

# The Effect Of Compensation On Job Satisfaction Of Employees Of PT. Rian Putra Mandiri Majalengka

Wulan Ariani Damayanti<sup>1</sup>, Rika Kartika<sup>2</sup>,  
Universitas Sebelas April Sumedang  
[wulan.feb@unsap.ac.id](mailto:wulan.feb@unsap.ac.id) [kartikaseptiani999@gmail.com](mailto:kartikaseptiani999@gmail.com),

---

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b></p> <p>Received Aug 12, 2022 Revised Sept 20, 2022 Accepted Oct 31, 2022</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b></p>	<p><i>This study aims to determine employee compensation and job satisfaction and to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at PT. Rian Putra Mandiri Majalengka. This study uses survey methods, data collection techniques used are observation methods, questionnaires and data processing related to the problems studied, namely employee compensation and job satisfaction. The analysis technique used is simple regression analysis, Product Moment correlation test, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the discussion regarding X (Compensation) are 1761 (Very Good) as a whole which is assessed based on the indicators because it is in the 1680 - 2000 interval, and regarding Y (Employee job satisfaction) is 1806 (Very Good) overall which is assessed based on the following indicators. the indicator is because it is in the interval 1680 – 2000. The relationship between compensation and job satisfaction of employees of PT. Rian Putra Mandiri Majalengka is 0.252 or 25.2%. This shows that compensation has a fairly strong influence on employee job satisfaction. While the remaining 74.8% is influenced by other factors. The hypothesis which states that there is a positive influence between compensation for employee job satisfaction at PT. Rian Putra Mandiri Majalengka and can be accepted with <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>3.582 &gt; 2.02108</math>, meaning <math>H_0</math> is rejected or <math>H_1</math> is accepted. Rian Putra Mandiri Majalengka, this will be useful in increasing employee job satisfaction and increasing the quality and quantity of employee work.</i></p>

---



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

---

## Corresponding Author:

Wulan Ariani Damayanti,  
Prodi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April,  
Jl Angkrek Situ No 19 Sumedang Utara Sumedang.  
Email: [wulan.feb@unsap.ac.id](mailto:wulan.feb@unsap.ac.id)

---

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b></p> <p>Received, 2022 Revised, 2022 Accepted, 2022</p> <p><b>Keywords:</b></p> <p>Compensation, Employee Job Satisfaction</p> <p>Rika Kartika, Rian Putra Mandiri</p>	<p><i>The core problem in this study is the effect of compensation on employee job satisfaction at PT. Rian Putra Mandiri Majalengka. This study aims to determine employee compensation and job satisfaction and to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at PT. Rian Putra Mandiri Majalengka. This study uses survey methods, data collection techniques used are observation methods, questionnaires and data processing related to the problems studied, namely employee compensation and job satisfaction. The analysis technique used is simple regression analysis, Product Moment correlation test, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the discussion regarding X (Compensation) are 1761 (Very Good) as a whole which is assessed based on the indicators because it is in the 1680 - 2000 interval, and regarding Y (Employee job satisfaction) is 1806 (Very Good) overall which is assessed based on the following indicators. the indicator is because it is in the interval 1680 – 2000. The relationship between compensation and job satisfaction of employees of PT. Rian Putra Mandiri Majalengka is 0.252 or 25.2%. This shows that compensation has a fairly strong influence on employee job satisfaction. While the remaining 74.8% is influenced by other factors. The hypothesis which states that there is a positive influence between compensation for employee job satisfaction at PT. Rian Putra Mandiri Majalengka and can be accepted with <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>3.582 &gt; 2.02108</math>, meaning <math>H_0</math> is rejected or <math>H_1</math> is accepted. Rian Putra Mandiri Majalengka, this will be useful in increasing employee job satisfaction and increasing the quality and quantity of employee work.</i></p> 

*Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Jl. Angkrek Situ No.19 Sumedang utara Sumedang.  
Email: [kartikaseptani999@gmail.com](mailto:kartikaseptani999@gmail.com)*

