

**PENGARUH PERSEPSI RASA KEADILAN DALAM PENERIMAAN  
KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA TENAGA PENJUALAN  
(Studi Kasus Pada Kantor Operasional Asuransi Kerugian  
PT. Asuransi Dharma Bangsa Cabang Semarang)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang



Oleh :

Nama : Wiwin Ariyanto  
NIM : 94.30.2059  
NIRM : 94.6.111.02016.50250  
Jurusan : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2002**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : WIWIN ARIYANTO  
NIM : 94.30.2059  
NIRM : 94.6.111.02016.50250  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PERSEPSI RASA KEADILAN DALAM  
PENERIMAAN KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA PENJUALAN  
PADA PT. ASURANSI DHARMA BANGSA CABANG  
SEMARANG



Di uji di  
Semarang, Juni 2002

PEMBIMBING

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daryono'.

(Drs. H. Daryono Rahardjo, MM)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : WIWIN ARIYANTO  
NIM : 94.30.2059  
NIRM : 94.6.111.02016.50250  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PERSEPSI RASA KEADILAN DALAM  
PENERIMAAN KOMPENSASI DAN PROMOSI  
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA  
PENJUALAN PADA PT. ASURANSI DHARMA  
BANGSA CABANG SEMARANG



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

(Vincent Didiek W.A., PhD)

Koordinator Penguji

(Drs. Thomas Budi S, MS)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkat karunia-Nya dan rahmat-Nya serta bimbingan dari awal hingga akhirnya skripsi ini berhasil disusun. Berbagai hambatan dan tantangan penulis temukan selama penyusunan skripsi ini. Namun berkat rahmat-Nya, ketekunan, do'a dan usaha serta bantuan tak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya tugas ini dapat terselesaikan.

Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan tulus ikhlas penulis sampaikan penghargaan dan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Vincent Didiek W.A, PhD, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Khatolik Soegijapranata Semarang yang telah senantiasa memberikan kemudahan bagi terlaksananya dan terselesaikannya dan terselesaikan penelitian ini.
2. Bapak Drs. H. Daryono Rahardjo, MM, selaku pembimbing utama yang banyak memberikan bimbingan dan motivasi bagi penulis.
3. Bapak Firdaus Wahab, AAAI-K, CIIB, selaku pimpinan perusahaan PT. Asuransi Dharma Bangsa Cabang Semarang yang telah memberikan ijin penelitian serta data-data yang penulis perlukan.
4. Bapak/ Ibu staff pengajar Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Khatolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini.

5. Seluruh keluarga Sardjono yang telah memberikan bantuan komputer dalam pengetikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Mas Fresdinanto, Drs. Tomy Jaya Kusuma, Rizal yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu dan teman-teman yang telah berperan dalam memberikan dorongan dan saran.
8. Seluruh staff tata usaha atau bagian pengajaran Fakultas Ekonomi Universitas Khatolik Soegijapranata Semarang.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca yang berminat. Penulis sadar bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis mohon saran dan kritik dari pembaca.

Semarang, Februari 2002

Penulis

## ABSTRAK

Bagi perusahaan asuransi, tenaga penjualan atau agen asuransi merupakan unsur penting dalam pemasaran produknya. Agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka faktor manusia ini tidak dapat diabaikan. apabila muncul gejala rendahnya kepuasan kerja seperti tingginya tingkat perputaran tenaga penjualan dan masa kerja yang relatif pendek, perusahaan perlu mengetahui apa penyebab kondisi tersebut. Upaya tersebut dilakukan agar kondisi dan kinerja perusahaan tidak terganggu.

Menurut Gary Dressler (1982), kepuasan kerja perlu dijaga agar pekerja tidak mengalami frustrasi dan agar dapat mencapai kematangan psikologis dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui sumber penyebab rendahnya kepuasan kerja. Di lain pihak, penilaian dan pandangan pekerja atas keadilan dalam kebijaksanaan dan perlakuan perusahaan menimbulkan adanya persepsi rasa keadilan pekerja atas kebijaksanaan perusahaan yang diterima. Adapun ketidakadilan yang dirasakan pekerja dapat menjadi sumber dari ketidakpuasan kerja.

