

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI DEPO CIBADAK

Herdiyana<sup>1</sup>, Fahira Nurul Azizah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: <sup>1</sup>herdiyana@unpak.ac.id

### Riwayat Artikel:

Diterima:

9 Mei 2022

Direvisi:

31 Desember 2022

Disetujui:

31 Desember 2022

### Klasifikasi JEL:

J24

### Kata kunci:

Insentif; kepuasan kerja; kompensasi; manajemen sumber daya manusia

### Keywords:

compensation; human resource management; incentive; job satisfaction

### Cara mensitasi:

Herdiyana, Azizah, F. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 8(2), 251 – 264. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v8i2.5239>



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menjelaskan apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak. Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif, dengan metode penelitian explanatory survey. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah 42 karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan tanggapan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan 84,9% menyatakan sangat baik dan terkait kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menunjukkan sebesar 83,9% menyatakan sangat baik. Hasil analisis menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Beberapa implikasi yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu: 1) perusahaan dalam memberikan insentif agar tepat waktu, dan 2) diharapkan perusahaan dapat memberikan perintah pekerjaan sesuai dengan *jobdesk* karyawan dengan lebih jelas dan detail mengenai pekerjaannya agar karyawan bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan arahan yang diberikan, baik itu dalam bentuk intruksi maupun dalam bentuk tulisan deskripsi pekerjaan.

### ABSTRACT

*This study aims to explain whether there is an effect of compensation on employee job satisfaction at PT. Perennial Red Pine at Cibadak Depot. The type of research used is verification, with an explanatory survey research method. The data used are primary and secondary data. Determination of the sample using the census method with a total of 42 employees. The analytical method used is simple linear regression. The results showed that 84.9% of employees responded to the compensation given by the company very well and 83.9% said it was very good regarding the job satisfaction felt by employees. The results of the analysis show that compensation has a positive effect on job satisfaction. Some of the implications that can be given from the results of this study are: 1) the company provides incentives to be on time, and 2) it is expected that the company can provide work orders in accordance with the employee's jobdesk with more clarity and detail regarding their work so that employees can carry out their duties according to the directions given. given, either in the form of instructions or in the form of written job descriptions.*

## PENDAHULUAN

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka suatu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Sunyoto (2015) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak pada sikap positif karyawannya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, tanpa adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan merugikan perusahaan itu sendiri, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam mendapatkan hasil yang maksimal dalam perusahaan dan akan berdampak positif terhadap efektivitas perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang maksimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut dan juga dapat menumbuhkan semangat para karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Menurut Spector dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja dilihat dari sembilan aspek yaitu : gaji, promosi, supervisi (hubungan dengan atasan), tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Maka dari itu peneliti melakukan pra-survey kepada seluruh karyawan PT. Pinus Merah Abadi untuk mengetahui persepsi setiap individu terhadap kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan. Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 42 orang karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak.

Hasil survei awal menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak sebagian besar belum mencapai kepuasan yang maksimal. Hal tersebut bisa dilihat dari beberapa dimensi yang masih menunjukkan persentase tidak puas lebih besar daripada persentase puas. Diantaranya pada dimensi gaji 57,1 % karyawan menunjukkan tidak puas dengan gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, gaji yang diterima karyawan dirasa belum memenuhi kepuasan. Kepuasan terhadap gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu 76,2% karyawan menunjukkan tidak puas dengan promosi yang dilakukan perusahaan sudah adil, sebagai karyawan semua berharap mendapatkan promosi yang lebih tinggi dari jabatan sekarang. Mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang ada seharusnya berpeluang untuk mendapat promosi jabatan. serta 73,8% karyawan menunjukkan tidak puas terhadap komunikasi yang terjalin antar rekan kerja sudah cukup baik. untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti. Newstrom dan Davis (2004) mengemukakan bahwa “Apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi.

Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad dalam Priansa (2016) yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor finansial. Faktor finansial ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, jaminan social, fasilitas yang diberikan dan sebagainya. Menurut Rivai (2015) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan segala jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberi kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan keterampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja (Yuwono dan Khajar, 2005). Menurut Badeni (2017) kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif/negatif, puas atau tidak puas. Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Sehingga kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi sikap karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Pihak perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang menjadi beban karyawan diperusahaan, akan tetapi ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja seseorang pada pekerjaannya. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja akan turun (Rachmawati, 2008).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak merasa gaji pokok yang diterima sudah sesuai dengan UMK yang ditetapkan di daerah tersebut. Tetapi terdapat masalah mengenai upah yang diberikan, karyawan pada divisi operasional tidak mendapatkan uang transport seperti pada divisi pemasaran. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan pada divisi operasional merasa kurang diperhatikan penghasilannya oleh perusahaan.

Insentif adalah tambahan finansial secara langsung yang diterima karyawan diluar gaji pokok. Insentif yang diterima oleh karyawan adalah uang pencapaian target penjualan. Insentif yang diberikan perusahaan ini hanya diberikan kepada karyawan pada divisi pemasaran, sedangkan divisi operasional tidak mendapat insentif apapun. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan divisi operasional, karyawan merasa insentif yang diberikan di rasa belum adil kepada seluruh karyawan. Karena di PT. Pinus Merah Abadi ini menerapkan sistem jam kerja yang flexible dimana karyawan dituntut bekerja sampai selesai dan jika bekerja melewati batas jam waktu yang seharusnya

karyawan tidak mendapat uang tambahan atau bisa disebut uang lembur, Karyawan menginginkan perusahaan mampu memberikan uang lembur sesuai dengan jam kerja mereka.

Tunjangan adalah bentuk pemberian finansial dari perusahaan kepada karyawan berdasarkan syarat tertentu guna meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan, diketahui masih adanya karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian tunjangan tersebut. Beberapa karyawan merasa tunjangan kesejahteraan belum merata, karena hanya diberikan kepada karyawan pada divisi pemasaran, sedangkan karyawan divisi operasional tidak mendapatkan tunjangan kesejahteraan. Karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan tunjangan secara merata.

Fasilitas adalah salah satu sarana non tunai yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendukung penyelesaian tugas lebih baik, cepat dan tepat. Penyediaan fasilitas di PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak sudah memadai untuk kebutuhan operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, masih adanya kesenjangan antara karyawan dengan perusahaan mengenai kompensasi yang diterima oleh pihak karyawan itu sendiri, terlihat dari hasil wawancara yang didapat bahwa ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Itu disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan distribusi adalah keberhasilannya mencapai target yang sudah ditentukan, maka dari itu beban kerja yang ditanggung oleh karyawan seharusnya sesuai dengan kompensasi yang mereka dapatkan. Penting untuk meneliti kompensasi dalam suatu perusahaan agar menjadi perbaikan, masukan, ataupun saran agar nantinya kita tahu seberapa besar kompensasi yang diharapkan para karyawan, juga untuk menemukan komposisi kompensasi yang baik kedepannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi masalah antara lain: Kepuasan kerja pegawai PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak sebagian besar belum mencapai kepuasan yang maksimal, karyawan merasa kurang diperhatikan penghasilannya oleh perusahaan, tidak adanya insentif yang diberikan kepada karyawan divisi operasional dan tunjangan kesejahteraan yang hanya diberikan kepada karyawan divisi pemasaran. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menganalisis pelaksanaan kompensasi pada PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak, untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak, dan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut. Pertama, *two-factor theory* yang merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan

dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dinamakan motivator.