## **INTRODUCTION**

Salah satu kunci utama tumbuh berkembangnya sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk mencapai tujuannya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. karyawan yang profesional dan berkualitas itu yang bekerja dengan maksimal. Dalam arti karyawan dapat bekerja dengan totalitas dan merasa puas dalam bekerja sehingga memberikan yang terbaik terhadap perusahaannya. Dalam peningkatan kualitas dan profesionalisme, perusahaan harus berusaha memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal merupakan kunci utama pengembangan perusahaan agar perusahaan dapat berjalan lancar dan efisien. Sumber daya yang sifatnya dinamis memiliki kemampuan berkembang tanpa batas dan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terlatih dan profesional serta perusahaan yang memiliki peralatan yang canggih dari teknologi paling baru akan sulit dalam mencapai tujuannya. Setiap individu yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Pada dasarnya 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. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketika hak-hak dasar karyawan terpenuhi, maka kepuasan karyawan tinggi. Hal tersebut berlaku pula sebaliknya, karyawan tidak akan merasa puas ketika hak-hak dasarnya tidak terpenuhi. Diharapkan ketika hak-hak dasar karyawan telah terpenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kesejahteraan karyawan lebih terjamin sesuai pada pasal 88 ayat (1) dan (2) yaitu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Erbas dan Arat (2012) menyatakan bahwa apabila program kompensasi dilaksanakan oleh perusahaan dan karyawan sudah merasa adil sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Hal senada juga dikemukakan Siagian (2015) jika pegawai diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai (khusnul Fikri dkk, 2018). Oleh karena itu kepuasan karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT.Rian Putra Mandiri bisa dilakukan dengan hasil penelitian ini. Maka PT.Rian Putra Mandiri layak untuk diteliti mengenai kepuasan kerja dan kompensasi.

Kepuasan kerja juga merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu yang bersangkutan maupun bagi perusahaan tempat bekerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap karyawan mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Dari hasil observasi mengenai target sasaran kepuasan kerja karyawan PT.Rian Putra Mandiri Majalengka berdasarkan indikator-indikator kepuasan kerja menyimpulkan bahwa peneliti menemukan permasalahan bahwa kepuasan kerja karyawan belum optimal, kemampuan kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga gaji karyawan tidak sesuai UMR, tidak ada promosi jabatan dan jenjang karir, adanya arahan dan bimbingan dari atasan, terciptanya rekan kerja dan lingkungan yang nyaman.

Umumnya, kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut karyawan merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau yang lainnya. Maka yang menjadi pengaruh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT.Rian Putra Mandiri adalah salah satunya yaitu pemberian kompensasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud untuk menulis kajian yang berbentuk Tugas Akhir dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Rian Putra Mandiri Majalengka”**.

## **LECTURE STUDY**

### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tugas manajemen menghasilkan semua untuk dapat mengelola agar dapat mencapai suatu tenaga kerja yang mau dan mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Organisasi atau perusahaan yang telah berubah dan berkembang baik maka sumber daya manusia yang ada didalamnya harus dirubah dan dikembangkan juga agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan organisasi yang lebih berkembang dan semua komponen yang terlibat di dalamnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.2 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan hal yang penting terutama sebagai dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu tidak hanya untuk mengabdikan pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah dicapai.

Beberapa pengertian kompensasi akan disajikan sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2016 : 118) menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Ivancevich (dalam Kadarisman, 2015:6) mendefinisikan kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward finansial* maupun nonfinansial. Sedarmayanti (2017 : 173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan / organisasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa hasil kerja atau kompensasi dapat diartikan sebagai suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial atau sumbangan tenaga dan pikiran mereka terhadap perusahaan.

### 2.3 Indikator Kompensasi

Dalam mengukur kepuasan kerja karyawan salah satunya dilihat dari kompensasi yang bisa menjadi faktor kepuasan dari karyawan, indikator-indikator kompensasi yang dibahas dalam penelitian ini menurut Simamora (2015:445) ada empat adalah :

1. Gaji dan upah, yaitu segala sesuatu yang dapat diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
2. Insentif, yaitu program untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Pegupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda.
3. Tunjangan, yaitu bayaran yang diberikan diluar gaji pokok.
4. Fasilitas, yaitu bentuk tunjangan jasa yang berhubungan dengan tempat kerja yang bertujuan langsung membuat karyawan untuk melancarkan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

### 2.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Manusia senantiasa terlibat dalam berbagai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari, salah satunya adalah bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi mereka, dengan bekerja ada sesuatu yang dirasakan ketika hasil dari bekerja itu mencapai atau melampaui dari biaya minimum yang dikeluarkan yaitu rasa kepuasan kerja yang akan muncul pada setiap individu pekerja. Ada pula yang merasakannya karena pekerjaan itu dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi/perusahaan.

Rivai (dalam Tri Maryati, 2021:17) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan atas perasaan dan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak pada 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. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

### 2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini menurut Robbins (dalam Meithiana Indrasani, 2017: 45) yaitu :

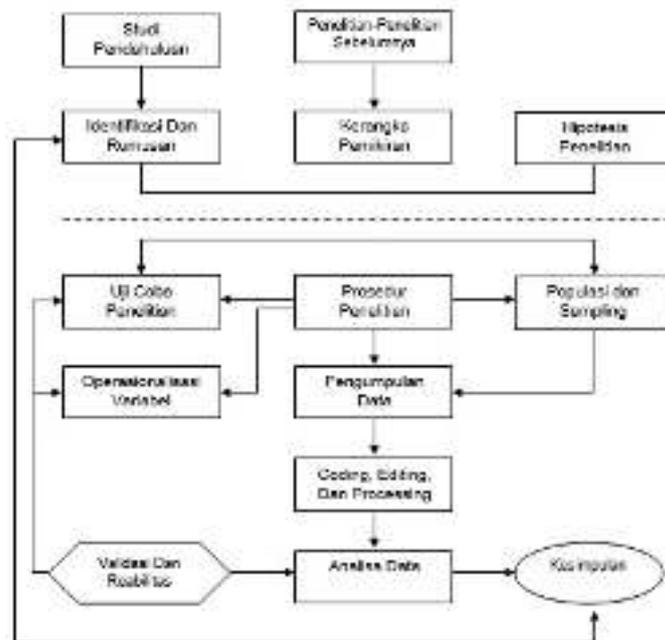
1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
3. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai.
4. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan karyawan, menasehati dan membantu karyawan serta komunikasi yang baik dalam

pengawasan Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan memotivasi karyawan. yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi karyawan.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja.

## METHOD

Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu hasil penelitian yang akan diolah dan dianalisis untuk mengetahui dan diambil kesimpulannya. Dengan menggunakan metode ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan menjelaskan gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017: 35-36) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian ini akan mengulas mengenai hubungan suatu variabel yaitu kompensasi (X) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan penelitian tersebut diatas, maka desain penelitian yang akan dilaksanakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Desain Penelitian

## RESULTS AND DISCUSSION

### HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini membahas pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Rian Putra Mandiri Majalengka dengan menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas dengan metode *one sample Kolmogrov-Smirnov* untuk melihat suatu data dapat terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 25 untuk memperoleh hasil dari data yg diolah.

1. Uji normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.66061956
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.064

	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa perhitungan uji normalitas menunjukkan hasil bahwa tingkat signifikansi pada variabel-variabel penelitian adalah **terdistribusi normal**. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tingkat signifikansi yaitu  $0,200 > 0,05$ .

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah garis regresi antara variabel kompensasi (X) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) membentuk garis linear atau tidak, yang juga akan menentukan apakah dapat dilanjutkan pada perhitungan analisis regresi sederhana atau tidak. Adapun hasil uji linearitas pada penelitian ini yang dihitung dengan aplikasi SPSS versi 25 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Uji Linearitas**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMPENSASI *	Between (Combined)	351.942	10	35.194	1.291	,281
KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Groups Linearity	7.505	1	7.505	,275	,604
	Deviation from Linearity	344.437	9	38.271	<b>1.403</b>	<b>,232</b>
	Within Groups	790.833	29	27.270		
	Total	1142.775	39			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2022.

Ketentuan dari uji linearitas adalah jika *deviation of linearity sig* > 0,05 maka ada hubungan linear antara variabel Kompensasi (X) dan variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y) dan sebaliknya. Selain itu juga dapat dicari dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Dimana bila Fhitung < Ftabel maka data tersebut bersifat linear atau terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil hitung uji linearitas pada tabel 4.32 dapat diketahui bahwa *deviation of linearity sig* sebesar 0,232 > 0,05, dan hasil Fhitung sebesar 1,403 < 2,449 (Ftabel), maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang linear antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Dan ini juga berarti bahwa perhitungan dapat dilanjutkan pada analisis regresi sederhana.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/diubah-ubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono. 2017: 260). Adapun hasil analisis regresi sederhana pada penelitian ini yang dihitung dengan aplikasi SPSS versi 25 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,059	14,025		2,714	,010
KOMPENSASI	,153	,305	,081	,501	,619

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2022.

Dengan berdasarkan pada rumus regresi sederhana yaitu  $Y = a + bX$  merujuk pada nilai koefisien regresi pada tabel 4.33, dapat diketahui bahwa nilai a adalah angka *constant* dari *unstandardized coefficients* yaitu sebesar 38,059 yang merupakan angka konstan yang berarti jika tidak ada kompensasi maka nilai konsisten Kepuasan kerja Karyawan adalah sebesar 38,059 dan b adalah angka koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0,153 yang berarti bahwa setiap penambahan 1% kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,153. Karena disini nilai koefisien regresinya bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 38,059 + 0,153X$$

### 4. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan antara variabel X ( kompensasi) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Adapun hasil analisis koefisien korelasi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

Correlations		Pendidikan dan pelatihan	kinerja Karyawan
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	,502
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	40	40
KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,502	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	40	40

Sumber: Hasil Penelitian, Diolah 2022.

