

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam penelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial (X1), kompensasi nonfinansial (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) pada BNI Cabang Bandung melalui penyebaran kuisisioner kepada 79 karyawan yang menjadi sample penelitian.

4.1 Karakteristik Responden

Data responden dijelaskan melalui table tunggal. Data responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Analisis deskriptif data responden ini terdiri dari 5 tabel tunggal yang berisi data mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan banyaknya diklat yang diikuti dengan data sebagai berikut :

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persenta
Laki-laki	42	53,2 %
Perempuan	37	46,8 %
Total	79	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.1 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Jenis Kelamin”. Dari hasil responden mayoritas adalah “laki-laki” dengan 42 orang (53,2%) .

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persenta
------	-----------	----------

	si	se
< 20 tahun	0	0 %
21-26 tahun	36	45,6 %
26-31 tahun	31	39,2 %
>31 tahun	12	15,2 %
Total	79	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.2 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Usia”. Dari hasil responden mayoritas adalah pada usia “21-26” sebanyak 36 orang (45,6 %). Hal ini karena usia tersebut merupakan usia produktif dalam dunia kerja.

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persenta
SMA / Sederajat	0	0 %
D3	35	44,3 %
S1	40	50,6 %
S2	4	5,1 %
Total	79	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.3 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Pendidikan Terakhir”. Dari hasil responden mayoritas adalah “S1” sebanyak 40 orang (50,6%). Hal ini karena standar perusahaan dalam menerima karyawannya adalah pendidikan S1.

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persenta
< 1 tahun	17	21,5 %
2-5 tahun	58	73,4 %
>6 tahun	4	5,1 %
Total	79	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.4 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Lama Bekerja”.

Dari hasil responden mayoritas adalah “2-5 tahun” sebanyak 58 orang (73,4%).Hal ini karena masa kerja yang lama dapat menentukan tingginya gaji/kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Banyaknya diklat yang diikuti

Lama Bekerja	Frekuensi	Persenta
1-3	33	41,8 %
4-6	32	40,5 %
7-9	12	15,2 %
10-12	2	2,5 %
Total	79	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.5 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Banyaknya diklat yang diikuti”. Dari hasil responden mayoritas adalah “1-3” sebanyak 33 orang (41,8%).Hal ini karena diklat sangat penting bagi karyawan agar menambah pengetahuan tentang perusahaan.

4.2 Kompensasi Finansial PT.Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Bandung

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan Kompensasi finansial PT.Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Bandung didapat temuan yang menarik, yaitu responden memilih bekerja di PT.Bank Negara Indonesia karena BNI merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara atau disingkat BUMN. Dengan status perusahaan sebagai BUMN, responden tertarik karena umur perusahaan pasti terjamin (tidak mudah terancam bangkrut karena dukungan dari negara) sehingga dengan terjaminnya umur perusahaan tersebut maka karyawan tidak perlu khawatir mengenai kelangsungan pekerjaannya. Hal tersebut dapat kita lihat buktinya dari lama kerja karyawan PT.Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk yang mayoritas telah bekerja selama 13 sampai 20 tahun, bahkan ada yang telah bekerja selama lebih dari 20 tahun.

4.2.1 Hasil wawancara Kompensasi Finansial PT.Bank Negara Indonesia Tbk (Persero) Cabang Bandung

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan Kompensasi finansial PT.Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Bandung didapat temuan yang menarik, yaitu responden memilih bekerja di PT.Bank Negara Indonesia karena BNI merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara atau disingkat BUMN. Dengan status perusahaan sebagai BUMN, responden tertarik karena umur perusahaan pasti terjamin (tidak mudah terancam bangkrut karena dukungan dari negara) sehingga dengan terjaminnya umur perusahaan tersebut maka

karyawan tidak perlu khawatir mengenai kelangsungan pekerjaannya. Hal tersebut dapat kita lihat buktinya dari lama kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk yang mayoritas telah bekerja selama 13 sampai 20 tahun, bahkan ada yang telah bekerja selama lebih dari 20 tahun.

Adanya jaminan hari tua atau jaminan pension dan jaminan kesehatan juga menjadi factor yang banyak diakui oleh responden sebagai salah satu factor yang mempertimbangkan ketika memilih untuk bekerja di PT. Bank Negara Indonesia Tbk.

Selain faktor diatas , secara umum yang mampu memotivasi responden untuk bekerja di perusahaan tersebut adalah kerana tingginya tingkat keeratan hubungan atau keharmonisan hubungan antar sesama karyawan. Faktor tersebut jugalah yang membuat responden tetap setia bertahan bekerja di perusahaan tersebut walaupun gaji pokok yang diterima dirasa belum cukup.

Berdasarkan data yang didapat dari PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung telah menyediakan kompensasi finansial untuk bekerja dengan lebih baik lagi , yaitu :

a. Gaji pokok

Gaji yang diberikan pada karyawan di dasarkan pada gaji pokok yang jumlahnya ditinjau setiap tahun sekali. Dalam sepuluh tahun terakhir ini kenaikan reguler gaji pegawai adalah sebesar 5% dari gaji pokok setahun. Selain kenaikan gaji reguler tersebut

karyawan juga memperoleh tambahan kenaikan gaji yang jumlahnya didasarkan pada prestasi kerja masing-masing karyawan.

b. Pembayaran berdasarkan kinerja karyawannya

Selain kenaikan gaji reguler tersebut karyawan juga memperoleh tambahan kenaikan gaji yang jumlahnya didasarkan pada prestasi kerja masing-masing karyawan.

c. Bonus

Bonus Tunjangan Hari Raya (THR) khusus untuk bonus yang satu ini ketentuannya diatur oleh Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, tepatnya No. PER-04/MEN/1994. Isinya antara lain ialah kewajiban dari perusahaan untuk memberi THR pada karyawan yang setidaknya telah memenuhi masa kerja 3 bulan. Hal ini termasuk karyawan tetap, kontrak atau part-time. Meski telah diatur pemberiannya, namun tidak dijelaskan lebih spesifik mengenai cara menetapkan bonus karyawan tersebut dari segi nominalnya.

-Bonus Retensi

Bonus retensi diberikan perusahaan seperti bonus kontrak. Bonus ini khusus ditujukan pada karyawan yang di masa awal jabatannya menandatangani kontrak dengan perusahaan bahwa ia akan mendapat bonus tatkala ia bekerja dengan baik dan memenuhi target. Bonus ini bisa jadi salah satu upaya untuk mencegah

pengunduran diri oleh karyawan Anda. Untuk besaran bonusnya merupakan kesepakatan perusahaan dan karyawan tanpa ada aturan yang detail mengenai hal tersebut.

-Bonus Tahunan

Bonus tahunan merupakan bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk mengapresiasi kerja baik dari karyawannya, terutama apabila perusahaan berhasil memperoleh hasil melebihi target. Waktu pemberian bonus tahunan ini bisa sangat beragam. Terkadang bonus diberikan pada akhir tahun, ada pula bonus yang diberikan pada pertengahan Juni-Juli ketika bertepatan dengan masa-masa memasukkan anak ke sekolah pada tahun ajaran baru. Dalam hal ini tidak memungkiri pula apabila perusahaan memberikan bonus setiap enam bulanan atau bahkan tiga bulanan.

d. Pembayaran tunjangan

Perusahaan memberikan tunjangan uang tunai pada karyawan yang bekerja di daerah terpencil. selain tunjangan uang tunai, perusahaan juga memberikan tunjangan perumahan dan tunjangan transportasi untuk mereka yang tidak menempati perumahan yang disediakan oleh perusahaan. Tunjangan perumahan dapat berupa kesempatan untuk membangun rumah atas bantuan perusahaan.

Tunjangan lain yang diberikan adalah tunjangan cuti dan hari libur. Karyawan dapat menikmati hari libur dengan gaji tetap dibayarkan. Hari libur tersebut meliputi hari libur resmi pemerintah, cuti tahunan, dan beberapa hari libur yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan untuk berbagai urusan seperti pernikahan, kelahiran anak, naik haji.