Bertolak dari hal tersebut maka penelitian ini ingin mengetahui bagaimana persepsi keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan pada tenaga penjualan dan pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di Kantor Operasional PT. Asuransi Dharma Bangsa Cabang Semarang, dengan mengambil keseluruhan populasi yaitu 40 orang.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik membahas lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dengan judul "Persepsi Rasa Keadilan Dalam Penerimaan Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Penjualan Pada PT. Asuransi Dharma Bangsa Cabang Semarang".

Dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah ingin mengetahui pengaruh persepsi rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi terhadap kepuasan kerja tenaga penjualan, pengaruh persepsi rasa keadilan dalam penerimaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja tenaga penjualan, dan pengaruh persepsi rasa



keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja tenaga penjualan.

Lokasi yang dipilih sebagai obyek penelian dalam skripsi ini adalah PT. Asuransi Dharma Bangsa Cabang Semarang di Jl. Cendrawasih No.A-39, Semarang. Dipilihnya obyek penelitian ini karena pada karyawan bagian penjualan mengalami ketidakpuasan pada kompensasi dan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan.

Analisis yang digunakan untuk data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas yaitu rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan secara parsial maupun secara bersama dengan variabel tidak bebas yaitu kepuasan kerja tenaga penjualan. Dari hasil analisis yang menggunakan linier berganda dengan perhitungan SPSS Windows maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,523843 + 0,331123 (X1) + 0,216802 (X2)$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- Apabila (X1) naik sebesar satu satuan dimana (X2) konstan, maka (Y) diharapkan naik sebesar 0,331123.
- Apabila (X2) naik sebesar satu satuan dimana (X1) konstan, maka (Y) diharapkan naik sebesar 0,216802.

Jadi berdasarkan persamaan tersebut memang ada pengaruh persepsi rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja tenaga penjualan. Dimana persepsi rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi lebih besar dari pada persepsi rasa keadilan dalam penerimaan promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat pada angka koefisien (X1) lebih besar dari angka koefisien (X2).

Adjusted R square = 0,47452 berarti sumbangan rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja tenaga penjualan sebesar 47,5424 %. Ini berarti bahwa sumbangan dari rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan cukup optimal, karena masih terdapat faktor-faktor yang lain.

Terhitung lebih besar t Tabel yaitu ada pengaruh (X1) terhadap (Y), berarti dari hasil analisis secara parsial variabel (X1) ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,534 > 1,684$ ) dan variabel (X2) ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,316 > 1,684$ ).

F hitung = 18,67289, sedangkan F tabel untuk uji 5 % ( $n - k - 1$ ) adalah sebesar 5,25. Fhitung dalam hal ini lebih besar dari F tabel dimana berlaku kriteria bahwa apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Ini berarti ada pengaruh antara persepsi rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja tenaga penjualan. Dari perhitungan diatas, berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara persepsi rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan dapat diterima, sehingga dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa faktor persepsi rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan merupakan dua faktor yang dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga penjualan. Dari dua faktor tersebut persepsi rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi mempengaruhi kepuasan tenaga penjualan sebesar 0,331123 dan persepsi rasa keadilan dalam penerimaan promosi jabatan mempengaruhi kepuasan kerja tenaga penjualan sebesar 0,216802.

Jadi kesimpulannya adalah persepsi rasa keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan sebesar 47,542 %, sedangkan sisanya sebesar 52,438 % ditentukan oleh faktor lain.

