

## **ABSTRAK**

Tujuan individu atau anggota organisasi masuk dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan imbalan pantas yang dianggap mampu memenuhi kebutuhannya, imbalan tersebut berupa kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Hal ini dimaksudkan untuk memberi kepuasan dalam bekerja karyawan, bersedia memberikan kemampuan yang optimal untuk mengerjakan pekerjaan dan berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja optimal sehingga kualitas kerja meningkat. Kepuasan kerja yang berkualitas akan berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi yang akan memberikan keuntungan kepada organisasi dan pegawai. Menyatukan kepentingan pegawai dan perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan pada masing-masing pihak. Perusahaan memiliki kewajiban memberikan kompensasi dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan melalui memelihara kepuasan kerja para karyawannya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif studi untuk melihat atau tahu keadaan setiap variabel. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada 130 karyawan di PT. Petrokimia Kayaku. Untuk mengukur kepuasan kerja kompensasi dan karyawan dan melihat apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Petrokimia Kayaku atau tidak. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

Hasil penelitian dan analisis yang telah didapatkan hasil bahwa kompensasi langsung berpengaruh 94,7% sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh 1,43% Dengan total pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 96,13%. Sisanya sebesar 3,87% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Adapun saran yang diberikan untuk PT. Petrokimia Kayaku, Gresik adalah sebaiknya perusahaan memperhatikan dan meningkatkan pemberian kompensasi kepada karyawan, Terutama pada kompensasi tidak langsung dikarenakan jumlah persentase terlihat sangat tidak seimbang dengan kompensasi langsung, dimana dibuatnya perhitungan yang pasti terhadap kompensasi yang diberikan agar karyawan dapat dengan nyaman bekerja dan merasa kepastian pemeliharaan dari sisi finansial oleh perusahaan. Selain itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan agar adanya rasa puas terhadap manajemen dan perusahaan itu sendiri yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kerja sehingga tercapainya tujuan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Karyawan.

## ABSTRACT

*The purpose of the individual or organization's members entered in an enterprise is deemed to be deserving get rewarded is able to meet its needs, the rewards in the form of compensation, both direct compensation or indirect compensation. It is intended to give satisfaction in the work, are willing to give employees the ability to work out optimal work and eager to achieve optimal work performance so that the quality of work is increasing. A quality job satisfaction will impact to organizational performance improvement that will deliver benefits to the organisation and employees. Bringing together the interests of employees and the company becomes the important thing to note because creating a matching of mutually beneficial cooperation and give satisfaction on each side. The company has an obligation to compensate properly in order to achieve the objectives of the company through keeping the job satisfaction of the employees.*

*The research method used in this study is a descriptive study to see or know the state of each variable. This research conducted by distributing questionnaires to 130 employees in PT. Petrokimia Kayaku. To measure compensation and employees job satisfaction and see whether compensation affects the job satisfaction of the employees in PT. Petrokimia Kayaku or not. Data analysis techniques that used in this study is path analysis.*

*The research and analysis that has obtained the result that compensation direct influential 94,7% while compensation indirect influential 1,43 % with total influence compensation against influential to job satisfaction 96,13 %. The rest of 3,87 % influenced by other factor that not surveyed in this study.*

*As for the advice given to PT Petrokimia Gresik, Kayaku is preferably companies pay attention to and improve the provision of compensation to employees, especially on kompensasi not directly due to the amount of the percentage looks very disproportionate to the direct compensation, where he made a definite calculation of compensation granted so that employees can work comfortably and feel the certainty of the maintenance of the financial side of the company. In addition the company should pay more attention to the employee in order that the presence of complacency toward management and the company itself that would later influence on the work of until the achievement of a goal the company and employee job satisfaction.*

*Key words : Compensations, Job Satisfaction*