Kedua, *value theory* menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil maupun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimesi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Lain hal nya menurut Badeni (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Spector dalam Priansa (2016) mengidentifikasikan indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu: gaji, promosi, supervise, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

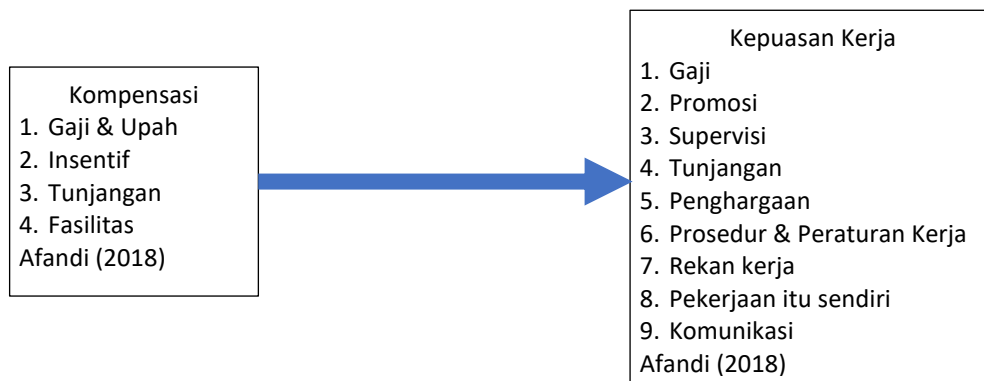
### **Kompensasi**

Kasmir (2017) kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja. Hamali (2018) menyatakan bahwa kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Afandi (2018), indikator kompensasi antara lain upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sedarmayanti (2016) mengemukakan tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain untuk: 1) Menghargai prestasi kerja, 2) Menjamin keadilan, 3) Mempertahankan pegawai, 4) Memperoleh pegawai yang bermutu, 5) Pengendalian biaya, dan 6) Memenuhi peraturan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, hal ini sebagaimana dinyatakan oleh As'ad dalam Priansa (2016) bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: factor psikologis, factor sosial, factor fisik, dan factor finansial. Faktor finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan social, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Nensy

Dwijayanti (2015), Raja Devi Ramadanita (2018), Nanda Pranata (2015), Hanum Hitma Uli Sinaga (2019), Jaenab (2021), M. Anjas Setiawan (2019), Wike Yusmelia (2017), dan Khafit Abdilah (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, konstelasi dan hipotesis penelitian ini sebagai berikut.



**Gambar 1 Konstelasi Penelitian**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak yang berjumlah 42 orang. Karena jumlah anggota populasi yang sedikit maka metode penarikan sampel yang digunakan adalah sensus di mana semua anggota pupulasi menjadi sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu data primer yang diperoleh dengan metode survey melalui teknik wawancara dan kuesioner serta data sekunder. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Untuk memudahkan dalam membahas variabel yang diteliti dibuat operasionalisasi variabel sebagai berikut.

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi	Upah dan Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah dan gaji diberikan sesuai dengan beban kerja</li> <li>• Upah dan gaji diberikan secara adil</li> <li>• Upah dan gaji diberikan tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insentif diberikan sesuai dengan kinerja</li> <li>• Insentif diberikan secara adil</li> <li>• Insentif diberikan tepat waktu</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan</li> <li>Tunjangan diberikan secara adil</li> <li>Tunjangan diberikan tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan karyawan.</li> <li>Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan.</li> <li>Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman.</li> </ul>	Ordinal
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja</li> <li>Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan pemerintah</li> <li>Gaji diberikan dengan tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan yang berprestasi mendapat peluang kesempatan untuk promosi</li> <li>Pelaksanaan promosi dilakukan secara adil</li> <li>Perusahaan menetapkan promosi berdasarkan pengalaman</li> </ul>	Ordinal
	Supervisi (Hubungan dengan atasan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengawasan yang dilakukan langsung oleh atasan</li> <li>Atasan bersikap baik terhadap bawahan</li> <li>Kerjasama yang baik antar karyawan</li> </ul>	Ordinal
	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemberian tunjangan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan</li> <li>Tunjangan diberikan secara adil</li> <li>Tunjangan diberikan secara tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemberian penghargaan diberikan atas prestasi kerja</li> <li>Pemberian penghargaan dilakukan secara adil</li> <li>Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi membuat semangat kerja meningkat</li> </ul>	Ordinal
	Prosedur dan Peraturan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kebijakan prosedur dan peraturan kerja yang dibuat perusahaan tidak memberatkan karyawan</li> <li>Prosedur dan peraturan kerja mengutamakan kepentingan karyawan</li> <li>Karyawan patuh dan taat dalam mengerjakan tugas pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan kerja sama yang baik antar rekan kerja</li> <li>Selalu menunjukkan sikap dan dukungan yang positif antar rekan kerja</li> <li>Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten</li> </ul>	Ordinal
	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan</li> <li>Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan</li> <li>Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik</li> <li>Karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan</li> <li>Karyawan saling memahami komunikasi yang dilakukan</li> </ul>	Ordinal

