

Pengaruh Kompensasi Dan Pemberian Bonus Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Adhi Persada Properti Surabaya

Dimas Galang Pradana

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Negeri Surabaya

dimaspradana@mhs.unesa.ac.id

Abstract

PT. Adhi Persada Properti is a subsidiary of PT. Adhi Karya. The company is engaged in the residential, commercial building and property management sectors. This company was created in 1993. This study aims to find out the relationship between compensation and bonus distribution on job satisfaction and employee performance of PT. Adhi Persada Properti Surabaya branch. The approach of this research is quantitative, while the sampling in this study is a saturated sample where a total of 36 employees of PT. Adhi Persada Properti Surabaya as respondents. The data in this study were analyzed using the Statistical Program for Social Science (SPSS) version 23 software on computer. Further research shows that compensation and bonus distribution have a significant positive relationship on job satisfaction while job satisfaction has a significant positive relationship on employee performance. The results of the study provide conclusion that the more satisfied employees with compensation and bonuses provided by the company, the employees will be more diligent in working.

Keywords: *Compensation, Bonus Distribution, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Menurut William R. Tracey (2004), Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang menjadi staf dan mengoperasikan sebuah organisasi atau perusahaan. Pada suatu organisasi bisnis ataupun perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang terpenting dalam mewujudkan tujuannya. Beberapa peran SDM antara lain adalah menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Jika tidak ada SDM yang mumpuni dan memadai, tentunya perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, keberadaan dari SDM ini juga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan pada sebuah perusahaan atau organisasi (Insight Talenta, 2022). Jika perusahaan atau organisasi bisnis ingin mewujudkan hasil kinerja yang optimal, maka hal pertama yang diatur dan dikelola sebaik mungkin haruslah SDM, sehingga harapannya SDM milik organisasi bisnis atau perusahaan melaksanakan tugasnya dan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu hal yang bisa dilakukan oleh organisasi bisnis atau perusahaan yaitu memberi kompensasi serta bonus atas tiap prestasi yang meningkat dari karyawannya. Menurut Madura (2001), kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sementara menurut Siagian (1997), guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak lembaga yang menganut sistem bonus sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi.

Salah satu tujuan dari perusahaan dalam pemberian kompensasi serta bonus adalah agar tercipta kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan oleh para karyawan. Kepuasan kerja atau rasa puas kerja punya pengaruh dan posisi penting dan harus dimiliki tiap karyawan, pegawai atau pekerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah (Septiani Baroroh, 2013).

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai (Ansor Pohan, 2013).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veriyani dan Prasetio (2018), Epi Karyawati (2014), serta Muhammad Yusuf dkk (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi, insentif, bonus memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian dari Muguongo dkk (2015), Ayesha Yaseen (2013), serta Salisu dkk (2015) mengemukakan hal yang berbeda yakni kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Adanya *research gap* dari hasil penelitian sebelumnya tersebut menjadi latar belakang dari penelitian ini. Lokasi penelitian ini adalah PT. Adhi Persada Properti Surabaya yang merupakan anak perusahaan dari PT. Adhi Persada yang didirikan pada tahun 1993. Alasan dipilihnya PT. Adhi Persada Properti Surabaya disebabkan adanya fenomena tentang pemberian kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi yaitu seluruh hal yang didapatkan karyawan dari perusahaan. Kompensasi bisa dalam bentuk benda ataupun tak berbenda. Pendapat dari Hartatik (2014:242), kompensasi merupakan bentuk tanda terima kasih dari perusahaan ke karyawan baik dalam bentuk fisik atau non fisik atas produk atau jasa yang dihasilkan karyawan ke perusahaan. Pendapat dari Handoko (2014:155), kompensasi yaitu seluruh yang didapat karyawan yang menjadi balas budi bagi hasil kerjanya karyawan. Memberi kompensasi dari perusahaan ke karyawan yaitu hak yang harus diterima pekerja sekaligus kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini, indikator kompensasi menggunakan pendapat yang dikemukakan Hasibuan (2012:118) dan Simamora (2004:445) yaitu gaji, insentif dan tunjangan. Menurut Andrew F. Sikula (2011) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2007:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Handoko (1994), tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.

Bonus

Pendapat dari Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016), bonus yaitu uang bayaran yang menjadi balasan jasa hasil suatu pekerjaan. Bonus tak diberi ke semua karyawan atau pekerja, tetapi diberi dengan melalui seleksi serta khusus ke pekerja ataupun karyawan yang dianggap perusahaan punya hak dan pantas menerimanya. Pemberian bonus berbeda dengan kompensasi. Hal ini disebabkan memberi bonus dilakukan tak berkala dan tak semua karyawan berhak menerima bonus. Terkadang bonus diberi ke karyawan yang punya prestasi khusus atau menghasilkan sesuatu yang melebihi target dari ketetapan perusahaan.

Dalam penelitian ini, indikator untuk mengukur bonus menggunakan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2014:268) dan Sedarmayanti (2007:240) yaitu cuti, THR, memberi piagam penghargaan, serta jam kerja yang sesuai kebutuhan kerja karyawan. Cuti menurut situs Wikipedia berarti ketidakhadiran sementara. Dalam lingkup pekerjaan, cuti dapat disamakan dengan liburan. Menurut situs Wikipedia, THR yang merupakan kepanjangan dari Tunjangan Hari Raya adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan pemberi kerja kepada pekerja, karyawan atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan

di Indonesia. Menurut situs Pusat Penerjemah, piagam atau sertifikat penghargaan adalah suatu tanda atau surat tercetak dari seseorang yang berwenang. Biasanya dokumen ini digunakan sebagai bukti kepemilikan sebuah prestasi. Tindakan Pemberian penghargaan ini merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Okezone, 2010). Menurut situs Wikipedia, Jam kerja adalah periode waktu di mana seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu. Jumlah jam kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja telah diatur dalam undang-undang negara Indonesia.

Kepuasan Kerja

Pendapat dari Hasibuan (2006:40), kepuasan kerja yaitu sesuatu yang personal. Hal ini terjadi sebab tiap orang punya tingkat rasa puas yang tak sama disesuaikan nilai yang diyakini dan yang diterima. Jadi, kepuasan kerja bisa digambarkan menjadi sesuatu yang dianggap memberi kesenangan atau tak memberi kesenangan dari sisi pandang pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai, karyawan atau pekerja. Tapi pendapat dari Handoko (2012:122), kepuasan kerja yaitu sebuah sikap milik pegawai, karyawan, atau pekerja yang dianggap memberi kesenangan dan cinta pekerjaannya. Hal ini menjadi cermin dari moral bekerja, sikap disiplin, serta prestasinya dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa dirasakan di lingkup pekerjaan, saat sedang tak bekerja, atau campuran antara kedua kondisi tersebut. Kepuasan kerja yaitu kondisi emosional yang pegawai, karyawan dan pekerja melihat pekerjaannya menjadi memberi kesenangan atau tak memberi kesenangan. Rasa puas kerjanya ini bisa dilihat dalam sikap positif karyawan pada pekerjaan dan seluruh hal yang ditemukan di lingkup kerjanya.

Dalam penelitian ini, indikator untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan teori Robbins dan Judge (2013:49) yaitu peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (2006 : 81), Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut M. Manullang (1990), pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Suharso dan Retnoningsih (2005:79), rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

Kinerja

Kinerja pendapat dari Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), yaitu seluruh proses kerja individu dengan hasil yang bisa dipakai menjadi dasar dalam rangka membuat penentuan baiknya pekerjaan perseorangan. Wirawan (2009: 3), menyebutkan yakni kinerja yaitu hasil dari berbagai fungsi ataupun indikator sebuah pekerjaan ataupun profesi selama waktu khusus. Pendapat dari Suryadi (1999: 2), kinerja yaitu hasil individu atau kelompok di sebuah organisasi, sebagaimana tanggung jawab serta wewenang tiap-tiap jabatannya di perusahaan, terkait usaha untuk tercapai tujuan organisasi sesuai dengan hukum, etika, dan moral yang berlaku.

Indikator pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan Afandi (2018:89) yaitu efisiensi dalam melaksanakan tugas, ketelitian, kejujuran, serta kreatifitas. Menurut Sedarmayanti (2001:112), efisiensi kerja adalah perbandingan antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal. Menurut Longman Group & Alexander (1992), ketelitian adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu secara benar tanpa melakukan kesalahan. Menurut Mustari (2014), jujur adalah perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pihak lain. Menurut Semiawan (1997), kreatifitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.

Hubungan Antar Variabel

Memberi kompensasi ke pekerja merupakan kewajiban bagi perusahaan dan hak bagi pekerja serta sudah diatur oleh hukum yang berlaku. Namun pemberian kompensasi tak sama tergantung kemampuan masing-masing perusahaan atau organisasi bisnis. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Veriyani dan Prasetyo (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₁: Diduga kompensasi punya pengaruh positif pada kepuasan kerja.