Untuk mengetahui korelasi antara variabel Kompensasi (X) dengan variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan membandingkan antara  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka ada korelasi antar variabel. Selain itu juga dapat dengan melihat nilai signifikansi (*2-tailed*)  $< 0,05$  maka terdapat korelasi antar variabel

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel Kompensasi dengan variabel Kepuasan kerja karyawan ini, maka digunakan pedoman untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi sebagaimana pada tabel 3.8 interpretasi terhadap koefisien korelasi. Dimana dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,502, dapat dikategorikan berada pada tingkat hubungan yang sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599, artinya variabel Kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT.Rian Putra Mandiri Majalengka ini ada hubungan diantara keduanya.

#### 5. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang mana untuk mengetahuinya dapat berpedoman pada nilai *R square* seperti pada tabel 4.35 berikut :

**Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 <sup>a</sup>	.252	.233	4.72155

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh Kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT.Rian Putra Mandiri ini sebesar 0,252 atau yang jika dibulatkan menjadi 25,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja karyawan karena berada pada interval 17% - 48%. Sedangkan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kompensasi, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja.

#### 6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui diterima atau ditolakny hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis ini dilakukan dengan melakukan uji signifikansi atau disebut juga dengan uji-t. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

**Tabel 6. Pengujian Hipotesis (Uji-t) kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	27.489	4.987		t	Sig.
	KOMPENSASI	.401	.112	.502	3.582	.001

a. Dependent Variable: vary

Dari tabel 6 diatas, diperoleh data bahwa untuk  $n = 40$  ( $df = 38$ ) dengan signifikansi 0,05 adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,582 > 2,02108$ , artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel X (Kompensasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan).

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi dan kondisi kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda memiliki hasil pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah cukup baik dan karyawan sudah puas atas pekerjaan yang mereka dapatkan di Indogrosir Samarinda. Persepsi setiap karyawan mengenai kompensasi tentunya berbeda-beda, kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga tergantung pada jabatan atau posisi pekerjaan selama karyawan berkerja. Dan namun berdasarkan hasil penelitian berarti karyawan sudah puas atas kompensasi yang diberikan sehingga perusahaan hanya perlu mempertahankan dan meningkatkan kompensasi sesuai jenjang karir karyawan untuk menjaga loyalitas karyawan. Kondisi setiap karyawan atas pekerjaan pasti

berbeda-beda karena beban kerja yang diberikan juga berbeda. Karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya jika perusahaan juga dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Pada penelitian ini kondisi kepuasan karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah tinggi berarti perusahaan sudah cukup baik dalam memenuhi kebutuhan yang karyawan harapkan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan, tingkat pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT.Rian Putra Mandiri Majalengka tergolong tinggi. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Rian Putra Mandiri Majalengka. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada pemberian kompensasi maka juga akan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan, begitupun sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan menurun maka tingkat kepuasan kerja juga akan menurun. Pengelolaan pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang telah dilakukan oleh PT.Rian Putra Mandiri Majalengka sejauh ini sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan pula dengan hasil yang telah diteliti mengenai kompensasi dan kepuasan kerja yang cukup tinggi. Dengan demikian perusahaan perlu mempertanyakan kondisi seperti ini untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mengingat pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi karyawan. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada dua variabel yaitu variabel dependen saja, untuk itu diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan lagi dengan pembahasan variabel yang lebih beragam. Peneliti juga berharap penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan membahas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi.

### **SARAN**

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kebijakan pemberian kompensasi terhadap karyawan untuk menjaga loyalitas karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan juga akan menerima dan puas terhadap pekerjaan yang telah perusahaan berikan karena karyawan mendapatkan kebutuhan yang mereka harapkan. Hal ini juga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan penelitian ini karena dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan dua variabel yaitu variabel dependent dan independent. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain dan juga menggunakan metode yang berbeda sehingga pembahasan juga lebih kompleks. Selanjutnya penulis berharap penelitian dapat dilakukan pada industri dan objek yang lebih beragam. Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi referensi untuk perusahaan maupun untuk kegiatan akademis.

### **ACKNOWLEDGEMENTS**

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, dapat menyelesaikan perancangan penelitian ini yang tidak lepas dari bantuan peran serta berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung khususnya kepada :

1. Ibu Ayi Srie Yuniawati, S.E., M.Ak., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang.
2. Bapak Ryan Feryana Kurniawan, S.E., M.M., sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang.
3. Bapak Solihin Rohayani, S.E., M.M., sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang
4. Bapak Erpi Rahman, S.E., M.Ak., sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang.
5. Ibu Gustina Hidayat, S.E., M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang.
6. Bapak Teguh Santoso, Drs., M.M., sebagai Pembimbing I dan Ibu Wulan Ariani Damayanti, S.E., M.M., sebagai Pembimbing II yang telah sabar membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang , Serta Pihak-pihak lain yang membantu penelitian, penulis ucapkan banyak terimakasih.
8. PT.Rian Putra Mandiri Majalengka yang telah mengizinkan, memberikan Informasi, dalam memenuhi segala kebutuhan yang terkait dengan penelitian ini.

9. Kedua orang tua Bapak Usep Udin dan Mamah Yayah Rokayah kakak laki-laki Diki Komarudin dan Istri beserta keluarga yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi, meyakinkan, dan memberi semangat bagi Penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian ini tepat waktu.
10. Misbahudin, S.Kom dan keluarga yang telah senantiasa memberikan dukungan, semangat dan motivasi sehingga Penulis mampu menyelesaikan penelitian ini tepat waktu.
11. Teman seperjuangan Manajemen - F Angkatan 2018 yang telah Bersama-sama berjuang menyelesaikan penelitian untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

## REFERENCES

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo. 2016. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPF.
- Indrasari, Meithina. 2017. Cetakan ke-1. *Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan*. Yogyakarta. Indomedia Pustaka.
- Kadarisman. 2015. Cetakan ke-2. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2017. Cetakan ke-1. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Sri Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. DEEPUBLISH.
- Tri Maryati. 2021. Cetakan ke-1. *Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja Kaaryawan*. Yogyakarta. UMY PRESS.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Pedoman Penyusunan Penelitian Skripsi*. 2022 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang.
- Agathanisa, C & Prasetio, A P (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol. 2, No.4. Hal 308-319. Link : <https://bit.ly/3DhlqRx> diakses pada 17 November 2021 pukul 21.35
- Danny, H.I, dkk. (2014) pengaruh kompenasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja. *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*. Vol 13 No.1 hal 1-9. 2014.
- Fatimah, N & Ratnasasri, Y (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan bagian marketing di PT.Diparanu Rucitra propertu Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kearian Lokal Indonesia*. Vol.1, No.2. Hal.12-22. Link : <https://bit.ly/3IHCh0T> diakses pada 3 januari 2022 pukul 14.44
- Fikri, K. Apriansyah,R. Putra, M A, (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7, No. 01. Hal 23-32. Link : <https://bit.ly/3iDad4c> diakses pada 18 november 2021 pukul 20.48
- I Nugraha, dkk (2016). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, Hal: 59-87. Link : <https://bit.ly/3tSokcx> diakses pada 23 Maret 2022 Pukul 12:55
- LP Siregar, dkk (2021). Pengaruh Kompensasi dan Flektibilitas driver gojek terhadap kinerja dengan intervening pada PT Gojek Indonesia cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.1, No.1 Hal : 18-29. Link : <https://bit.ly/3uuamN2> diakses pada 22 Maret 2022 Pukul 15:14
- MA Rasyid, H Tanjung, (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol.3, Hal.60-74. Link : <https://bit.ly/3tIXt2d> diakses pada 03 Februari 2022 pukul 9:41

- Ni kadek Ira, A.A sagung Kartika Dewi, (2019). pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol.8, No.1. hal 7191-7218. Link : <https://bit.ly/3tF4Rf3> diakses pada 17 November pukul 15.30
- Nurcahyani N,M & Adyani D,I (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, Hal : 500 – 532. Link : <https://bit.ly/36QgxCK> diakses pada 23 Maret 2022 pukul : 22:32
- Pitasari N A A , Mirwan S P, (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. Diponogoro Journal Of Management, Vol.7, No.4. Hal 1-11. Link <https://bit.ly/3qFjDAD> diakses pada 8 januari 2022 pukul 11:06
- Sari R,M & IG Riana, (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Jengaa Keramik Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 3, Hal. 1539-1565. Link : <https://bit.ly/3qAPrXp> diakses pada 22 Maret 2022 pukul 11:45
- Supatmi M E, dkk (2015). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Jurnal Profit vol.7, No.1. hal 25-37. Link : <https://bit.ly/3qEOVYv> diakses pada 22 Maret 2022 pukul 20.07
- Wulandari, E A, & Prahiawan W, (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Unit KCU Kopi Jakarta Barat”. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Triyasa. Vol.3, No. 2. Hal 176-197. Link : <https://bit.ly/3iC0HhT> diakses pada : 18 november 2021 pukul 21.47