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Berikut disajikan data profil responden dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Total Data Responden**

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis kelamin	Laki-laki	42 orang
2	Usia	31-40 tahun	22 orang
3	Lama bekerja	1-3 Tahun	24 orang
4	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	29 orang

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini seluruhnya adalah berjenis kelamin laki-laki dengan mayoritas usia 31-40 Tahun, lama bekerja 1-3 Tahun dan pendidikan terakhir SMA/SMK.

### Kompensasi pada PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak

Untuk dapat mengukur kompensasi, digunakan instrumen atau kuesioner yang berpatokan pada indikator dari variabel kompensasi sebagaimana disebutkan di atas guna mendapatkan tanggapan responden sehingga dapat diketahui bagaimana gambaran perasaan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai kompensasi diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 3. Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Hasil Tanggapan Responden terhadap Kompensasi yang Diberikan Perusahaan**

No	Indikator	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Upah dan Gaji			
1	Upah dan gaji diberikan sesuai dengan beban kerja	88,1%	87,8%
2	Upah dan gaji diberikan secara adil	89,5%	
3	Upah dan gaji diberikan tepat waktu	85,7%	
Insentif			
4	Insentif diberikan sesuai dengan kinerja	85,7%	83,1%
5	Insentif diberikan secara adil	84,3%	
6	Insentif diberikan tepat waktu	79,5%	
Tunjangan			
7	Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan	86,2%	85,7%
8	Tunjangan diberikan tepat waktu	85,2%	
Fasilitas			
9	Fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan karyawan	84,8%	83,2%
10	Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan	82,8%	
11	Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman	82,4%	
Rata-Rata			84,9%



Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kompensasi diperoleh rata-rata total skor sebesar 84,9% hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyatakan sangat setuju/sangat baik atas program kompensasi yang diberikan PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari tanggapan responden terdapat pada indikator upah dan gaji dengan persentase sebesar 89,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator insentif dengan persentase sebesar 83,1%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu upah dan gaji diberikan secara adil dengan persentase sebesar 89,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu insentif diberikan tepat waktu dengan persentase sebesar 79,5%.

#### Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Untuk dapat mengukur kepuasan kerja, digunakan instrumen atau kuesioner yang berpatokan pada indikator dari variabel kepuasan kerja sebagaimana disebutkan di atas guna mendapatkan tanggapan responden sehingga dapat diketahui bagaimana gambaran perasaan karyawan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai kepuasan kerja sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Hasil Tanggapan responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Indikator	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Gaji			
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja	85,2%	85,3%
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan pemerintah	85,7%	
3	Gaji diberikan dengan tepat waktu	85,2%	
Promosi			
4	Karyawan yang berprestasi mendapat peluang kesempatan untuk promosi	87,1%	83,8%
5	Pelaksanaan promosi dilakukan secara adil	82,4%	
6	Perusahaan menetapkan promosi berdasarkan pengalaman	81,9%	
Supervisi (Hubungan Dengan Atasan)			
7	Pengawasan yang dilakukan langsung oleh atasan	82,8%	83,8%
8	Atasan bersikap baik terhadap bawahan	85,2%	
9	Kerjasama yang baik antar karyawan	83,3%	
Tunjangan			
10	Pemberian tunjangan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan	81,9%	83,2%
11	Tunjangan diberikan secara adil	82,4%	
12	Tunjangan diberikan secara tepat waktu	85,2%	
Penghargaan			
13	Pemberian penghargaan diberikan atas prestasi kerja	85,2%	84,4%
14	Pemberian penghargaan dilakukan secara adil	83,8%	

No	Indikator	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
15	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi membuat semangat kerja meningkat	84,3%	
	Prosedur dan Peraturan Kerja		
16	Kebijakan prosedur dan peraturan kerja yang dibuat perusahaan tidak memberatkan karyawan	82,4%	
17	Prosedur dan peraturan kerja mengutamakan kepentingan karyawan	82,4%	83,0%
18	Karyawan patuh dan taat dalam mengerjakan tugas pekerjaan	84,3%	
	Rekan Kerja		
19	Hubungan kerja sama yang baik antar rekan kerja	84,3%	84,3%
20	Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten	84,3%	
	Pekerjaan Itu Sendiri		
21	Senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan	81,4%	82,3%
22	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan	83,3%	
	Komunikasi		
23	Komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik	86,2%	
24	Karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan	85,7%	85,5%
25	Karyawan saling memahami komunikasi yang dilakukan	84,8%	
	Rata-Rata		83,9%

Berdasarkan tanggapan karyawan tentang kepuasan kerja yang dirasakannya, diperoleh rata-rata total skor sebesar 83,9% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sangat puas terhadap kepuasan kerja pada PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu komunikasi dengan persentase sebesar 85,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan persentase sebesar 82,3%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Karyawan yang berprestasi mendapat peluang kesempatan untuk promosi dengan persentase sebesar 87,1%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan dengan persentase sebesar 81,4%.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja digunakan alat analisis regresi linier sederhana. Hasil pengolahan data sebagai berikut.

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	67,522	9,810		6,883	0,000
Kompensasi	0,801	0,209	0,519	3,837	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *coefficient* di atas diketahui besarnya koefisien regresi sebesar 0,801 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti (dapat diterima).

### Hubungan antar Dimensi

Variabel kompensasi memiliki empat dimensi, yaitu gaji & upah, insentif, tunjangan dan fasilitas sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki Sembilan dimensi yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur & peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Hasil pengolahan data, korelasi antara masing-masing dimensi kompensasi dengan kepuasan kerja sebagaimana ditunjukkan berikut ini.

**Tabel 6. Korelasi antar Dimensi**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
<b>X.1</b>	0,231	0,143	0,380	-0,090	0,145	0,015	<b>0,549</b>	-0,145	0,469
<b>X.2</b>	0,112	0,189	0,011	0,023	0,181	<b>-0,004</b>	0,117	0,212	0,372
<b>X.3</b>	0,108	0,078	0,046	0,150	0,226	0,395	0,237	0,002	0,449
<b>X.4</b>	0,279	0,123	0,325	0,297	0,324	0,361	0,277	-0,159	0,296

Keterangan:

X.1	:	Gaji & Upah	Y.1	:	Gaji	Y.5	:	Penghargaan
X.2	:	Insentif	Y.2	:	Promosi	Y.6	:	Prosedur & Peraturan Kerja
X.3	:	Tunjangan	Y.3	:	Supervisi	Y.7	:	Rekan Kerja
X.4	:	Fasilitas	Y.4	:	Tunjangan	Y.8	:	Pekerjaan itu sendiri
					Y.9	:	Komunikasi	

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui hubungan antar dimensi yang memiliki tingkat hubungan paling kuat yaitu antara gaji & upah dengan rekan kerja di mana koefisien korelasinya sebesar 0,549. Sedangkan hubungan antar dimensi yang paling lemah bahkan hubungannya negatif yaitu antara insentif dengan prosedur & peraturan kerja yang mana koefisien korelasinya sebesar -0,004.

### Pembahasan

Afandi (2018), upah merupakan basis bayaran yang sering kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulanan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya (Hasibuan, 2016). Spector dalam Priansa (2016) menjelaskan Aspek gaji dan upah ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya. Bila secara emosional karyawan merasa puas dengan upah dan gaji yang diterima berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas, kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut

membandingkan antara apa yang dia harapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting untuk dipahami karena hal itu menyatakan kondisi karyawan atau manusia pada umumnya. Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi terutama upah dan gaji, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah upah dan gaji telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Karena itu, menentukan besaran upah dan gaji harus dilakukan dengan cermat, agar karyawan dan perusahaan sama-sama diuntungkan. Karyawan yang puas dengan upah dan gaji yang diterimanya, akan menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Afandi (2018), menyampaikan bahwa rekan kerja merupakan seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Spector dalam Priansa (2016) menjelaskan bahwa Aspek rekan kerja ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan kerja yang rukun. Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Team work yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan. Kelompok dengan tingkat kekompakan yang tinggi akan membuat karyawan merasa puas berada dalam kelompoknya. Hal ini disebabkan karena berkurangnya ketegangan dan kecemasan dalam kelompok dan individu yang ada dalam kelompok tersebut mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

Spector dalam Priansa (2016), prosedur dan peraturan kerja, aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja. Kebijaksanaan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya karena perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh imbalan. Selain itu, karyawan yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijaksanaan perusahaan cenderung untuk merasa tidak puas. Maka dari itu, perusahaan dalam menerapkan kebijakan yang dibuat mengenai prosedur dan peraturan kerja harus mengikuti keadaan karyawan untuk memelihara keberadaan karyawan. Perusahaan harus menciptakan prosedur kerja yang mendukung keadilan, transparansi, pengembangan kerja, wewenang, dan kompensasi.

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi/perusahaan (Afandi, 2018). Insentif merupakan promosi yang mereka persepsikan sebagai

ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan. Bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan (Robbins, 2016). Disadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif tidak tercukupi, maka kepuasan kerja karyawan dapat menurun secara drastis, dan karyawan akan menganggap insentif bukanlah hal harus dicapai. Dan hal ini akan berakibat tidak tercapainya tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi.

## KESIMPULAN

Tanggapan responden mengenai kompensasi, indikator yang rendah yaitu tentang insentif yang diberikan perusahaan tidak diberikan tepat waktu sehingga menyebabkan banyak karyawan yang merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, disarankan untuk adanya peninjauan lebih lanjut mengenai hal tersebut agar perusahaan bisa memberikan insentif dengan tepat waktu dan jangan sampai terjadi keterlambatan dalam pemberian insentif agar karyawan dapat terus memaksimalkan pekerjaannya dan bagaimanapun juga kesejahteraan karyawan seharusnya lebih diutamakan sehingga karyawan bisa menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik. Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, indikator yang rendah mengenai karyawan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan. Untuk itu, diharapkan perusahaan dapat memberikan perintah pekerjaan sesuai dengan *jobdesk* karyawan dengan lebih jelas dan detail mengenai pekerjaannya agar karyawan bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan arahan yang diberikan, baik itu dalam bentuk intruksi maupun dalam bentuk tulisan deskripsi pekerjaan, sehingga membuat karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tidak membebankan dirinya. Bagi peneliti selanjutnya bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing
- Arnanto, F., & Setiawan, H. H. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Penelitian Di Kc Bank Bpr Ks Setiabudi)*. (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas).
- Dasvil, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chandra Karya Sukses* (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Hamali, Arif Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Julia, N. (2020). (Sugiyono dan Susanto 2015:323) Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 2(3), 29-47.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kharisma, D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. UACJ-Indal Aluminum* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Lukiana, O., Darna, N., & Muhidin, A. (2021). *Pengaruh Job Rotation Dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja* (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 103-114.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martina, A. B. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru*. *Menara Ilmu*, 11(76).
- Mulyana, T., Yudiardi, D., & Wahidin, I. (2021). *Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1), 001-008.
- Nasution, A. H., Affandi, H. A., & Indah, D. Y. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Pamungkas, R. I. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Mari Makan Mari Nyantai Group* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Prasetyo, S. (2020). *Rsnu Pengaruh Work Life Balance Dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Jombang*. (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Pratomo, R. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Golden Dolbe (Mm Juice & Restaurant) Jakarta* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta*.
- Sarasaty, D. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Cv. Century Utama Lestari*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar*. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.