Cuti tahunan yang diberikan tergantung pada golongan karyawan. Karyawan *Non Staff dan Associate staff* dengan masa kerja kurang dari 20 tahun memperoleh cuti sebanyak 28 hari. Sedangkan mereka yang masa kerjanya diatas 20 tahun memperoleh cuti sebanyak 35 hari.

e. Uang makan

Uang makan dibayarkan 1 bulan, 1 kali paling cepat pada awal bulan berikutnya dan khusus bulan desember dapat dibayarkan pada bulan bersangkutan, uang makan tidak diberikan kepada pegawai yang tidak hasil kerja, sedang melakukan perjalanan dinas, cuti, tugas belajar, dan sebab-sebab lain yang mengakibatkan pegawai tidak masuk kerja. Besarnya uang makan yang diberikan kepada pegawai per hari sesuai tarif yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Keuangan tentang Standar Biaya Masukan (SBM).

f. Jaminan kesehatan

Selain tunjangan tersebut di atas karyawan juga menerima tunjangan bagi karyawan yang mengalami sakit berkepanjangan, melahirkan anak dan kematian. Tunjangan ini memberi peluang kepada karyawan yang menderita sakit berkepanjangan untuk terus mendapat gaji penuh. Selain itu sejumlah uang tunai juga diberikan kepada karyawan yang tidak bisa meneruskan pekerjaannya diperusahaan karena penyakit yang serius. Besarnya jumlah uang tunai yang diberikan didasarkan pada masa kerja karyawan. Tunjangan juga diberikan kepada karyawan yang meninggal dunia. Keluarga yang ditinggalkan memperoleh sejumlah uang untuk meringankan penderitaan akibat kehilangan anggota keluarga yang menjadi sumber penghasilan.

g. Jaminan pensiun

Karyawan yang telah mencapai usia tertentu akan berhenti bekerja dan mendapat uang penghasilan dari pensiun

h. Fasilitas pendukung kerja seperti :

Untuk memperlancar pendidikan anak para karyawan, perusahaan juga menyediakan beasiswa dan membangun sekolah TK, SD, SMP, SMA dan SLB. Beasiswa diberikan kepada anak-anak yang berprestasi. Bentuk beasiswa sangat bervariasi, mulai dari pembayaran uang sekolah sampai pemberian biaya penuh untuk sekolah di luar negeri selama 5 tahun. Selain beasiswa

perusahaan juga menyediakan transportasi berupa bus untuk mengantar dan menjemput anak sekolah.

Fasilitas kesehatan disediakan oleh perusahaan untuk dengan bekerja sama dengan Rumah Sakit. Rumah sakit ini bisa digunakan oleh karyawan dan keluarganya (satu isteri dan tiga anak dibawah usia 21 tahun). Bila penyakit karyawan menuntut fasilitas kesehatan yang lebih canggih, mak perusahaan akan menyediakan biaya untuk mengirimkan karyawan atau keluarganya ke rumah sakit di Padang, Jakarta atau Singapura dengan fasilitas kelas satu.

Fasilitas olah raga dan rekreasi disediakan perusahaan dalam berbagai bentuk antara lain staff-club, restoran, lapangan golf, bowling centers, lapangan tennis, fitness center, kolam renang, lapangan atletik, perpustakaan dan gedung bioskop. Perusahaan menyediakan biaya yang besar untuk memelihara fasilitas ini.

4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Finansial (X1) di BNI Cabang Bandung

Untuk memudahkan penilaian item pertanyaan tanggapan responden tentang variable Kompensasi Finansial (X1) , penulis mencari rata-rata dari setiap jawaban responden. Dan untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, penulis membaginya ke dalam kategori berdasarkan interval nilai skor jawaban responden dari seluruh variable kompensasi finansial (X).

Dimana perhitungan yang dikemukakan oleh Umar (1993:225) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{RentangSkor} = \frac{\text{SkorTertinggi} - \text{SkorTerendah}}{\text{JumlahKlasifikasi}}$$

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel Kompensasi Finansial(X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan untuk mengetahui kategori responden tersebut, Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 79 \times 5 \text{ (nilai ter tinggi)} = 395$$

$$\text{Data Terkecil} = 79 \times 1 \text{ (nulai terendah)} = 79$$

- 2) Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 395 - 79 = 316$$

- 3) Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala likert, sehingga kelas yang digunakannyapun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnya menjadi 5 (lima)

- 4) Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{int} = \frac{R}{k} = \frac{316}{5} = 63,2$$

- 5) Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.6
Rentang Klasifikasi Variabel

o	Pembobotan	Kategori
		<i>Kompensasi Finansial</i>
	79 – 142,2	Sangat Tidak Baik
	142,2 – 205,4	Tidak Baik
	205,4 – 268,6	Cukup
	268,6 – 331,8	Baik
	331,8 – 395	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

4.2.2.1 Dimensi Gaji

Dalam dimensi gaji ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 2 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.7 , 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Keadilan antara gaji dengan beban pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Mean
-------------------	------	--------	----------------	------------	------

Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8	7	,4
Tidak Setuju (TS)	2	3	3,7	6	
Cukup (C)	3	4	43,0	102	
Setuju (S)	4	2	27,8	88	
Sangat setuju (SS)	5	3	16,7	65	
Jumlah	9	7	100	268	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.7 diatas dari 79 responden didapat 3,7 % (tidak setuju), 8,8 % (sangat tidak setuju), 16,7 % (sangat setuju), 27,8 % (setuju) dan 43,0 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 268 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.8
Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan gaji karyawan

Jawaban Responden	S	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8	7	,5
Tidak Setuju (TS)	2	4	5,0	8	
Cukup (C)	3	5	31,6	73	
Setuju (S)	4	2	40,5	128	
Sangat setuju (SS)	5	1	14,1	55	
Jumlah	9	7	100	273	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.8 diatas dari 79 responden didapat 5,0 % (tidak setuju), 8,8 % (sangat tidak setuju), 14,1 % (sangat setuju), 31,6 % (cukup) dan 40,5 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 273 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi gaji dalam variabel kompensasi finansial, dapat dilihat rekapitulasi dimensi gaji pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi gaji Variabel Kompensasi Finansial

Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
Keadilan antara gaji dengan beban pekerjaan	68	,4	Cukup
Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan gaji karyawan	73	,5	Baik
Total Skor	41	,9	
Rata-rata	70,5	,45	Baik

Berdasarkan table 4.9 dijelaskan bahwa dalam variable kompensasi finansial yang diukur dari dimensi gaji dinilai baik.

4.2.2.2 Dimensi Upah

Dalam dimensi gaji ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 2 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.10 , 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.10

Kesesuaian upah dengan lamanya jam kerja

Jawaban Responden	kor	S	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4	4	5,0 %	4	,5
Tidak Setuju (TS)	2	10	1	12,6 %	20	
Cukup (C)	3	8	1	22,7 %	54	
Setuju (S)	4	5	3	44,3 %	140	
Sangat setuju (SS)	5	2	1	15,4 %	60	
Jumlah		9	7	100 %	278	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.10 diatas dari 79 responden didapat 5,0 % (sangat tidak setuju), 12,6 % (tidak setuju), 15,4 % (sangat setuju), 22,7 % (cukup) dan 44,3 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 278 dan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.11

Kesesuaian upah untuk memenuhi tingkat kebutuhan hidup

Jawaban Responden	kor	S	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	3	3	3,7 %	3	,2
Tidak Setuju (TS)	2	10	1	12,6 %	20	
Cukup (C)	3	2	4	53,1 %	126	
Setuju (S)	4	8	1	22,7 %	72	
Sangat setuju (SS)	5	6	6	7,9 %	30	
Jumlah		9	7	100 %	251	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.11 diatas dari 79 responden didapat 3,7 % (sangat tidak setuju), 7,9 % (sangat setuju), 12,6 % (tidak setuju), 22,7 % (setuju) dan 53,1 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 251 dan termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi upah dalam variabel kompensasi finansil, dapat dilihat rekapitulasi dimensi upah pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi upah Variabel
Kompensasi Finansial

Pernyataan	Skor	Bobot	Klasifikasi
Kesesuaian upah dengan lamanya jam kerja	78	,5	Baik
Kesesuaian upah untuk memenuhi tingkat kebutuhan hidup	51	,2	Cukup
Total Skor	129	,7	
Rata-rata	64,5	,35	Cukup

Berdasarkan table 4.12 dijelaskan bahwa dalam variable kompensasi finansial yang diukur dari dimensi upah dinilai cukup.

4.2.2.3 Dimensi Bonus

Dalam dimensi bonus ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 2 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.13 , 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Keadilan perusahaan dalam memberikan bonus

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	9	11,3 %	9	266
Tidak Setuju (TS)	2	4	5,0 %	8	
Cukup (C)	3	52	31,6 %	156	
Setuju (S)	4	31	39,2 %	124	
Sangat setuju (SS)	5	10	12,9 %	50	
Jumlah			100 %		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.13 diatas dari 79 responden didapat 5,0 % (tidak setuju), 11,3 % (sangat tidak setuju), 12,9 % (sangat setuju), 31,6 % (cukup) dan 39,2 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 266 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.14
Kesesuaian besarnya komisi dengan kontribusi karyawan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	2,5 %	2	

Tidak Setuju (TS)	2	7	8,8	14	,5
Cukup (C)	3	2	35,4	84	
Setuju (S)	4	3	41,7	132	
Sangat setuju (SS)	5	9	11,6	45	
Jumlah	9	7	100	277	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.14 diatas dari 79 responden didapat 2,5 % (sangat tidak setuju), 8,8 % (tidak setuju), 11,6 % (sangat setuju), 35,4 % (cukup) dan 41,7 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 277 dan termasuk dalam kategori baik.

.Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi bonus dalam variabel kompensasi finansil, dapat dilihat rekapitulasi dimensi bonus pada tabel berikut :

Tabel 4.15

**Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi bonus Variabel
Kompensasi Finansial**

Pernyataan	Klasifikasi
Keadilan perusahaan dalam memberikan bonus	Cukup
Kesesuaian besarnya komisi dengan kontribusi karyawan	Baik
Total Skor	43,8

Rata-rata

Baik

71,8 ,4

Berdasarkan table 4.15 dijelaskan bahwa dalam variable kompensasi finansial yang diukur dari dimensi bonus dinilai baik.

4.2.2.4 Dimensi Asuransi

Dalam dimensi asuransi ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 1 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Kemampuan perusahaan dalam memberikan keselamatan kerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	8	10,1 %	8	,3
Tidak Setuju (TS)	2	8	10,1 %	16	
Cukup (C)	3	20	25,3 %	60	
Setuju (S)	4	35	44,4 %	140	
Sangat setuju (SS)	5	8	10,1 %	40	
Jumlah		79	100 %	264	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.16 diatas dari 79 responden didapat 10,1 % (sangat tidak setuju), 10,1 % (tidak setuju), 10,1 % (sangat setuju), 25,3 % (cukup) dan 44,4 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 264 dan termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi asuransi dalam variabel kompensasi finansial, dapat dilihat rekapitulasi dimensi asuransi pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi asuransi Variabel
Kompensasi Finansial

Pernyataan	Skor	Klasifikasi
Kemampuan perusahaan dalam memberikan keselamatan kerja	64,3	Cukup
Total Skor	64,3	
Rata-rata	64,3	Cukup

Berdasarkan table 4.17 dijelaskan bahwa dalam variable kompensasi finansial yang diukur dari dimensi asuransi dinilai cukup.

4.2.2.5 Dimensi Fasilitas

Dalam dimensi fasilitas ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 3 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.18 , 4.19, 4.20 sebagai berikut

Tabel 4.18
Keadilan pemberian akomodasi kepada karyawan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,3	5	

(STS)			%		
Tidak Setuju (TS)	2	3	3,7	6	,6
Cukup (C)	3	2	27,8	66	
Setuju (S)	4	3	46,8	148	
Sangat setuju (SS)	5	1	15,4	60	
Jumlah	9	7	100	285	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.18 diatas dari 79 responden didapat 3,7 % (tidak setuju), 6,3 % (sangat tidak setuju), 15,4 % (sangat setuju), 27,8 % (cukup) dan 46,8 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 285 dan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.19
Perhatian perusahaan atas kebutuhan akomodasi

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
(STS) Sangat Tidak Setuju	1	8	10,1	8	,8
Tidak Setuju (TS)	2	4	17,7	28	
Cukup (C)	3	5	56,9	135	
Setuju (S)	4	1	12,6	40	
Sangat setuju (SS)	5	2	2,7	10	
Jumlah		7	100	221	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.19 diatas dari 79 responden didapat 2,7 % (sangat setuju), 10,1 % (sangat tidak setuju), 12,6 % (setuju), 17,7 % (tidak setuju)

dan 56,9 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 221 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.20
Tingkat pemberian akomodasi secara berkala

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8 %	7	,1
Tidak Setuju (TS)	2	7	8,8 %	14	
Cukup (C)	3	41	51,8 %	123	
Setuju (S)	4	61	20,2 %	64	
Sangat setuju (SS)	5	8	10,4 %	40	
Jumlah		79	100 %	248	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.20 diatas dari 79 responden didapat 8,8 % (sangat tidak setuju), 8,8 % (sangat tidak setuju), 10,4 % (sangat setuju), 20,2 % (setuju) dan 51,8 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 248 dan termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi fasilitas dalam variabel kompensasi finansil, dapat dilihat rekapitulasi dimensi fasilitas pada tabel berikut :

Tabel 4.21
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi fasilitas Variabel Kompensasi Finansial

Pernyataan	Skor	Klasifikasi
Keadilan pemberian akomodasi	3	Baik

kepada karyawan	85	,6		
Perhatian perusahaan atas	2			Cukup
kebutuhan akomodasi	21	,8		
Tingkat pemberian akomodasi	3			Cukup
secara berkala	48	,1		
Total Skor			9	
	54	,5		
Rata-rata			3	Cukup
	51,3	,16		

Berdasarkan table 4.21 dijelaskan bahwa dalam variable kompensasi finansial yang diukur dari dimensi fasilitas dinilai cukup.

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas maka dapat dilihat rekapitulasi penilaian variabel kompensasi finansial pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.22
Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Kompensasi Finansial

No	Dimensi	Skor rata-rata per dimensi	Mean	Klasifikasi
	Gaji	270,5	3,45	Baik
	Upah	264,5	3,35	Cukup
	Bonus	271,8	3,4	Baik
	Asuransi	264	3,3	Cukup
	Fasilitas	251,3	3,16	Cukup

Total keseluruhan	1.322,1	6,66	1	
Rata-rata keseluruhan dimensi	264,42	,332	3	Cukup

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kompensasi finansial, diperoleh nilai rata-rata sebesar **264,42** yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari lima dimensi.

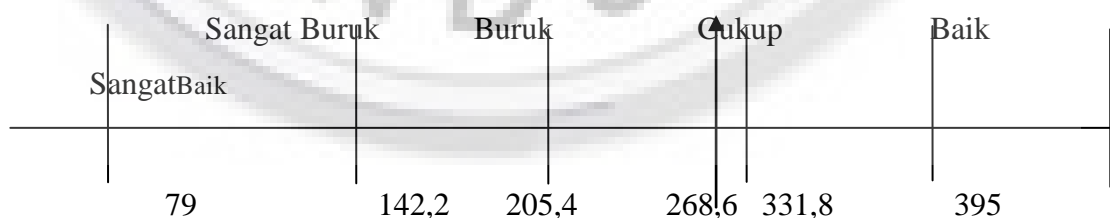
$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = 5 \times 79 = 395$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = 1 \times 79 = 79$$

$$\text{Jarak Interval} = [\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$$

$$= (395 - 79) : 5 = 63.2$$

Nilai tanggapan responden sebesar total 1.322,1 dan rata-rata 264,42 bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori cukup.



264,42 Gambar 4.1

Secara umum berdasarkan garis kontinum diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden tentang kompensasi finansial

menghasilkan total skor dari keseluruhan indikator kompensasi finansial sebesar **1322,1** dan rata-rata **264,2** yang berada dalam kategori “**Cukup**”. Artinya bahwa responden menilai kompensasi finansial diukur dari 5 dimensi yaitu dimensi gaji, upah, bonus, asuransi dan fasilitas masuk dalam kategori cukup.

4.3 Kompensasi Nonfinansial di PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung

Melihat pentingnya pemberian kompensasi sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung Dalam menunjang kepuasan kerja karyawannya, kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan selama ini kepada karyawan diantaranya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dengan menempuh pendidikan formal maupun informal, penyediaan fasilitas tempat beribadat, dan mengadakan kegiatan olahraga bersama seperti badminton atletik dan lain lain

4.3.1 Hasil wawancara komepensasi nonfinansial PT.Bank Negara Indonesia Tbk (Persero) Cabang Bandung

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang finansial maupun non finansial masih belum mendapatkan hasil yang diinginkan karena masih ada beberapa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang kurang baik seperti sering datang terlambat ke tempat kerja. Sehingga pemberian

kompensasi non finansial yang hendak diberikan tidak dapat diberikan sepenuhnya terhadap beberapa karyawannya. Namun beberapa kompensasi nonfinansial di BNI Cabang Bandung sudah sepenuhnya diberikan dengan baik oleh perusahaan, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompoten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman). Selain itu hari kerja yang pendek namun padat sehingga mempunyai waktu istirahat yang longgar di akhir minggu, bisa berbagi pekerjaan atau tanggung jawab, atau bahkan kemudahan akses, moda transportasi, atau sistem komunikasi di atau ke tempat kerja yang mudah dan fleksibel.

Lalu salah satu bentuk kompensasi yang sering diperoleh karyawan adalah program pensiun. Program pensiun menjadi hak karyawan setelah yang bersangkutan tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut khususnya di Bni, namun dengan persyaratan yang mungkin berbeda-beda di setiap perusahaan. Persyaratan tersebut misalnya masa kerja minimum untuk memperoleh pensiun, usia pensiun, dan besaran atau nilai pensiunnya itu sendiri.

Metode perhitungan pensiun itu sendiri bervariasi yang intinya merupakan akumulasi nilai uang yang bersumber dari iuran yang secara rutin disimpan atau dikumpulkan selama masa kerja dari karyawan yang bersangkutan. Model ini merupakan fungsi dari besaran gaji dan masa

kerja dari karyawannya. Iuran tersebut dapat persentase potongan gaji dari karyawan, atau dapat juga subsidi iuran yang diberikan oleh pihak perusahaan (model contributory dan non-contributory). Model perhitungan program pensiun biasanya dilakukan atau dilayani oleh perusahaan asuransi atau dana pensiun yang diselenggarakan oleh lembaga tersendiri di luar perusahaan tempat bekerja.