Menurut Kasmir (2016:241), bonus merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan itu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Robles (2018), pemberian bonus punya pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini berdasarkan 3 indikator dalam pemberian bonus yang dipakai dalam penelitian tersebut yaitu bonus finansial, bonus pensiun dan keuntungan sosial.

H₂: Diduga memberi bonus punya pengaruh positif pada rasa puas kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Gusriani (2018), kepuasan kerja punya pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan 5 indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu rasa puas pada pekerjaan, imbal hasil, supervisi atasan, teman kerja, dan peluang promosi.

H₃: Diduga rasa puas kerja punya pengaruh positif pada kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yakni penelitian kuantitatif. Metode observasi lalu dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner yaitu cara yang dilakukan guna mengumpulkan data di penelitian yang dilakukan. Skala Likert 1-4 dengan jawaban netral ditiadakan yaitu metode perhitungan di penelitian yang dilakukan. Lokasi penelitian yang dilakukan yaitu kantor cabang PT. Adhi Persada Properti Surabaya yang berlokasi di jalan Mulyorejo Utara no. 201. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Adhi Persada Properti Surabaya..

Hasil pengelolaan data dalam penelitian yang dilakukan didukung oleh *software* di komputer yakni program aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS). Teknik analisisnya yang dipakai yaitu uji analisis regresi linear berganda.

Pengukuran kompensasi memakai indikator yang disebutkan dalam teori kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:118) dan Simamora (2004:445) yaitu gaji, insentif dan tunjangan. Kemudian, pengukuran bonus memakai indikator yang disebutkan oleh teori pemberian bonus yang dikemukakan oleh Siagian (2014:268) dan Sedarmayanti (2007:240) yaitu cuti, THR, memberi piagam penghargaan, serta jam kerja yang sesuai kebutuhan kerja karyawan.

Setelah itu pengukuran kepuasan kerja memakai indikator yang disampaikan Robbins dan Judge (2013:49) yaitu peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Selain itu pengukuran kinerja memakai indikator berdasar teori yang dikemukakan Afandi (2018:89) yaitu efisiensi dalam melaksanakan tugas, ketelitian, kejujuran, serta kreatifitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik kuesioner yaitu teknik mengumpulkan data yang dilaksanakan dalam penelitian yang dilakukan yang dikembalikan oleh seluruh responden yakni sejumlah 36 kuesioner. Berikut yaitu deskripsi dan keterangan berdasar karakteristik responden berdasar usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status, serta masa kerja.

Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini 36 responden. Pria dengan jumlah 17 orang (47,2%) dan wanita dengan jumlah 19 orang (52,8%). Karyawan yang berumur ≤ 30 tahun dengan jumlah 19 orang (52,8%). Lalu karyawan yang berumur antara 31-41 tahun dengan jumlah 10 orang (27,8%). Sementara itu karyawan yang berumur 42-50 tahun dengan jumlah 5 orang (13,8%). Sementara itu

karyawan yang berumur 51-54 tahun dengan jumlah 2 orang (5,6%). Karyawan bertingkat pendidikan SMA/ sederajat dengan jumlah 5 orang (13,9%). Karyawan bertingkat pendidikan D3 dengan jumlah 8 orang (22,2%). Karyawan bertingkat pendidikan S1 dengan jumlah 21 orang (58,3%). Karyawan bertingkat pendidikan S2 dengan jumlah 2 orang (5,6%). Ada 23 orang karyawan (63,9%) sudah menikah sementara 13 orang karyawan (36,1%) belum menikah. Karyawan dengan lama kerja ≤ 1 tahun ada 4 orang (11,2%). Yang lama kerjanya 2-5 tahun ada 21 orang (58,5%). Yang lama kerjanya ≥ 6 tahun ada 11 orang (30,3%). Karyawan dengan bagian kerja di akuntansi ada 3 orang (8,4%); building management ada 2 orang (5,6%); di chief security ada 1 orang (2,8%); collection ada 1 orang (2,8%); cost control ada 1 orang (2,8%); kasir ada 1 orang (2,8%); di keuangan ada 3 orang (8,3%); pemasaran ada 9 orang (25%); project manager ada 1 orang (2,8%); sales ada 3 orang (8,3%); staff ada 5 orang (13,9%); supervisor ada 4 orang (11,1%); dan yang di tenant relation ada 2 orang (5,6%).