Hasil analisis ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak perusahaan, agar dapat memahami secara lebih baik tanggapan tenaga penjualan terhadap keadilan dalam penerimaan kompensasi dan promosi jabatan serta kepuasan kerja mereka. Sehingga membantu perusahaan dalam mempertahankan dan mengembangkan tenaga penjualannya agar operasional perusahaan tidak terganggu.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	v
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Pembatasan Masalah .....	5
1.4. Tujuan Penelitian .....	5
1.5. Kegunaan Penelitian .....	6
1.6. Sistematika Pembahasan Skripsi .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Kepuasan Kerja .....	8
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	10



2.1.4. Kepuasan Kerja dan Teori Keadilan .....	12
2.1.5. Kepuasan Kerja dan Persepsi Keadilan Kompensasi .....	14
2.1.6. Jabatan Kepuasan Kerja dengan Persepsi Keadilan Dalam Promosi Jabatan .....	16
2.1.7. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Persepsi Keadilan dalam Kompensasi .....	16
2.2. Kompensasi .....	16
2.2.1. Pengertian Kompensasi .....	16
2.2.2. Sistem Kompensasi Bagi Tenaga Penjualan.....	17
2.2.3. Prinsip Keadilan dan Kelayakan dalam Pemberian Kompensasi .....	20
2.3. Promosi Jabatan .....	20
2.3.1. Pengertian Promosi Jabatan .....	20
2.3.2. Penetapan Syarat Untuk Promosi Jabatan .....	21
2.4. Kerangka Pemikiran .....	23
2.5. Hipotesis .....	24
2.6. Definisi Operasional Variabel .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Obyek Penelitian .....	27
3.2. Populasi dan Sampel .....	27

3.3. Metode Pengumpulan Data .....	28
3.4. Sumber Data .....	28
3.5. Skala Pengukuran .....	29
3.6. Uji Validitas dan Reliabelitas .....	30
3.6.1. Pengujian Validitas .....	30
3.6.2. Pengujian Reliabelitas .....	31
3.7. Metode Analisis Data .....	33
3.7.1. Analisis Kualitatif .....	33
3.7.2. Analisis Kuantitatif .....	34
3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	36
4.1.1. Struktur Organisasi Perusahaan .....	38
4.1.2. Bidang Usaha Perusahaan .....	41
4.1.3. Kompensasi .....	42
4.1.4. Promosi Jabatan .....	43
4.1.5. Pelaksanaan Kegiatan Kerja PT. Asuransi Dharma Bangsa	43
4.2. Gambaran Umum Responden .....	43
4.2.1. Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44

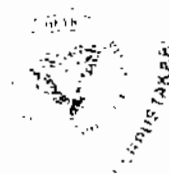
4.2.2. Data Identitas Responden Menurut Umur & Jenis Kelamin	44
4.2.3. Data Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin	45
4.2.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.3. Analisis Kualitatif	46
4.3.1. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	47
4.3.2. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Promosi Jabatan	49
4.3.3. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Kepuasan Kerja	50
4.4. Analisis Regresi Berganda	52
4.4.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial	52
4.4.2. Pengujian Hipotesis Bersama-sama	54
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	56

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Targeting dan Realisasi Produksi .....	2
Tabel 1.2. Jumlah Tenaga Kerja Pada Kantor Operasional .....	2
Tabel 1.3. Pra Survey Karyawan Bagian Tenaga Penjualan .....	5
Tabel 1.5.1. Hasil Perhitungan Validitas Kuesioner .....	31
Tabel 3.5.2. Hasil Perhitungan Reliabel Kuesioner .....	33
Tabel 4.2.1. Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2.2. Identitas Responden Menurut Umur dan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2.3. Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.2.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
Tabel 4.3.1. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi .....	50
Tabel 4.3.2. Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan .....	52
Tabel 4.3.3. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....	53
Tabel 4.4. Perbedaan t Hitung Pada Pengaruh X1 Terhadap Yang dan Pengaruh X2 Terhadap Y .....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan
- Lampiran 2 Data Peranyaan yang Diolah
- Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas Kompensai dan Promosi Jabatan
- Lampiran 4 Hasil Multiple Regression
- Lampiran 5 Tabel Uji t
- Lampiran 6 Tabel Uji F
- Lampiran 7 Tabel Product Moment
- Lampiran 8 Pengujian Hipotesis