4.3.2 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Non Finansial (X2) di BNI Cabang Bandung

Untuk memudahkan penilaian item pertanyaan tanggapan responden tentang variable Kompensasi Non Finansial (X2) , penulis mencari rata-rata dari setiap jawaban responden. Dan untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, penulis membaginya ke dalam kategori berdasarkan interval nilai skor jawaban responden dari seluruh variable kompensasi non finansial (X2).

Dimana perhitungan yang dikemukakan oleh Umar (1993:225) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$RentangSkor = \frac{SkorTertinggi - SkorTerendah}{JumlahKlasifikasi}$$

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel Kompensasi Finansial(X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan untuk mengetahui kategori responden tersebut, Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$Data\ terbesar = 79 \times 5 \text{ (nilai ter tinggi)} = 395$$

Data Terkecil = 79 x 1 (nilai terendah) = 79

2. Menentukan jangkauan (R)

R = data terbesar – data terkecil

$$R = 395 - 79 = 316$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala likert, sehingga kelas yang digunakannyapun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnya menjadi 5 (lima)

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$int = \frac{R}{k} = \frac{316}{5} = 63,2$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.23
Rentang Klasifikasi Variabel

o	Pembobotan	Kategori	
		<i>Kompensasi Non Finansial</i>	
	79 – 142,2	Sangat Baik	Tidak Baik
	142,2 – 205,4	Tidak Baik	
	205,4 – 268,6	Cukup	
	268,6 – 331,8	Baik	
	331,8 – 395	Sangat Baik	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

4.3.2.1 Dimensi Peluang Kenaikan Jabatan

Dalam dimensi peluang kenaikan ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 2 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.24 , 4.25 sebagai berikut :

Tabel 4.24
Peluang perusahaan untuk menaikkan penghasilan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8 %	7	,45
Tidak Setuju (TS)	2	4	5,0 %	8	
Cukup (C)	3	5	31,6 %	75	
Setuju (S)	4	2	40,5 %	128	
Sangat setuju (SS)	5	1	14,1 %	55	
Jumlah		9	7 %	100	273

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

. Dari tabel 4.24 diatas dari 79 responden didapat 5,5 % (tidak setuju), 8,8 % (sangat tidak setuju), 14,1 % (sangat setuju), 31,6 % (cukup) dan 40,5 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 273 dan termasuk dalam kategori baik

Tabel 4.25
Kemampuan perusahaan dalam memberikan pujian

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8 %	7	.4
Tidak Setuju (TS)	2	3	3,7 %	6	
Cukup (C)	3	4	43,0 %	102	

Setuju (S)	4	2	2	27,8	88
Sangat setuju (SS)	5	3	1	16,7	65
Jumlah	9	7		100	268

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.25 diatas dari 79 responden didapat 3,7 % (tidak setuju), 8,8 % (sangat tidak setuju), 16,7 % (sangat setuju), 27,8 % (setuju) dan 43,0 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 268 dan termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi peluang kenaikan dalam variabel kompensasi non finansil, dapat dilihat rekapitulasi dimensi peluang kenaikan pada tabel berikut :

Tabel 4.26
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi peluang kenaikan Variabel
Kompensasi
Non Finansial

Pernyataan	M	Klasifikasi
Peluang perusahaan untuk menaikkan penghasilan	3 73,45	Baik
Kemampuan perusahaan dalam memberikan pujian	3 68,4	Cukup
Total Skor	6	

	41	,85		
Rata-rata			3	Baik
	70,5	,425		

Berdasarkan table 4.27 dijelaskan bahwa dalam variable kompensasi non finansial yang diukur dari dimensi peluang kenaikan dinilai Baik.

4.3.2.2 Dimensi Pujian dan Pengakuan

Dalam dimensi pujian dan pengakuan kenaikan ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 2 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.28 , 4.29 sebagai berikut :

Tabel 4.27
Pengakuan perusahaan terhadap karyawan yang berkinerja baik

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	3	3,7 %	3	,17
Tidak Setuju (TS)	2	10	12,6 %	20	
Cukup (C)	3	42	53,1 %	126	
Setuju (S)	4	18	22,7 %	72	
Sangat setuju (SS)	5	6	7,9 %	30	

Jumlah	9	7	%	100	251
--------	---	---	---	-----	-----

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.28 diatas dari 79 responden didapat 3,7 % (sangat tidak setuju), 7,9 % (sangat setuju), 12,6 % (tidak setuju), 22,7 % (setuju) dan 53,1 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 251 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.28
Tingkat kepedulian pengawas terhadap pekerjaan

Jawaban Responden	kor	S	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	ean
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	7	8,8 %	7	,13
Tidak Setuju (TS)	2	7	7	8,8 %	14	
Cukup (C)	3	4	11	51,8 %	123	
Setuju (S)	4	1	6	20,2 %	64	
Sangat setuju (SS)	5	8	8	10,4 %	40	
Jumlah	9	7	7	100 %	248	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.29 diatas dari 79 responden didapat 8,8 % (sangat tidak setuju), 8,8 % (tidak setuju), 10,4 % (sangat setuju), 20,2 % (setuju) dan 51,8 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 248 dan termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi pujian dan pengakuan dalam variabel kompensasi non finansil, dapat dilihat rekapitulasi dimensi pujian dan pengakuan pada tabel berikut :

Tabel 4.29
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi pujian dan pengakuan Variabel Kompensasi Non Finansial

Pernyataan	Skor	M	Klasifikasi
Pengakuan perusahaan terhadap karyawan yang berkinerja baik	51	3	Cukup
Tingkat kepedulian pengawas terhadap pekerjaan	48	3	Cukup
Total Skor	99	6	
Rata-rata	49,5	3	Cukup

Berdasarkan table 4.30 dijelaskan bahwa dalam variable kompensasi non finansial yang diukur dari dimensi pujian dan pengakuan dinilai Cukup.

4.3.2.3 Dimensi Kenyamanan Tugas

Dalam dimensi kenyamanan tugas ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 1 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.31 sebagai berikut :

Tabel 4.30
Tingkat keakraban dalam hubungan rekan kerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5	6,3%	5	,41
Tidak Setuju (TS)	2	5	6,3%	10	
Cukup (C)	3	3	43,0%	102	

		4	%	
Setuju (S)	4	2	27,8	88
Sangat setuju (SS)	5	1	16,6	65
Jumlah		7	100	
		9	%	270

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.31 diatas dari 79 responden didapat 6,3 % (sangat tidak setuju), 6,3 % (tidak setuju), 16,6 % (sangat setuju), 27,8 % (setuju) dan 43,0 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 270 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi kenyamanan tugas dalam variabel kompensasi non finansial, dapat dilihat rekapitulasi dimensi kenyamanan tugas pada tabel berikut :

Tabel 4.31
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi kenyamanan tugas
Variabel Kompensasi Non Finansial

Pernyataan	Klasifikasi
Tingkat keakraban dalam hubungan rekan kerja	Baik
Total Skor	
	70 ,41
Rata-rata	Baik
	70 ,41

Berdasarkan table 4.32 dijelaskan bahwa dalam variable kompensasi non finansial yang diukur dari dimensi kenyamanan tugas dinilai Baik.

4.3.2.4 Dimensi Persahabatan

Dalam dimensi persahabatan ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 3 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.33, 4.34, 4.35 sebagai berikut :

Tabel 4.32
Timbal balik rekan kerja dalam pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8 %	7	,39
Tidak Setuju (TS)	2	3	3,7 %	6	
Cukup (C)	3	4	43,0 %	102	
Setuju (S)	4	2	27,8 %	88	
Sangat setuju (SS)	5	3	16,7 %	65	
Jumlah		9	7 %	100	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.33 diatas dari 79 responden didapat 3,7 % (tidak setuju), 8,8 % (sangat tidak setuju), 16,7 % (sangat setuju), 27,8 % (setuju) dan 43,0 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 268 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.33
Hubungan dengan rekan kerja diluar jam kerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4	5,0 %	4	,43
Tidak Setuju (TS)	2	3	3,7 %	6	
Cukup (C)	3	4	50,6 %	120	

		0	%	
Setuju (S)	4	9	1	24,0 %
Sangat setuju (SS)	5	3	1	16,7 %
Jumlah		9	7	100 %
				271

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.34 diatas dari 79 responden didapat 3,7 % (tidak setuju), 5,0 % (sangat tidak setuju), 16,7 % (sangat setuju), 24,0 % (setuju) dan 50,6 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 271 dan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.34
Kemampuan bekerja dalam tim

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8 %	7	,45
Tidak Setuju (TS)	2	4	5,0 %	8	
Cukup (C)	3	5	31,6 %	75	
Setuju (S)	4	2	40,5 %	128	
Sangat setuju (SS)	5	1	14,1 %	55	
Jumlah		9	7	100 %	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.35 diatas dari 79 responden didapat 5,0 % (tidak setuju), 8,8 % (sangat tidak setuju), 14,1 % (sangat setuju), 31,6 % (cukup) dan 40,5 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 273 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi persahabatan dalam variabel kompensasi non finansil, dapat dilihat rekapitulasi dimensi persahabatan pada tabel berikut :

Tabel 4.35
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi persahabatan Variabel
Kompensasi
Non Finansial

o	Pernyataan	M	Klasifikasi
	Timbal balik rekan kerja dalam pekerjaan	3 68 ,39	Cukup
	Hubungan dengan rekan kerja diluar jam kerja	3 71 ,43	Baik
	Kemampuan bekerja dalam tim	3 73 ,45	Baik
	Total Skor	12	
	Rata-rata	0,27 3 70,6 ,42	Baik

Berdasarkan table 4.36 dijelaskan bahwa dalam variable kompensasi non finansial yang diukur dari dimensi persahabatan dinilai Baik.