Uji F

Tabel 1. Hasil Uji F Kompensasi Dan Pemberian Bonus Pada Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.224	2	50.612	45.970	.000 ^a
	Residual	36.332	33	1.101		
	Total	137.556	35			

a. Predictors: (Constant), bonus, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Berdasar tabel di atas diperoleh yakni nilai signifikansi dalam uji F yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga seperti dasar pengambilan uji F bisa dibuat simpulan yakni kompensasi dan memberi bonus secara simultan (bersamaan) punya pengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Tabel 2. Hasil Uji F Kepuasan Kerja Pada Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.175	1	24.175	15.634	.000 ^a
	Residual	52.575	34	1.546		
	Total	76.750	35			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Berdasar tabel di atas diperoleh yakni nilai signifikansi dalam uji F yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga seperti dasar pengambilan uji F bisa dibuat simpulan yakni kepuasan kerja punya pengaruh signifikan pada kinerja.

Uji t parsial

Tabel 3. Hasil Uji T Parsial Kompensasi Dan Pemberian Bonus Pada Rasa Puas Kerja

		Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.795	1.443		1.244	.222		
	kompensasi	.369	.172	.387	2.145	.039	.246	4.058
	bonus	.650	.234	.500	2.777	.009	.246	4.058

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Berdasar tabel di atas diperoleh yakni nilai t variabel kompensasi yaitu 2,145 dengan nilai signifikansi 0,039 (kurang dari 0,05), sehingga bisa dibuat simpulan yakni variabel kompensasi punya pengaruh secara signifikan yang positif pada kepuasan kerja.

Diperoleh juga yakni nilai t variabel bonus yaitu 2,777 dengan nilai signifikansi 0,009 (kurang dari 0,05) maka bisa dibuat simpulan yakni variabel bonus punya pengaruh secara signifikan yang positif pada kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji T Parsial Kepuasan Kerja Pada Kinerja

		Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.594	1.487		4.434	.000		
	rasa puas kerja	.419	.106	.561	3.954	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Berdasar tabel di atas diperoleh yakni nilai t variabel rasa puas kerja yaitu 3,954 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka bisa dibuat simpulan yakni variabel kepuasan kerja punya berpengaruh positif signifikan pada kinerja.

Pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja

Hasil analisis di atas menjadi pembukti yakni kompensasi berdampak positif signifikan pada rasa puas kerja. Bukti tersebut bersumber pada data di tabel 3 dimana nilai t untuk variabel kompensasi yaitu 2,145 dengan nilai signifikansi 0,039 (kurang dari 0,05) dengan demikian **H₁ bisa diterima**. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kresna Yudha (2018), Rani Veriyani & Arif Partono Prasetio (2018), serta Epi Karyawati (2014) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja..

Hal ini didukung oleh nilai *mean* yang mencapai 3,06 yakni hasil penelitian responden untuk variabel kompensasi yang pada karyawan PT Adhi Persada Properti yang tergolong dalam kategori tinggi dan nilai *mean* yang mencapai 3,18 yakni hasil dari penilai responden untuk variabel kepuasan kerja yang juga tergolong dalam kategori tinggi. Dengan demikian bisa dibuat simpulan apabila perusahaan

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 156-164	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

memberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan semakin puas bekerja di PT. Adhi Persada Properti Surabaya.

Pengaruh bonus pada kepuasan kerja

Hasil penghitungan di atas menjadi pembukti yakni bonus berdampak positif signifikan pada rasa puas kerja. Bukti tersebut bersumber pada data di tabel 3 dimana nilai t untuk variabel bonus yaitu 2,777 yang melebihi nilai t tabel 2,035 dengan demikian **H₂ bisa diterima**. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Robles (2018) bahwa bonus memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hal ini juga didukung pada nilai *mean* yang mencapai 3,08 yakni hasil dari penilai responden untuk variabel pemberian bonus pada karyawan PT Adhi Persada Properti Surabaya yaitu tergolong dalam kategori tinggi dan nilai *mean* yang mencapai 3,18 yakni hasil dari penilai responden untuk variabel kepuasan kerja yang juga tergolong dalam kategori tinggi. Dengan demikian dicapai sebuah kesimpulan apabila perusahaan memberikan bonus yang sesuai dengan prestasi kerja maka karyawan akan semakin puas bekerja di PT. Adhi Persada Properti Surabaya.

