (0.015) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh *direct compensation* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. Berdasarkan hasil penghitungan tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *direct compensation*

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja atau dengan meningkatnya *direct compensation* maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan juga.

**Tabel 8 Hasil uji Hipotesis Kedua
(Uji t Variabel *Indirect Compensation*)**

Variabel Bebas	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Keterangan
<i>Indirect Compensation</i> (X ₂)	3.632	1.9949	0.001	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Pengujian Hipotesis Kedua

H₂ : $\beta \neq 0$: *Indirect Compensation* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari Tabel 8 diatas menunjukkan hasil dari uji t yaitu *indirect compensation* (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) didapatkan t_{hitung} sebesar 3.632 dan sedangkan untuk t_{tabel} sebesar 1,9949. Sehingga t_{hitung} > t_{tabel} (3.632>1.9949) atau nilai sig. t (0.001) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *indirect compensation* (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. Berdasarkan hasil penghitungan tersebut maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dapat disimpulkan bahwa *indirect compensation* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja atau dengan meningkatnya *indirect compensation* maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan juga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh *direct compensation* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada karyawan Kusuma Agrowisata dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dapat dinyatakan bahwa variabel *direct compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif mempunyai makna apabila gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan meningkat hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan meningkat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Kusuma Agrowisata menjadi lebih baik.

Pengaruh yang signifikan dapat diketahui dari hasil Uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} variabel *direct compensation* lebih besar dari nilai t_{tabel}. Hasil dari uji t yaitu *direct compensation* (X₁) dengan kepuasan kerja (Y) didapatkan t_{hitung} sebesar 2.485 dan sedangkan untuk t_{tabel} sebesar 1,9949. Sehingga t_{hitung} > t_{tabel} (2.485>1.9949) atau nilai sig. t (0.015) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *direct compensation* (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. Berdasarkan hasil penghitungan tersebut maka dapat disimpulkan variabel *direct compensation* memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, serta H₁ pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh pernyataan teoritis yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dikemukakan oleh Erbas dan Arat (2012) yang menyatakan bahwa terdapat -hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *indirect compensation* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada karyawan Kusuma Agrowisata dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dapat dinyatakan bahwa variabel *indirect compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif mempunyai makna apabila perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan maka akan dapat berpengaruh terhadap penurunan tingkat keluarnya karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap perusahaan.

Pengaruh yang signifikan dapat diketahui dari hasil dari uji t yaitu *indirect compensation* (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) didapatkan t_{hitung} sebesar 3.632 dan sedangkan untuk t_{tabel} sebesar 1,9949. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.632 > 1.9949$) atau nilai sig. t ($0.001 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh *indirect compensation* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. Berdasarkan hasil penghitungan tersebut maka dapat disimpulkan variabel *indirect compensation* memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, serta H_2 pada penelitian ini dapat diterima.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bintoro dkk., (2013) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi tak langsung yang diterima oleh karyawan PT Astra Internasional, Tbk-Daihatu Malang, mampu memberikan peningkatan kepuasan kerja hal

tersebut mendapat dukungan dari teori yang dikemukakan oleh Sofyandi (2013) tujuan dari pemberian kompensasi untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

Saran

Bagi Kusuma Agro Wisata

1. *Direct compensation* di Kusuma Agrowisata sudah sesuai dengan harapan karyawan yang sedang bekerja. Terdapat saran terkait *direct compensation* berdasarkan hasil penelitian di perusahaan Kusuma Agrowisata mempertahankan jumlah nominal pemberian gaji karyawan dan pembayaran insentif dapat ditingkatkan apabila pendapatan perusahaan kembali mengalami peningkatan. Perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian insentif sesuai dengan tingkat kesulitan kerja karyawan agar merasa adil mendapatkan insentif sesuai dengan kesulitan yang mereka kerjakan.

2. *Indirect compensation* pada karyawan Kusuma Agrowisata berada dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menjelaskan bahwa perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan perihal *indirect compensation*. Terdapat saran terkait *indirect compensation* berdasarkan hasil penelitian di perusahaan Kusuma Agrowisata perlu mempertahankan pemberian perlindungan asuransi kesehatan agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan mempertahankan ketepatan pemberian tunjangan hari raya untuk karyawan agar sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

3. Kepuasan kerja pada karyawan Kusuma Agrowisata berada dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menjelaskan bahwa perusahaan telah memenuhi kepuasan kerja karyawan perusahaan Kusuma Agrowisata dengan baik. Terdapat saran terkait kepuasan kerja karyawan yang berdasarkan hasil penelitian ini perusahaan perlu memberikan pelatihan komunikasi kepada supervisor dan

meningkatkan komunikasi antar karyawan agar karyawan dapat mempertahankan kinerjanya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat meneliti seluruh hotel di Kota Batu dengan responden yang lebih banyak untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengambil penelitian pada topik yang lebih spesifik seperti insentif yang diberikan kepada karyawan dan juga hak dan tunjangan hari raya untuk karyawan dikarenakan dua indikator tersebut mendapatkan nilai paling rendah dalam penelitian ini sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, J. A., Utami, H. N. and Hakam, M. S. 2019. 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, pp. 60–71.
- Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edy, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Erbasi, A. and Arat, T. 2012. 'The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey', *International Business Research*, 5(10), pp. 136–145. doi: 10.5539/ibr.v5n10p136.
- Fauzia, M. 2020. *Bappenas: Daya Beli Masyarakat Merosot Rp 374,4 Triliun Akibat Pandemi Covid-19*. Available at: <https://money.kompas.com/read/2020/12/28/201636326/bappenas-daya-beli-masyarakat-merosot-rp-3744-triliun-akibat-pandemi-covid-19>. Diakses: 22 April 2021.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS* 25. 9th edn. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. S. and Khair, H. 2019. 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 69–88. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3404.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Herman, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lestari, F. et al. 2020. 'The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy', *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(3), pp. 2456–4559.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. Eleventh E. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. prabu 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 14th edn. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Mutmainah, H. 2013. 'Pengaruh Kmpensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta', *Graduasi: Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 29, pp. 1–20.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. jakarta: Rineka Cipta.

- Putri, A. 2015. 'Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 27(1), p. 86355.
- Rasmi, R., Amrullah, A. and S, S. 2017. 'Compensation and Motivation Effect To Employees' Job Satisfaction', *Hasanuddin Economics and Business Review*, 1(2), p. 162. doi: 10.26487/hebr.v1i2.1188.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin. 2015. *Perilaku Organisasi*. 16th edn. Salemba Empat.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suleiman, O. and Ochidi, Z. 2018. 'Effect of Direct and Indirect Compensation on Employees ' Job Satisfaction of Selected Microfinance Banks in Ilorin Metropolis', *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA)*, 4(2), pp. 115–130.
- Thoifah, A. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Malang: Anggota IKAPI.
- WHO. 2020., covid-19. Available at: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>. Diakses: 22 April 2021.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.