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas maka dapat dilihat rekapitulasi penilaian variabel kompensasi non finansial pada tabel 4.37 berikut ini :

Tabel 4.36
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kompensasi Non Finansial

o	Dimensi	Skor rata-rata	Mean	Klasifikasi
	Peluang Kenaikan	270,5	3,425	Baik
	Pujian dan Pengakuan	249,5	3,15	Cukup
	Kenyamanan Tugas	270	3,41	Baik
	Persahabatan	270,6	3,42	Baik
Total keseluruhan		1.060,6	3,405	
Rata-rata keseluruhan		265,15	3,35	Cukup

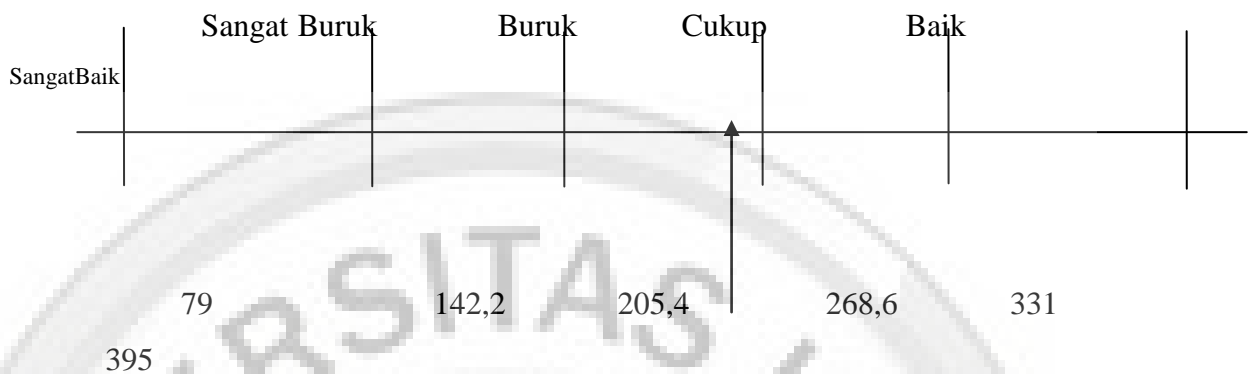
Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kompensasi non finansial, diperoleh nilai rata-rata sebesar **265,15** yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari empat dimensi.

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = 5 \times 79 = 395$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = 1 \times 79 = 79$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= [\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5 \\ &= (395 - 79) : 5 = 63.2 \end{aligned}$$

Nilai tanggapan responden sebesar total 1.060,6 dan rata-rata 265,15 bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori cukup.



265,15 Gambar 4.2

Secara umum berdasarkan garis kontinum diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden tentang kompensasi non finansial menghasilkan total skor dari keseluruhan indikator kompensasi non finansial sebesar **1060,6** dan rata-rata **265,15** yang berada dalam kategori “**Cukup**”. Artinya bahwa responden menilai kompensasi non finansial diukur dari 4 dimensi yaitu dimensi peluang kenaikan, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas, dan persahabatan masuk dalam kategori cukup.

4.4 Kepuasan Kerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung

Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan suatu kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung ini tidak dapat dilepaskan dari sejarah perkembangan PT. Bank Negara Indonesia

(Persero) Tbk, yang sebagai induk organisasinya di Jakarta. Dalam perjalanannya cabang ini terus berkembang yang terbukti adalah mampu merekrut pegawai yang sampai saat ini berjumlah 79 karyawan, Dalam kegiatan mencapai keberhasilan tujuan perusahaan ini, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan kerja yang tinggi agar memberi kontribusi kepada perusahaan dengan cara menunjukkan kinerja yang memuaskan agar tercipta kepuasan kerja dalam karyawan tersebut salah satunya adalah dengan cara pemberian kompensasi finansial dan non finansial.

4.4.1 Hasil wawancara kepuasan kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Persero) Cabang Bandung

Kepuasan kerja karyawan di BNI Cabang Bandung pada awal survey wawancara ini memperlihatkan sedikitnya rasa ketidakpuasan karena beberapa faktor penting seperti hubungan kerja antara karyawan dengan atasan, dan klasifikasi mekanisme pemberian hari cuti. Namun bukan berarti tidak adanya rasa kepuasan kerja yang ada di BNI ini karena pemberian kompensasi nya dirasa sudah cukup dapat memuaskan karyawan di BNI Cabang Bandung ini, diantara dengan pemberian bonus, insentif yang jelas oleh perusahaan juga beberapa tunjangan-tunjangan yang diberikan menjadi faktor penting terciptanya kepuasan kerja di BNI Cabang Bandung.

Untuk mengetahui beberapa faktor kepuasasn kerja di BNI, Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya secara

luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu.

Variabel yang diukur adalah pekerjaan itu sendiri diantara lain:

Gaji, Hal ini sangat sering disinggung jika perusahaan menanyakan kepuasan kerja kepada karyawannya bagaimana besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan dan sesuai dengan kinerja karyawan yang sudah diberikan apakah setimpal atau tidak. Hal ini sangat penting untuk menentukan kepuasan kerja karyawan di perusahaan khususnya di BNI sendiri.

Kesempatan promosi, Hal ini juga tidak bisa dilepaskan dari hal kepuasan kerja karyawan, karena dengan semakin besar kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan juga dengan terstruktur dan jelasnya kesempatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan berkinerja sangat baik dan mendapatkan posisi yang diinginkan agar mendapatkan finansial yang lebih baik juga, dan bisa diharapkan mendapatkan kepuasan kerja yang cukup tinggi yang akan dirasakan oleh para karyawan itu sendiri.

Supervisor yang dapat membantu para karyawannya dengan baik, 1. Menjalankan perintah/ kebijakan atasan. Memberi informasi keatasan Tanggung jawab utama ialah mencapai target QCDSME (*Quality, Cost, Delivery, Safety, Morale, Environtment*), yaitu Q-Kualitas, C-Biaya, D-Waktu, S-Keselamatan kerja, M-Semangat motivasi tim, dan E-Lingkungan.

Profesional berarti punya KSA, K = Knowledge atau pengetahuan yang mendukung pekerjaan S = Skill atau keterampilan teknis yang mewujudkan sasaran A = Attributes atau sikap perilaku mental positif. Supervisor sebagai fungsi manajemen meliputi: Perencanaan (Planning), Pengorganisasian

(Organizing), Penggerakan Pelaksanaan (Actuating) dan Pengawasan/Pengendalian (Controlling). Dengan supervisor yang berkompeten seperti yang dijelaskan diatas maka proses kerja dalam perusahaan dalam membantu karyawan di level bawah akan semakin baik dan terciptanya kepuasan kerja karyawan di BNI semakin terjaga.

Mitra kerja juga adalah peran penting demi terciptanya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan khususnya di BNI, karena Mitra kerja adalah orang yang paling dekat dalam melakukan segala pekerjaan selain supervisor atau manager dengan menjaga baik hubungan kerja antara mitra kerja akan membuat kinerja karyawan semakin baik dan semua pencapaian pribadi juga perusahaan akan segera diraih. Lalu kepuasan kerja yang tercipta pun akan semakin besar dan kuat dirasakan oleh setiap karyawan.

Lalu ada juga yang di sebut *Porter Need Satisfaction Questionare* adalah suatu intrumen pengukur kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja para manajer. Pertanyaan yang diajukan lebih memfokuskan diri pada permasalahan tertentu dan tantangan yang dihadapi oleh para manajer.