Pengaruh kepuasan kerja pada kinerja

Penghitungan data-data di atas menjadi pembukti yakni kepuasan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja. Bukti tersebut bersumber pada data di tabel 4 dimana nilai t untuk variabel kepuasan kerja yaitu 3,954 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian **H₃ bisa diterima**. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusriani (2018) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Pernyataan ini disetujui dengan adanya nilai *mean* yang mencapai 3,18 yakni hasil dari penilai responden untuk variabel kepuasan kerja pada karyawan PT. Adhi Persada Properti yaitu tergolong dalam kategori tinggi. Begitu juga dengan penilaian responden dengan nilai *mean* untuk variabel kinerja yang tergolong kelompok tinggi bernilai sebanyak 3,22. Dengan demikian dibuat simpulan apabila tingkat rasa puas kerja milik karyawan itu tinggi, sehingga karyawan itu nantinya semakin giat dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan bonus pada kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan PT. Adhi Persada Properti Surabaya, bisa dibuat simpulan yakni : (1) kompensasi punya pengaruh yang positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT Adhi Persada Properti Surabaya. (2) bonus punya pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja pada PT. Adhi Persada Properti Surabaya. (3) kepuasan kerja punya pengaruh yang positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Adhi Persada Properti Surabaya. Hal tersebut menjadi pembukti yakni semakin puas karyawan pada memberi kompensasi dan bonus oleh perusahaan, maka karyawan akan semakin giat bekerja.

Beberapa saran yang bisa diberi untuk PT. Adhi Persada Properti Surabaya dari hasil penelitian yang dilakukan antara lain perusahaan harus memenuhi kewajiban perusahaan serta berbagai haknya karyawan seperti tersebut dalam UU dan hukum yang diberlakukan di Indonesia. Perusahaan juga bisa mengadakan seminar dan beberapa kegiatan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan serta atasan. Perusahaan juga bisa mengadakan sejumlah kegiatan rekreasi yang harapannya bisa meningkatkan rasa kesetiaan karyawan pada perusahaan serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Baroroh, Septiani. 2013. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan."

- Gusriani. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar."
- Handoko, T.H. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, H.M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Keenam Belas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
2022. *Insight Talenta*. Agustus 23. Accessed September 13, 2022. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah/>.
- Karyawati, Epi. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Karyawan UKM Batik Bogor Tradisiku."
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- L., Alexander, and Longman Group. 1992. *Longman Dictionary of Contemporary English*. Ann Arbor, Michigan: Longman.
- Madura, Jeff. 2001. *Pengantar Bisnis Buku 2 Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, M. 1990. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muguongo, Mary Makenga, and et al. 2015. "Effect of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub – County of Tharaka Nithi County, Kenya."
- Mustari, Mohamad. 2014. *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Nitisemito, Alex. 2006. *Manajemen Personalia cetakan kelima*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
2010. *Okezone*. Januari 19. Accessed September 14, 2022. <https://economy.okezone.com/read/2010/01/19/23/295455/penghargaan-sebagai-bentuk-apresiasi-kepada-pegawai>.
- Pohan, Ansor. 2013. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara."
- n.d. *Pusat Penerjemah*. Accessed September 14, 2022. <https://pusatpenerjemah.id/apa-itu-sertifikat-penghargaan-apa-isi-sertifikat-penghargaan-kapan-diperoleh-dan-jenisnya/>.
- Retnoningsih, Ana, and Suharso. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya.
- Robbins, and Judge. 2013. *Organizational Behavior, 15th Edition*. United States of America: Pearson.
- Robles, Abel Santiago. 2018. "Influence of Employee Benefit on Employee Satisfaction: A Case of Five Stars Hotel in Nairobi."
- Salisu, Jamilu B., and et al. 2015. "The Impact of Compensation on the Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria."
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- . 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Semiawan, Conny. 1997. *Perspektif Pendidikan Anak Berbakat*. Jakarta: Grasindo.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula, Andrew E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suryadi, Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Suwatno & Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tracey, William R. 2004. *The Human Resources Glossary Third Edition*. United States of America: CRC Press.
- Veriani, Rani, and Partono Prasetio Arif. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi."
2022. *Wikipedia*. Januari 24. Accessed September 14, 2022. <https://id.wikipedia.org/wiki/Cuti>.
2022. *Wikipedia*. Maret 22. Accessed September 14, 2022. https://id.wikipedia.org/wiki/Tunjangan_hari_raya.
2022. *Wikipedia*. Agustus 10. Accessed September 14, 2022. https://id.wikipedia.org/wiki/Jam_kerja.
- Yasheen, Ayesha. 2013. "Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor"s Dissatisfaction in Punjab."
- Yusuf, Muhammad, and dkk. 2017. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe."