

# *The Effect of Compensation on Employee Job Satisfaction at CV. Bestro Project Sumedang*

Anita Firdayanti<sup>1</sup>, Yayat Ginanjar<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Sebelas April Sumedang

[anitafirdayanti30@gmail.com](mailto:anitafirdayanti30@gmail.com), [yayat.feb@unsap.ac.id](mailto:yayat.feb@unsap.ac.id)

---

## Article Info

### Article history:

Received Jun 12, 2023

Revised Aug 20, 2023

Accepted Aug 26, 2023

---

### Keywords:

Compensation,  
Job Satisfaction.

---

## ABSTRACT

*The problem in this study is that there are still employees on CV. Bestro Project Sumedang who feels dissatisfied at work, one of which is related to compensation. This study aims to determine the effect of compensation on employee job satisfaction in CV. Bestro Project Sumedang. This study uses quantitative research methods with independent variables, namely compensation and dependent variables, namely job satisfaction. The sampling technique is carried out by sampling jenuh technique. The respondents of the study amounted to 30 respondents. Data collection uses observation, interview and questionnaire techniques while data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression tests, correlation coefficients and determinations and hypothesis tests using partial significance tests (t statistical tests) with data management using SPSS version 29. The results of the research discussing the determination test showed that compensation affected job satisfaction by 26% and the remaining 74% was influenced by other factors that were not discussed in the this study. The results of the T test show that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction in CV. Bestro Project Sumedang.*



Copyright © 2023 SINTESA. All rights reserved.

---

## Corresponding Author:

Anita Firdayanti,

Program Studi Manajemen,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Jalan Angkrek Situ No. 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322,

Email: [anitafirdayanti30@gmail.com](mailto:anitafirdayanti30@gmail.com)

## INTRODUCTION

Di Indonesia saat ini banyak bermunculan perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi. Industri konveksi merupakan salah satu industri penghasil pakaian jadi seperti kemeja, jaket, celana, kaos, pakaian kerja, pakaian olahraga, dan lain-lain. Berdasarkan data statistik dari kementerian perindustrian (2018) pada perkembangan nilai produksi industri besar dan menengah Indonesia bahwa pencapaian *trend* yang dialami sektor industri pakaian jadi (konveksi) dari tekstil untuk periode empat tahunan pada tahun 2010 – 2013 yaitu mencapai 9,22%.

Persaingan di dunia industri konveksi membuat perusahaan harus ekstra keras memutar otak untuk mengeluarkan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif, serta dapat mengelola sumber daya-sumber daya yang ada sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Banyak organisasi ataupun perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing, karena manusia merupakan penggerak dan penentu setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan misalnya kelancaran dalam hal produksi, keuangan, pemasaran, dan juga untuk keberlangsungan hidup perusahaan di masa depan.

Pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, menyebabkan perusahaan harus memberikan perhatian khusus, salah satunya dalam mengembangkan sumber daya manusia perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Jika pimpinan perusahaan mengharapkan karyawan yang memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan, aktif, rajin dan antusias. Tentunya perilaku tersebut tidak akan terjadi dengan sendirinya, namun ada yang mendorongnya yaitu sikap kerja seperti kepuasan kerja.

Ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja, karyawan terus berupaya untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja cepat atau lambat tidak dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang buruk. Dan ketika suatu perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang besar. Keuntungannya adalah pekerjaan selesai dengan cepat, meminimalkan risiko kerugian, meminimalkan pengunduran diri seorang karyawan. Maka dari hal ini perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan apresiasi kepada karyawannya, salah satunya dengan memberikan kompensasi. Berdasarkan hasil observasi, peneliti memperoleh data *turnover* pegawai selama 3 tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan Tahun 2020-2022**  
**CV. Bestro Project Sumedang**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover (%)
2020	24	7	4	27	15%
2021	27	4	0	31	0%
2022	31	4	4	31	12%

*Sumber: Data Karyawan CV. Bestro Project Sumedang, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *turnover* karyawan pada tahun 2020 dan 2022 dinilai cukup tinggi. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada perusahaan. Hasil wawancara dengan direktur CV. Bestro Project Sumedang permasalahan *turnover* karyawan disebabkan karena keinginan karyawan untuk pindah atau pengunduran diri, permasalahan lainnya dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang merasa puas dengan fasilitas dalam menunjang pekerjaan serta insentif yang dirasa belum sesuai dengan prestasi kerja.

## LECTURE STUDY

### 1. Manajemen

Menurut Wibowo (2017: 2) berpendapat bahwa, “Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Sedangkan menurut Handoko (2017: 8) mengemukakan bahwa, “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Menurut Hasibuan (2019: 1) menyatakan bahwa

manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *man, money, methode, materials, machines, dan market.*

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Yusuf dan Maliki (2021: 32) mengemukakan bahwa, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni merancang sistem formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan dan pemanfaatan, penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama dalam suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan”. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2018: 1) mengemukakan bahwa, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagai mana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Menurut Sutrisno (2020: 9-11) ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut: 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Pengarahan dan pengadaan, 4) Pengendalian, 5) pengembangan, 6) Kompensasi, 7) Pengintegrasian, 8) Pemeliharaan, 9) Kedisiplinan, 10) Pemberhentian.

## **3. Kepuasan Kerja**

Menurut Priansa (2021: 291) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021: 117) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan”.

Menurut Afandi (2018: 82) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja  
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **4. Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2020: 187) berpendapat bahwa, “Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2019: 118) berpendapat bahwa, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Afandi (2018: 194-195) mengemukakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji  
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan  
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas  
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## METHOD

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori dan menyajikan suatu fakta yang hasilnya disajikan dalam bentuk deskriptif dengan menggunakan angka statistik. Hal ini sejalan dengan Sugiyono (2019: 15) yang mengemukakan bahwa “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam memperoleh data informasi yang diperlukan, peneliti melakukan penelitian ini di CV. Bestro Project Sumedang. Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari s.d Juli 2023.

Menurut Sugiono (2017: 80) berpendapat, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Bestro Project Sumedang yang berjumlah 30 orang. Sedangkan menurut Sugiyono (2017: 81) berpendapat, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2017: 84-85) berpendapat “*Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Alasan peneliti menggunakan *sampling jenuh* karena jumlah karyawan CV. Bestro Project Sumedang yang relatif kecil yaitu berjumlah 30 orang.

## RESULT AND DISCUSSION

Berdasarkan teori, observasi, wawancara dan kuesioner menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Bestro Project Sumedang dapat dilihat dari uraian berikut:

### 1. RESULTS

#### A. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan validasi data, kemudian dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas data. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis data penelitian, berupa item-item pernyataan (kuesioner), apakah reliabel atau tidak reliabel.

a. Kompensasi (X)

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	14

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari analisis reliabilitas dengan Teknik Cronbach's Alpha. Dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel kompensasi (X) adalah 0.818. Oleh karena itu, Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih dari 0.6, maka instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

b. Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

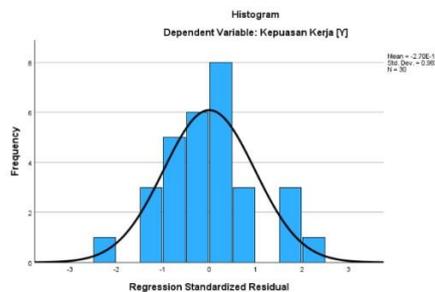
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	16

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari analisis reliabilitas dengan Teknik Cronbach's Alpha. Dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja (Y) adalah 0.811. Oleh karena itu, Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih dari 0.6, maka instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

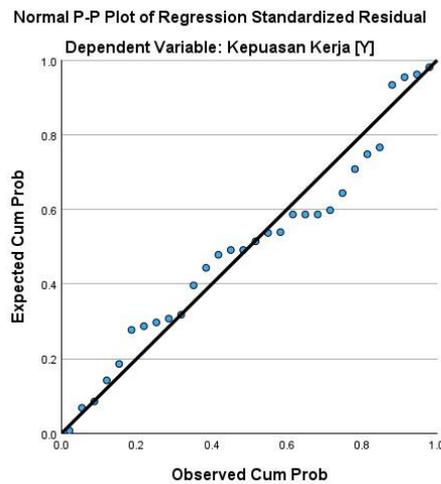
**B. Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

**Gambar 1**  
**Histogram Normalitas**

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa grafik histogram tersebut normal karena tidak melenceng ke kanan maupun melenceng ke kiri atau bentuk lonceng terbalik. Normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada normalitas P-Plot of *Regression Standardized Residual* dan variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar mendekati dan selalu mengikuti arah garis diagonal yang menandakan bahwa semua data berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### C. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.030	6.780		6.347	<.001
	Kompensasi [X]	.446	.142	.509	3.133	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja [Y]

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *constant* (a) sebesar 43,030 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,446 yang bernilai positif, sehingga persamaannya dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

$$= 43,030 + 0,446X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Nilai *constant* (a) sebesar 43,030 artinya apabila kompensasi itu constant atau tetap, maka kepuasan kerja sebesar 43,030.
2. Nilai koefisien regresi (b) bernilai positif yaitu 0,446. Artinya bahwa setiap peningkatan sebesar 1% nilai kompensasi maka nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 0,446. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**D. Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**  
**Correlations**

		Kompensasi [X]	Kepuasan Kerja [Y]
Kompensasi [X]	Pearson Correlation	1	.509**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	30	30
Kepuasan Kerja [Y]	Pearson Correlation	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi product moment kompensasi (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,509 dan berada pada interval 0,40 – 0,599. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bestro Project Sumedang memiliki korelasi dengan derajat hubungan korelasinya yaitu **sedang**.

**E. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 <sup>a</sup>	.260	.233	3.702

a. Predictors: (Constant), Kompensasi [X]

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29, 2023

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,509)^2 \times 100\% \\
 &= 0,260 \times 100\% \\
 &= 26\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 26%. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja sebesar 26% dan sisa 74% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

**F. Pengujian Hipotesis dengan Uji T**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji T (Signifikasi Parameter Individual)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.030	6.780		6.347	<.001
	Kompensasi [X]	.446	.142	.509	3.133	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja [Y]

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikasi sebesar 0,004 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,133 >  $t_{tabel}$  2,048. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. DISCUSSION

Secara teoretis salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi secara layak dan adil sesuai dengan kewajiban yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan apa yang telah diberikan, maka dapat menumbuhkan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian di atas dari tanggapan responden atau karyawan terkait kompensasi yang diberikan oleh CV. Bestro Project Sumedang termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini dikarenakan upah atau gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan UMR, karyawan tidak mendapatkan upah atau gaji jika sedang cuti bekerja, dan tidak semua karyawan mendapatkan tunjangan berupa jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan.

Secara empiris, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Herispon dan Firdaus (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar.

Disisi lain peningkatan kepuasan kerja karyawan, menjadi unsur yang harus selalu menjadi perhatian oleh perusahaan guna dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat didalamnya. Kepuasan kerja karyawan dapat menurun, menjadi nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai dan kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berdampak pada hasil atau kinerja perusahaan dan sebaliknya bila kepuasan kerja meningkat maka diasumsikan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Bestro Project Sumedang, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh CV. Bestro Project Sumedang kepada karyawan secara keseluruhan sebesar 68% berada pada kategori kurang baik. Hal ini dikarenakan upah atau gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan UMR, karyawan tidak mendapatkan upah atau gaji jika sedang cuti bekerja, dan tidak semua karyawan mendapatkan tunjangan berupa jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan,
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di CV. Bestro Project Sumedang secara keseluruhan sebesar 80% berada pada kategori baik. Hal ini dikarenakan karyawan sudah merasakan kepuasan dalam bekerja terutama dari faktor pekerjaan, pengawas, dan rekan kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 26% terhadap kepuasan kerja dan sebanyak 74% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, rekan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Bestro Project Sumedang, peneliti memberi saran yang dapat dijadikan masukan untuk ke depannya, yaitu sebagai berikut:

1. Direktur CV. Bestro Project Sumedang disarankan perlu memperhatikan dan meningkatkan kembali mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan, terutama yang berkaitan dengan upah/gaji dan tunjangan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyesuaikan kembali besarnya gaji dengan UMR Kabupaten Sumedang maupun memberikan jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan.
2. Apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja tentu karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, salah satunya dengan adanya promosi. Direktur CV. Bestro Project Sumedang disarankan untuk terus memberikan kesempatan kenaikan jabatan kepada karyawan, agar karyawan merasa termotivasi dan puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat

- dilakukan dengan memberikan kesempatan kenaikan jabatan secara berkala, misalnya setiap 6 bulan sekali dalam satu tahun.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga, Direktur CV. Bestro Project Sumedang harus bisa bersikap adil dan memberikan kompensasi secara layak kepada karyawan. Karena dengan hal tersebut karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan dapat mempengaruhi terhadap hasil pekerjaannya. Selain itu, jika quality control yang berada di perusahaan masih dari pihak internal, disarankan untuk menggunakan quality control atau konsultan dari pihak eksternal agar lebih objektif. Terutama konsultan untuk bagian sumber daya manusia, perusahaan bisa mengadakan program *upskill* untuk para karyawan sebagai salah satu kompensasi yang diberikan.

## ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini kami bersyukur bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu, kami mengucapkan terima kasih kepada CV. Bestro Project Sumedang, kedua orang tua dan keluarga besar, seluruh civitas akademik dan pengelola Universitas Sebelas April yang telah memberikan kesempatan, dukungan, dan do'a semoga semuanya mendapatkan berkah dari Allah Swt., Aamiin Allahuma Aamiin.

## REFERENCES

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herispon dan Nindi, S. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaen Kampar. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review). [Online], Vol. 13, No. 1, Tersedia: <https://mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/371> [16 Februari 2023].
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2021). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rochaety, E., Tresnati, R. dan Latief, A. M. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, F. A. dan Maliki, B. I. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.