Selain itu BNI Cabang Bandung kerap kali melakukan metode *Interview* yaitu untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan secara individu. Dengan metode ini dapat diketahui secara mendalam mengenai bagaimana sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

4.4.2 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Karyawan di BNI Cabang Bandung

Untuk memudahkan penilaian item pertanyaan tanggapan responden tentang variable kepuasan kerja (Y) , penulis mencari rata-rata dari setiap jawaban responden. Dan untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, penulis membaginya ke dalam kategori berdasarkan interval nilai skor jawaban responden dari seluruh variable kepuasan kerja (Y).

Dimana perhitungan yang dikemukakan oleh Umar (1993:225) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{RentangSkor} = \frac{\text{SkorTertinggi} - \text{SkorTerendah}}{\text{JumlahKlasifikasi}}$$

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel Kompensasi Finansial(X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan untuk mengetahui kategori responden tersebut, Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 79 \times 5 \text{ (nilai ter tinggi)} = 395$$

$$\text{Data Terkecil} = 79 \times 1 \text{ (nilai terendah)} = 79$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 395 - 79 = 316$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala likert, sehingga kelas yang digunakannyapun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan

mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnya menjadi 5 (lima)

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$int = \frac{R}{k} = \frac{316}{5} = 63,2$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.37
Rentang Klasifikasi Variabel

o	Pembobotan	Kategori
		<i>Kepuasan Kerja</i>
	79 – 142,2	Sangat Tidak Baik
	142,2 – 205,4	Tidak Baik
	205,4 – 268,6	Cukup
	268,6 – 331,8	Baik
	331,8 – 395	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

4.4.2.1 Dimensi Intrinsik

Dalam dimensi intrinsik ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 9 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.39, 4.40, 4.41, 4.42, 4.43, 4.44, 4.45, 4.46, 4.47 sebagai berikut

Tabel 4.38
Status sosial mempengaruhi pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	ean
Sangat Tidak Setuju	1	7	10,1	7	

(STS)			%		
Tidak Setuju (TS)	2	3	3,7	6	,4
Cukup (C)	3	4	43,0	102	
Setuju (S)	4	2	31,6	88	
Sangat setuju (SS)	5	3	11,6	65	
Jumlah	9	7	100	268	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.39 diatas dari 79 responden didapat 3,7% (tidak setuju), 10,1 % (sangat tidak setuju), 11,6 % (sangat setuju), 31,6 % (setuju) dan 43,0 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 268 dan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.40

Kepastian keamanan kerja dari perusahaan

Jawaban Responden	kor	S	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	ean
Sangat Tidak Setuju (STS)		1	8	10,1	8	,34
Tidak Setuju (TS)		2	8	10,1	16	
Cukup (C)		3	0	25,3	60	
Setuju (S)		4	5	44,4	140	
Sangat setuju (SS)		5	8	10,1	40	
Jumlah			7	100	264	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.40 diatas dari 79 responden didapat 10,1 % (sangat tidak setuju), 10,1 % (tidak setuju), 10,1 % (sangat setuju), 25,3 % (cukup)

dan 44,4 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 264 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.41
Kesempatan membantu orang lain mengerjakan tugas

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4	5,0 %	4	120,43
Tidak Setuju (TS)	2	3	3,7 %	6	
Cukup (C)	3	40	50,6 %	120	
Setuju (S)	4	9	24,1 %	76	
Sangat setuju (SS)	5	3	16,6 %	65	
Jumlah		79	100 %	271	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.41 diatas dari 79 responden didapat 3,7 % (tidak setuju), 5,0 % (sangat tidak setuju), 16,6 % (sangat setuju), 24,1 % (setuju) dan 50,6 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 271 dan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.42
Menjadi pemimpin team kerja atau kelompok kerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah

			(%)		
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	1	12,6	10
Tidak Setuju (TS)	2		1	1,2	2
Cukup (C)	3	9	2	36,7	87
Setuju (S)	4	5	3	44,3	140
Sangat setuju (SS)	5		4	5,2	20
Jumlah		9	7	100	259

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.42 diatas dari 79 responden didapat 1,2 % (tidak setuju), 5,2 % (sangat setuju), 12,6 % (sangat tidak setuju), 36,7 % (cukup) dan 44,4 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 259 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.43
Menggunakan kemampuannya untuk menjalankan tugas

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0 %	0	
Tidak Setuju (TS)	2	3	16,4	26	
Cukup (C)	3	24	53,1	126	
Setuju (S)	4	8	22,7	72	
Sangat setuju (SS)	5	6	7,8	30	
Jumlah		9	100	254	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.43 diatas dari 79 responden didapat 7,8 % (sangat setuju), 16,4 % (tidak setuju), 22,7 % (setuju), dan 53,1 % (cukup). Dari

keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 254 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.44
Tanggung jawab dengan tugas yang diberikan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	8	10,1 %	8	,17
Tidak Setuju (TS)	2	5	6,3 %	10	
Cukup (C)	3	6	45,5 %	108	
Setuju (S)	4	5	31,8 %	100	
Sangat setuju (SS)	5	5	6,3 %	25	
Jumlah		7	100 %	251	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.44 diatas dari 79 responden didapat 6,3 % (tidak setuju), 6,3 % (sangat setuju), 10,1 % (sangat tidak setuju), 31,8 % (setuju) dan 45,5 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 251 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.45
Kebebasan untuk berkreatifitas

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5	6,3 %	5	,15
Tidak Setuju (TS)	2	10	12,6 %	20	
Cukup (C)	3	7	46,8 %	111	
Setuju (S)	4	2	28 %	88	
Sangat setuju (SS)	5	5	6,3 %	25	
Jumlah		7	100	249	

	9	%		
--	---	---	--	--

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.45 diatas dari 79 responden didapat 6,3 % (sangat tidak setuju), 5,5 % (sangat setuju), 12,6 % (tidak setuju), 28 % (setuju) dan 46,8 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 249 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.46
Menyelesaikan tugas yang diberikan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8 %	7	,45
Tidak Setuju (TS)	2	4	5,0 %	8	
Cukup (C)	3	25	31,6 %	75	
Setuju (S)	4	32	40,5 %	128	
Sangat setuju (SS)	5	11	14,1 %	55	
Jumlah		79	100 %	273	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.46 diatas dari 79 responden didapat 5,0 % (tidak setuju), 8,8 % (sangat tidak setuju), 14,1 % (sangat setuju) 31,6 % (cukup) dan 40,5 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 273 dan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.47
Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	8	10,1 %	8	,34
Tidak Setuju (TS)	2	8	10,1 %	16	
Cukup (C)	3	60	25,4 %	60	
Setuju (S)	4	123	44,3 %	140	
Sangat setuju (SS)	5	40	10,1 %	40	
Jumlah		137	100 %	264	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.47 diatas dari 79 responden didapat 10,1 % (sangat tidak setuju), 10,1 % (tidak setuju), 10,1 % (sangat setuju), 25,4 % (cukup) dan 44,3 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 264 dan termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi intrinsik dalam variabel kepuasan kerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi intrinsik pada tabel berikut :

Tabel 4.48

Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi intrinsik Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor	M	Klasifikasi
	Status sosial mempengaruhi pekerjaan	68,4	3	Cukup
	Tentang kepastian keamanan kerja dari perusahaan	64,34	3	Cukup
	Kesempatan membantu orang lain mengerjakan tugas	71,43	3	Baik
	Menjadi pemimpin team kerja atau kelompok kerja	59,27	3	Cukup
	Menggunakan kemampuannya untuk menjalankan tugas	54,21	3	Cukup
	Tanggung jawab dengan tugas yang diberikan	51,17	3	Cukup
	Kebebasan untuk berkeaktifitas	49,15	3	Cukup
	Menyelesaikan tugas yang diberikan	73,45	3	Baik
	Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja	64,34	3	Cukup
	Total Skor	.353	2	
	Rata-rata	61,4	3	Cukup
		,30		

Berdasarkan table 4.48 dijelaskan bahwa dalam variable kepuasan kerja yang diukur dari dimensi intrinsik dinilai Cukup.

4.4.2.2 Dimensi Ektristik

Dalam dimensi ekstrinsik ini telah diuji kepada 79 responden dan terdapat 6 buah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.49, 4.50, 4.51, 4.52, 4.53, 4.54 sebagai berikut :

Tabel 4.49
Kesempatan untuk naik tingkat atau jabatan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5	6,3 %	5	41
Tidak Setuju (TS)	2	5	6,3 %	10	
Cukup (C)	3	43	43,0 %	102	
Setuju (S)	4	27	27,8 %	88	
Sangat setuju (SS)	5	16	16,6 %	65	
Jumlah		79	100 %	270	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.49 diatas dari 79 responden didapat 6,3 % (sangat tidak setuju), 6,3 % (tidak setuju), 16,6 % (sangat setuju), 27,8 % (setuju) dan 43 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 270 dan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.50
Hubungan dengan rekan kerja sangat baik

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4	5,0 %	4	10
Tidak Setuju (TS)	2	3	3,7 %	6	

Cukup (C)	30	4	50,6 %	120	,43
Setuju (S)	49	1	24,0 %	76	
Sangat setuju (SS)	53	1	16,7 %	65	
Jumlah	97	7	100 %	271	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.50 diatas dari 79 responden didapat 3,7 % (tidak setuju), 5,0 % (sangat tidak setuju), 16,7 % (sangat setuju), 24,0 % (setuju) dan 50,6 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 271 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.51
Atasan ramah dan tidak membuat gugup apabila diawasi

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8 %	7	,45
Tidak Setuju (TS)	2	4	5,0 %	8	
Cukup (C)	35	2	31,6 %	75	
Setuju (S)	42	3	40,5 %	128	
Sangat setuju (SS)	51	1	14,1 %	55	
Jumlah	97	7	100 %	273	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.51 diatas dari 79 responden didapat 5,0 % (tidak setuju), 8,8 % (sangat tidak setuju), 14,1 % (sangat setuju), 31,6 % (cukup) dan 40,5 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 273 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.52
Atasan memiliki pengetahuan dan keterampilan

Jawaban Responden	S	J	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
-------------------	---	---	----------------	------------	--------

	kor	umlah	entase (%)	an	ean
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8 %	7	,4
Tidak Setuju (TS)	2	6	7,5 %	12	
Cukup (C)	3	52	31,6 %	75	
Setuju (S)	4	13	39,2 %	124	
Sangat setuju (SS)	5	10	12,9 %	50	
Jumlah		79	100 %	268	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.52 diatas dari 79 responden didapat 7,5 % (tidak setuju), 8,8 % (sangat tidak setuju), 12,9 % (sangat setuju), 31,6 % (cukup) dan 39,2 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 268 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.53
Peraturan dan kebijakan perusahaan sangat baik

Jawaban Responden	kor	S	J	entase (%)	Pers Pembobot	ean
Sangat Tidak Setuju (STS)		1	4	5,0 %	4	,51
Tidak Setuju (TS)		2	10	12,6 %	20	
Cukup (C)		3	18	22,7 %	54	
Setuju (S)		4	35	44,3 %	140	
Sangat setuju (SS)		5	12	15,4 %	60	
Jumlah			79	100 %	278	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.53 diatas dari 79 responden didapat 5,0 % (sangat tidak setuju), 12,6 % (tidak setuju), 15,4 % (sangat setuju), 22,7 % (cukup)

dan 44,3 % (setuju). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 278 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.54
Kondisi kerja yang ada sangat baik

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Pembobotan	Jumlah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	8,8 %	7	248
Tidak Setuju (TS)	2	7	8,8 %	14	
Cukup (C)	3	41	51,8 %	123	
Setuju (S)	4	16	20,2 %	64	
Sangat setuju (SS)	5	8	10,4 %	40	
Jumlah		79	100 %	248	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel 4.54 diatas dari 79 responden didapat 8,8 % (sangat tidak setuju), 8,8 % (tidak setuju), 10,4 % (sangat setuju), 20,2 % (setuju) dan 51,8 % (cukup). Dari keseluruhan jawaban responden diperoleh total bobot nilai sebanyak 248 dan termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi ekstrinsik dalam variabel kepuasan kerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi ekstrinsik pada tabel berikut :

Tabel 4.55
Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi ekstrinsik Variabel
Kepuasan Kerja

Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
Kesempatan untuk naik tingkat atau jabatan	70	,41	Baik
Hubungan dengan rekan kerja sangat baik	71	,43	Baik
Atasan ramah dan tidak membuat gugup apabila diawasi	73	,45	Baik
Atasan memiliki pengetahuan dan keterampilan	68	,44	Cukup
Peraturan dan kebijakan perusahaan sangat baik	78	,51	Baik
Kondisi kerja yang ada sangat baik	48	,13	Cukup
Total Skor	.608	0,33	
Rata-rata	68	,38	Cukup

Berdasarkan table 4.55 dijelaskan bahwa dalam variable kepuasan kerja yang diukur dari dimensi ekstrinsik dinilai Cukup.

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas maka dapat dilihat rekapitulasi penilaian variabel kepuasan kerja pada tabel 4.56 berikut ini

Tabel 4.56
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kepuasan Kerja

o	Dimensi	Skor rata-rata	Me an	Klasifikasi
	Intrinsik	261,4	3,30	Cukup
	Ekstrinsik	268	3,38	Cukup
	Total keseluruhan	529,4	6,68	
	Rata-rata keseluruhan	264,7	3,34	Cukup

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kompensasi non finansial, diperoleh nilai rata-rata sebesar 264,7 yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari dua dimensi.

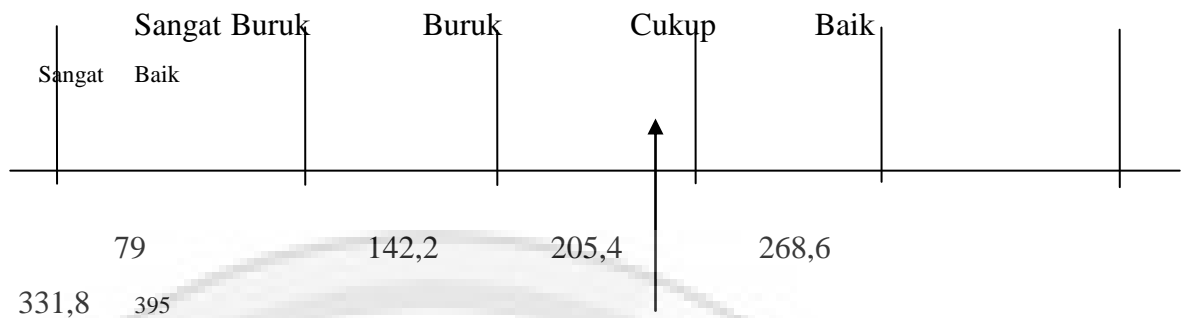
$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = 5 \times 79 = 395$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = 1 \times 79 = 79$$

$$\text{Jarak Interval} = [\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$$

$$= (395 - 79) : 5 = 63.2$$

Nilai tanggapan responden sebesar total 529,4 dan rata-rata 264,7 bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori cukup.



264,7 Gambar 4.3

Secara umum berdasarkan garis kontinum diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden tentang kepuasan kerja menghasilkan total skor dari keseluruhan indikator kepuasan kerja sebesar 529,4 dan rata-rata **264,7** yang berada dalam kategori “**Cukup**”. Artinya bahwa responden menilai kepuasan kerja diukur dari 2 dimensi yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik masuk dalam kategori cukup.

4.5 Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di BNI Cabang Bandung

Untuk mencari pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) digunakan rumus regresi sederhana (simple regression), dimana fungsi tersebut untuk mencari hubungan sebab akibat sedangkan asumsinya sekurang-kurangnya data interval. Mengingat hasil operasionalisasi variable dimana skala data independent variable (*kompensasi finansial*) maupun dependent variable (kepuasan kerja) adalah ordinal. Maka guna memenuhi asumsi rumus regresi sederhana diatas, peneliti melakukan transformasi data dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI).

Pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) terdapat pada tabel dibawah ini :

Model Summary

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.669 ^a	.447	.440	6.95145

a. Predictors: (Constant), Kompensasi finansial (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui koefisien korelasi kompensasi finansial (X1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar $r = 0,669$, ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara *kompensasi finansial* (X1) dengan kepuasan kerja (Y).

Besarnya sumbangan atau peranan variable *kompensasi finansial* terhadap variable kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi(KD). Koefisien Determinasinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,447 atau sebesar 44,7%, artinya terdapat pengaruh yang cukup kuat yaitu sebesar 44,7 % variable kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *kompensasi finansial* sedangkan sisanya 55,3 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kontribusi kompensasi finansial (X1) dengan kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	28.583	4.134		6.913	000
Kompensasi finansial (X1)	.844	.107	.669	.894	7000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Model regresi sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 28,583 + 0,844 X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 28,583 berarti jika untuk variable *kompensasi finansial (X1)* bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja sebesar 28,583 satuan
2. Variabel *kompensasi finansial (X1)* memiliki nilai positif sebesar 0,844. Jika kompensasi finansial naik sebesar 1, maka keputusan pembelian menjadi $(0,844 \times 1) = 0,844$ akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja sebesar $28,583 + 0,844(1) = 29,427$. Artinya jika *kompensasi finansial* tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat, apabila *kompensasi finansial* rendah maka kepuasan kerja akan menjadi semakin menurun.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji dan

dibuktikan kebenarannya. Untuk mengetahui hipotesis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0: r^2_{x1y} = 0$, (tidak ada pengaruh *kompensasi finansial* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y))
2. $H_1: r^2_{x1y} \neq 0$, (ada pengaruh antara *kompensasi finansial* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y))

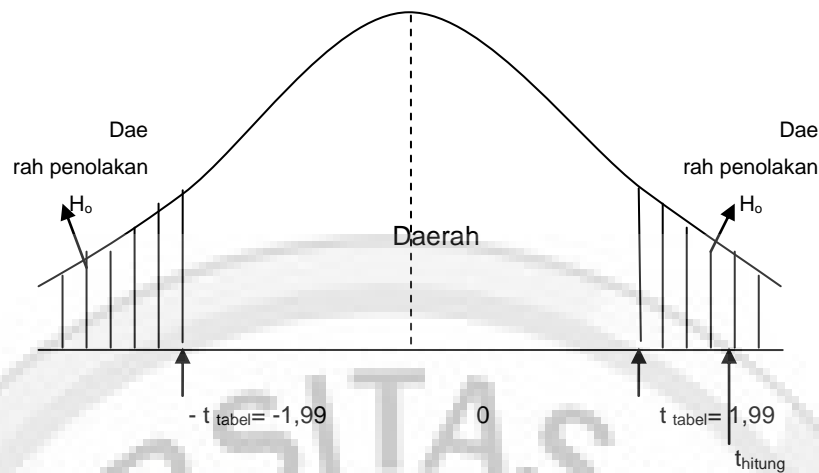
Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan jika signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berikut adalah hasil hipotesis uji t yang diolah dengan SPSS :

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	28.583	4.134			6.913	.000
Kompensasi finansial (X1)	.844	.107	.669		7.894	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

tTabel = 1,990



Gambar 21, Kurva Uji t Variabel kompensasi finansial Terhadap Kepuasan kerja
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan pengujian hipotesis variable *kompensasi finansial*(X1) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{table} . Karena nilai $t_{hitung}(7,894) > t_{table}(1,99)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *kompensasi finansial*(X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

4.6 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di BNI Cabang Bandung

Untuk mencari pengaruh kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) digunakan rumus regresi sederhana (simple regression), dimana fungsi tersebut untuk mencari hubungan sebab akibat sedangkan asumsinya sekurang-kurangnya data interval. Mengingat hasil operasionalisasi variable dimana skala data independent variable (*kompensasi non finansial*) maupun dependent variable (kepuasan kerja) adalah ordinal. Maka guna memenuhi

asumsi rumus regresi sederhana diatas, peneliti melakukan transformasi data dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI).

Pengaruh kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) terdapat pada tabel dibawah ini :

Model Summary

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.513 ^a	.263	.254	8.025

a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui koefisien korelasi kompensasi non finansial (X2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar $r = 0,513$, ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara *kompensasi non finansial* (X2) dengan kepuasan kerja (Y).

Besarnya sumbangan atau peranan variable *kompensasi non finansial* terhadap variable kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi(KD). Koefisien Determinasinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,263 atau sebesar 26,3%, artinya terdapat pengaruh yang sangat kecil (lemah) yaitu sebesar 26,3 variable kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *kompensasi non finansial* sedangkan sisanya 73,7 %dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kontribusi kompensasi non finansial (X2) dengan kepuasan kerja (Y) dapatdijelaskan sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.362	5.840		.198	5000
Kompensasi non finansial (X2)	.983	.187	.513	.246	5000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Model regresi sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 30,362 + 0,983 X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 30,362 berarti jika untuk variable *kompensasi non finansial (X2)* bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja sebesar 30,362 satuan
2. Variabel *kompensasi non finansial (X2)* memiliki nilai positif sebesar 0,983. Jika kompensasi non finansial naik sebesar 1, maka keputusan pembelian menjadi $(0,983 \times 1) = 0,983$ akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja sebesar $30,362 + 0,983(1) = 31,345$. Artinya jika *kompensasi nonfinansial* tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat, apabila *kompensasi non finansial* rendah maka kepuasan kerja akan menjadi semakin menurun.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan

dengan uji t. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Untuk mengetahui hipotesis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

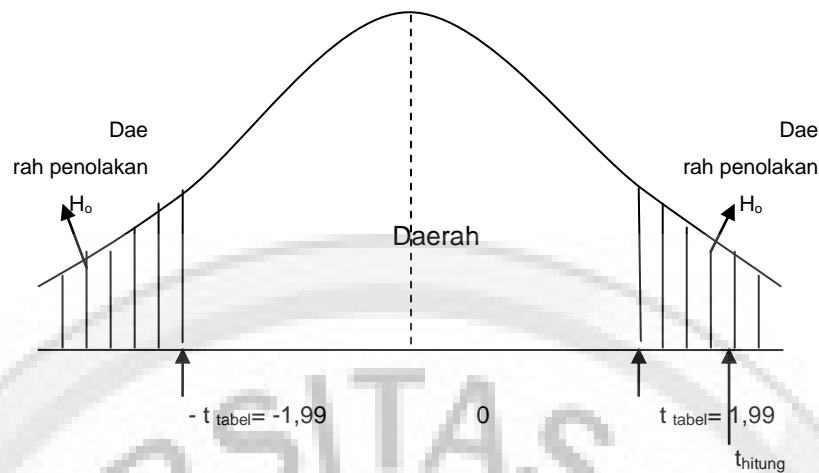
1. $H_0 : r^2_{x_2y} = 0$, (tidak ada pengaruh *kompensasi non finansial* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y))
2. $H_1 : r^2_{x_2y} \neq 0$, (ada pengaruh antara *kompensasi non finansial* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y))

Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan jika signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berikut adalah hasil hipotesis uji t yang diolah dengan SPSS :

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
	B					
1. (Constant)	62.303	5.840			5.198	.000
2. Kompensasi non finansial (X2)	.983	.187	.513	.246	5.000	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

tTabel = 1,990



Gambar 21, Kurva Uji t Variabel kompensasi non finansial Terhadap Kepuasan kerja
 Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan pengujian hipotesis variable *kompensasi non finansial* (X2) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{table} . Karena nilai $t_{hitung}(5.246) > t_{table}(1,99)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *kompensasi non finansial* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

4.7 Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di BNI Cabang Bandung

Untuk mencari pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) digunakan rumus regresi sederhana (simple regression), dimana fungsi tersebut untuk mencari hubungan sebab akibat sedangkan asumsinya sekurang-kurangnya data interval. Mengingat hasil operasionalisasi variable dimana skala data independent variable (*kompensasi*

finansial dan non finansial) maupun dependent variable (kepuasan kerja) adalah ordinal. Maka guna memenuhi asumsi rumus regresi sederhana diatas, peneliti melakukan transformasi data dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI).

Pengaruh kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) terdapat pada tabel dibawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.450	6.892

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X1), Non finansial (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui koefisien korelasi kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar $r = 0,681$, ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara *kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2)* dengan kepuasan kerja (Y).

Besarnya sumbangan atau peranan variable *kompensasi finansial dan non finansial* terhadap variable kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi(KD). Koefisien Determinasinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,464, artinya terdapat pengaruh yang cukup kuat yaitu sebesar 46,4 % variable kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *kompensasi finansial dan non finansial* sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kontribusi kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) dengan kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.796	5.16		4	.000
kompe nsasi finansial (X1)	.717	.135	.569	5	.000
kompe nsasi non finansial (X2)	.312	.204	.163	1	.132

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Model regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 23,796 + 0,717X_1 + 0,312X_2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 23,796 berarti jika untuk variable *kompensasi finansial (X1)* dan *non finansial (X2)* bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja sebesar 23,796 satuan
2. Variabel *kompensasi finansial (X1)* dan *non finansial (X2)* memiliki nilai positif sebesar 0,717 dan 0,312. Jika kompensasi finansial dan non finansial naik sebesar 1, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja sebesar $23,796 + 0,717(1) + 0,312(1) = 24,825$. Artinya jika *kompensasi finansial dan nonfinansial* tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat, apabila *kompensasi finansial dan non finansial* rendah maka kepuasan kerja akan menjadi semakin menurun.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Untuk mengetahui hipotesis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0: r^2_{x_1x_2y} = 0$, (tidak ada pengaruh *kompensasi finansial (X1)* dan *non finansial (X2)* dengan kepuasan kerja (Y))
2. $H_1: r^2_{x_1x_2y} \neq 0$, (ada pengaruh antara *kompensasi finansial (X1)* dan *non finansial (X2)* dengan kepuasan kerja (Y))

Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan jika signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berikut adalah hasil hipotesis uji t yang diolah dengan SPSS :

Table 4.57
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	D f	Mean Square	F	S ig.
Regression	Reg	3121.802	2	1560.901	3.2856	.000 ^b
	Residual	3610.553	76	47.507		
Total	Tot	6732.354	78			

Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif
2. Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif
3. Tolak H_0 jika nilai $F\text{-sign} < \alpha$ 0,05.

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 76$ adalah 3,12 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka H_0 ditolak. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 32,856 > f_{tabel} = 3,12$ maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *kompensasi finansial (X1)* dan *kompensasi non finansial (X2)* secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja.