

---

*The Influence Of Job Satisfaction On Provision Of Employees Compensation At Pt Sinar Bangun Tata Semesta***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Pemberian Kompensasi Karyawan Pada Pt Sinar Bangun Tata Semesta****Cornelia Dumarya Manik<sup>1\*</sup>, Mohamad Martin<sup>2</sup>**<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang\*E-mail: [Cornelia00720@unpam.ac.id](mailto:Cornelia00720@unpam.ac.id)**Abstract**

*The role of human resources must be considered because human resources are the planning and control of all activities in the business world. This study was conducted to determine the level of employee job satisfaction, determine compensation, and analyze the effect of job satisfaction on employee compensation. This research category is descriptive quantitative, which explains the correlational relationship. The population in this study were all employees who worked at PT. Sinar Bangun Tata Semesta has as many as 55 (fifty-five) employees, and the entire population is determined as a sample with a total sampling technique. The data collection method was carried out by library research and field research using primary data, namely employee perceptions (as respondents). The data analysis technique in this study used multivariate with simple linear regression analysis. The results showed that the job satisfaction of Sinar Bangun Tata Semesta significantly affected the provision of compensation for its employees with a contribution of 32.03 percent, meaning that when job satisfaction increases, the compensation perceived by employees will be higher.*

**Keywords:** job satisfaction, provision of employees compensation.**Abstrak**

Peranan sumber daya manusia harus diperhatikan karena sumber daya manusia merupakan perencana dan pengendali segala aktivitas dalam dunia bisnis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, menentukan kompensasi, dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kompensasi karyawan. Kategori penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang menjelaskan hubungan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sinar Bangun Tata Semesta memiliki karyawan sebanyak 55 (lima puluh lima) orang, dan seluruh populasi ditentukan sebagai sampel dengan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dan penelitian lapangan dengan menggunakan data primer yaitu persepsi pegawai (sebagai responden). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan multivariat dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja Sinar Bangun Tata Semesta berpengaruh signifikan terhadap pemberian kompensasi kepada karyawannya dengan kontribusi sebesar 32,03 persen, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kompensasi yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, pemberian kompensasi karyawan.**PENDAHULUAN**

Dewasa ini, akibat adanya globalisasi dan kemajuan teknologi mengakibatkan penurunan persentase penggunaan tenaga kerja manusia di bidang industri. Banyak kegiatan yang tadinya dikerjakan oleh manusia kini berganti menjadi tenaga mesin. Peranan dari sumber daya manusia tersebut harus tetap diperhatikan, karena sumber daya manusia menjadi perencanaan dan pengendalian semua kegiatan di dalam dunia usaha. Era ini menuntut bisnis yang mengharuskan sumberdaya manusia memiliki kapabilitas agar mampu menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Dalam era informasi, pertukaran informasi dalam organisasi mengalami perbedaan yang melibatkan serangkaian proses dan memiliki diferensiasi serta pertukaran informasi dalam konteks global (Santoso, et al., 2021). Manusia dalam posisinya sebagian karyawan yang menggerakkan jalannya usaha adalah sebagai sumber daya yang berperan sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya (Insight Talenta, 2019). Di samping itu, kompetitifnya tingkat persaingan usaha dan adopsi penggunaan teknologi membutuhkan efektivitas dan efisiensi agar setiap pelaku usaha untuk siap untuk mengimplementasikan konteks tersebut (Sani, et al., 2020). Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan untuk meletakkan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan porsi yang cukup besar, agar terjadi keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dalam suatu perusahaan dengan alasan bahwa perkembangan usaha dan organisasi perusahaannya sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja.

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dapat dikatakan sebagai prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan

(2017), didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Endarwita, Yuliza, & Hartina, 2021). Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian yang penting bagi karyawan/pegawai, dan juga peranan yang sangat strategis dalam lembaga/dinas/instansi/perusahaan/organisasi. Organisasi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan/pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat (Ilyas, 2018). Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai hal penting yang dimiliki individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula (Priansa, 2014, hal. 290).

Menurut Z. Hamid (2017), upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan dilakukan dengan kinerja masing-masing individu yang melekat pada kebijakan kompensasi perusahaan, dan faktor lainnya. Kompensasi merupakan beban dan beban bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan akan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih signifikan daripada karyawan (Pratama & Pinasthika, 2021). Malayu S.P. Hasibuan (2017:118), mendefinisikan kompensasi dengan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan Pemerintah atau masyarakat.

Beberapa temuan penelitian terdahulu yang dijadikan studi literatur diantaranya: (1) Penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2016 menggunakan objek Hotel Inna Dharma Deli Medan atas pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang melibatkan 40 responden yang menggunakan perhitungan *slovin*'. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kontribusi masing-masing sebesar 43,6 dan 65,1 persen (Winata, 2016). (2) Penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2017 yang menganalisis pentingnya faktor-faktor penentu kinerja karyawan pada 27 responden orang yang bekerja di CV. Karya Mandiri dan CV. Sumber Alam yaitu Industri Rotan se-Kecamatan Leuwimunding, dimana faktor kompensasi memiliki pengaruh dominan dalam menentukan kinerja karyawan 56,6 persen (Qustolani, 2017). (3) Penelitian yang dikonferensikan pada tahun 2017 menggunakan analisis pengembangan diri karyawan yaitu konselor atas harapan dan tantangannya dengan faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Dukungan sosial yang lebih tinggi mampu memberikan dampak positif bagi pekerja dalam mencapai kepuasan kerja (Ilyas, 2018). Kondisi ini menjadi harapan dan peluang profesi konselor dan solusi masalah yang dihadapi. (4) Penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2018 yang menganalisis pentingnya faktor kompensasi dan motivasi dalam membentuk kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan yang melibatkan 162 pegawai pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang, dimana peran kepuasan kerja dibentuk oleh kompensasi hanya 28,9 persen dan tidak berdampak signifikan kontribusinya terhadap kinerja (Mundakir & Zainuri, 2018). Beberapa temuan penelitian terdahulu yang masih tidak konsisten dimana kepuasan kerja dan pemberian kompensasi belum sepenuhnya memiliki pengaruh secara signifikan walaupun terdapat pengaruh yang sangat dominan berdasarkan penelitian terdahulu.

Beberapa masalah penting yang diidentifikasi pada penelitian ini antara lain: (1) kurangnya pemberian kompensasi kepada karyawan serta tuntutan karyawan masih belum terpenuhi; (2) pemberian pesangon terhadap karyawan masih jauh dengan standar perusahaan; dan (3) belum sepenuhnya karyawan mendapat asuransi kecelakaan kerja dan belum adanya kebijakan pensiun bagi karyawan yang lanjut usia. Oleh karena itu, PT. Sinar Bangun Tata Semesta yang menjadi subjek penelitian ini dilakukan kajian untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, mengetahui pemberian kompensasi serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap pemberian kompensasi karyawan. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan sebagai masukan dalam upaya kinerja dalam konteks faktor kepuasan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins mendefinisikan kepuasan kerja yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2018, hal. 413). Seseorang akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi dan menunjukkan sikap yang positif tetapi sebaliknya seseorang akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya ketika kepuasan kerjanya rendah. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2014). Kepuasan kerja memiliki 3 (tiga) komponen antara lain nilai-nilainya (*values*), kepentingan (*importance*) dan persepsi (*perception*). Pekerjaan itu sendiri, komponen gaji atau upah, pengawasan, kesempatan promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja secara keseluruhan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Luthans, Luthans, & Luthans, 2015). Menurut Roe dan Byars, rendahnya kepuasan kerja menjadi ancaman yang berdampak pada kemunduran organisasi sementara kepuasan kerja yang tinggi akan secara efektif dalam mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Priansa, 2014, hal. 291).

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan adalah *Two-Factor Theory* dan *Value Theory* menurut Wexley dan Yuki (1977) yaitu: (1) Teori Dua Faktor

merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (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 dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukan karena pekerjaan itu sendiri (Badriyah, 2015, hal. 237). (2) Teori Nilai dalam kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang yang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit yang menerima hasil, akan kurang puas (Wibowo, 2018, hal. 503-504).

Indikator Kepuasan Kerja pada penelitian ini adalah (1) gaji, dimana mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan; (2) tunjangan tambahan, dimana mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi; (3) penghargaan, dimana mengukur kepuasan sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja; (4) prosedur dan peraturan kerja, dimana mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja; dan (5) komunikasi, dimana mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan (Priansa, 2014, hal. 292).

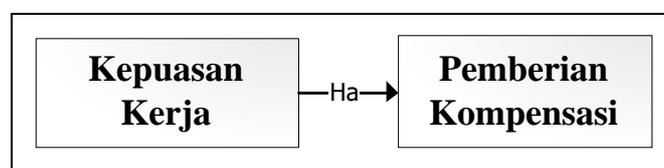
### Kompensasi

Menurut Wether dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang di tawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2018, hal. 289). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017, hal. 118). Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Dilihat dari cara pemberiannya kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*. Waktu pembayaran kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik (hal. 128). Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah, kerja karyawan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar. perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan di pergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat di tunda, misalnya makan.

Indikator Pemberian Kompensasi pada penelitian ini adalah (1) keadilan, dimana kompensasi mempengaruhi perilaku pegawai di organisasi, sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja pegawai; (2) kelayakan dan kewajaran, dimana kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya serta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar; (3) kinerja dan produktivitas kerja, dimana setiap organisasi menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya; (4) kemampuan membayar, dimana pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar; dan (5) kesediaan membayar, dimana kesediaan ini berpengaruh terhadap kebijakan pemberian atau pembayaran kompensasi bagi pegawai (Priansa, 2014).

### Model Penelitian

Model adalah rencana, representasi, atau deskripsi yang menjelaskan suatu objek, sistem, atau konsep yang seringkali berupa penyederhanaan atau idealisasi (Enjelina, 2014). Lebih lanjut, model juga dapat didefinisikan sebagai konstruk yang diukur baik dalam bentuk, struktur, isi, jumlah dan makna dengan batasan dan parameter spesifik tertentu (Husain, 2019). Model dalam penelitian sebetulnya sesuatu yang relatif berukuran kecil yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi (Supranto & Limakrisna, 2019, hal. 31).



Gambar 1. Model Penelitian

Sementara hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang masih sementara sifatnya sehingga dibutuhkan telaah pustaka yang mendalam untuk memberikan penguatan empiris (*empirical strenght*) (Sugiyono, 2017, hal. 4). Rumusan hipotesis alternatif pada penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H0: tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Pemberian Kompensasi

Ha : terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Pemberian Kompensasi

### METODE

Kategori penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang menjelaskan hubungan korelasional. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan yaitu variabel kepuasan kerja dan pemberian kompensasi di PT. Sinar Bangun Tata Semesta. Pengukuran variabel Kepuasan Kerja menggunakan 5 (lima) indikator dengan 10 (sepuluh) butir pernyataan sementara variabel Pemberian Kompensasi juga menggunakan 5 (lima) indikator dengan 15 (limabelas) butir pernyataan (Priansa, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Sinar Bangun Tata Semesta sebanyak 55 (lima puluh lima) karyawan dan keseluruhan populasi tersebut ditetapkan sebagai sampel dengan teknik *total sampling*.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan penelitian lapangan menggunakan data primer yaitu persepsi karyawan (sebagai responden). Instrumen atau perangkat yang digunakan dalam penelitian lapangan berupa kuisioner dengan mendistribusikan kepada para perusahaan. Instrumen menggunakan kuisioner dengan skala Likert menggunakan 5 (lima) skor rentang jawaban atas pernyataan-pernyataan yang disediakan melalui tools dari Skala '1' Sangat tidak Setuju (STS) hingga Skala '5' Sangat Setuju (Sugiyono, 2017, hal. 142).

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis multivariat. Tahapan ini dilakukan dengan mengeksplorasi kombinasi struktur yang telah didefinisikan dalam pengukuran keterkaitan antar faktor yang memungkinkan spesifikasi sejumlah kecil dimensi (faktor) yang menggambarkan bagian dari variabel asli (Husain, Ardiansyah, & Fathudin, 2021). Uji validitas diawali untuk mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Dalam penyusunan kuisioner, pernyataan yang ingin diajukan perlu dipastikan instrumen pengambil data dengan cara mengkorelasikan skor item butir-butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diuji coba (Sugiyono, 2017, hal. 172). Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Kemudian, dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian yang dimasukkan ke dalam rumus *Spearman-Brown R* =  $2r_b / 1 + r_b$ , jika hasil perhitungan *r-Alpha* bernilai positif dan *r-Alpha* > *r-table* maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, atau sebaliknya. Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk melakukan seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen diubah-rubah atau dimanipulasi (Sugiyono, 2017). Persamaan regresi pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut yaitu  $Y = a + bX$ .

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 55 karyawan PT. Sinar Bangun Tata Semesta yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 55 orang terdiri dari pria dan wanita dengan mayoritas memiliki latarbelakang pendidikan adalah SMA/SMK yaitu 49,1 persen dan rentang usia yang bervariasi dalam interval 20 – 29 Tahun, 30 – 39 Tahun dan diatas 40 tahun.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Nilai *r table* diperoleh dari  $df = 53$  ( $n-k$ ) adalah 0,2656.

Tabel 1. Rangkuman Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Penelitian

| (Variabel)<br>Item / Butir   | r-hitung | Kesimpulan<br>Validitas | Skor r-Alpha | Kesimpulan<br>Reliabilitas                 |
|------------------------------|----------|-------------------------|--------------|--|
| Kepuasan Kerja (X):          |          |                         |              |  |
| 1                            | 0,437    | valid                   | 0,533        | Reliabel,<br>karena<br>0,533 > r-<br>table |
| 2                            | 0,429    | valid                   |              |  |
| 3                            | 0,277    | valid                   |              |  |
| 4                            | 0,614    | valid                   |              |  |
| 5                            | 0,529    | valid                   |              |  |
| 6                            | 0,529    | valid                   |              |  |
| 7                            | 0,628    | valid                   |              |  |
| 8                            | 0,426    | valid                   |              |  |
| 9                            | 0,408    | valid                   |              |  |
| 10                           | 0,327    | valid                   |              |  |
| Pemberian<br>Kompensasi (Y): |          |                         |              |  |
| 1                            | 0,313    | valid                   | 0,635        | Reliabel,<br>karena<br>0,635 > r-<br>table |
| 2                            | 0,301    | valid                   |              |  |
| 3                            | 0,267    | valid                   |              |  |
| 4                            | 0,327    | valid                   |              |  |
| 5                            | 0,471    | valid                   |              |  |
| 6                            | 0,471    | valid                   |              |  |
| 7                            | 0,554    | valid                   |              |  |

| (Variabel)<br>Item / Butir | r-hitung | Kesimpulan<br>Validitas | Skor r-Alpha | Kesimpulan<br>Reliabilitas |
|----------------------------|----------|-------------------------|--------------|----------------------------|
| 8                          | 0,501    | valid                   |              |                            |
| 9                          | 0,603    | valid                   |              |                            |
| 10                         | 0,519    | valid                   |              |                            |
| 11                         | 0,288    | valid                   |              |                            |
| 12                         | 0,448    | valid                   |              |                            |
| 13                         | 0,462    | valid                   |              |                            |
| 14                         | 0,563    | valid                   |              |                            |
| 15                         | 0,492    | valid                   |              |                            |

Sumber: Dikalkulasi Penulis (2021)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka keseluruhan item pada variabel Kepuasan Kerja (X) maupun Pemberian Kompensasi (Y) menghasilkan skor yang lebih besar > *r-table* (0,2656), artinya butir pernyataan masing-masing dinyatakan valid. Di samping itu, reliabilitas instrumen baik variabel Kepuasan Kerja (X) dan Pemberian Kompensasi (Y) menghasilkan perhitungan *r-Alpha* masing-masing sebesar 0,533 dan 0,635 yang juga lebih besar dari *r-table*, artinya instrumen dikatakan *reliable*.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| R     | R-Square | Kesimpulan Besarnya Pengaruh   |
|-------|----------|--|
| 0,566 | 32,03%   | - Koefisien Korelasi: Cukup Kuat (berada pada interval 0,400 – 0,599)<br>- Koefisien Determinasi: Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Pemberian Kompensasi sebesar 32,09% |

Sumber: Dikalkulasi Penulis (2021)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka nilai koefisien korelasi (R) atas Kepuasan Kerja (X) dan Pemberian Kompensasi (Y) yaitu sebesar 0,566, artinya skor tersebut memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat, yang artinya Kepuasan Kerja memiliki keterkaitan yang cukup kuat atas Pemberian Kompensasi Karyawan di PT. Sinar Bangun Tata Semesta. Hasil kalkulasi nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atas pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu sebesar 32,03 persen yang berarti Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar nilai tersebut terhadap Pemberian Kompensasi sedangkan sisanya 67,97 persen disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana menghasilkan kalkulasi perhitungan sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$0,566 \frac{\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-(0,566)^2}}$$

$$0,566 \frac{\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-(0,32)}}$$

$$0,566 \frac{\sqrt{53}}{\sqrt{1-(0,68)}}$$

$$0,566 \frac{728}{0,82}$$

$$t = 5,02$$

Pengambilan keputusan menggunakan angka perbandingan *t-table* (2,0057), dimana *t*-hitung lebih besar dari *t-table* yang berarti *H<sub>a</sub>* diterima. Dengan demikian, artinya Kepuasan Kerja (X) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Pemberian Kompensasi (Y).

### PEMBAHASAN

Hasil kalkulasi yang memperoleh *t*-hitung secara statistik pada uji hipotesis atas pengaruh yang diuji. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pemberian Kompensasi di PT. Sinar Bangun Tata Semesta. Hasil ini dapat dipahami bahwa kepuasan kerja yang didasari oleh komponen gaji, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja serta komunikasi menjadi dasar pembentukan kepuasan kerja dan berdampak tingkat kompensasi berdasarkan pada keadilan, kelayakan dan kewajaran, kinerja dan produktivitas, kemampuan serta kesediaan membayar. Temuan ini juga mengkonfirmasi riset terdahulu yang membuktikan kontribusi kepuasan kerja dan kompensasi yang

cukup kuat sebesar 43,6 dan 65,1 persen (Winata, 2016) dan faktor dominan kompensasi dalam menentukan kinerja karyawan 56,6 persen (Qustolani, 2017). Di samping itu, pengaruh kepuasan organisasi terhadap kompensasi karyawan adalah cukup kuat. yang dilihat dari koefisien determinasi sebesar 32,03 persen, walaupun sisanya 67,97 persen masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, hal ini juga diperkuat dengan hasil statistik deskriptif dari tanggapan seluruh responden yang menjawab sangat setuju (38,36%), setuju (49,46%) dan kurang setuju (10,36%). Teori nilai juga mengkonfirmasi dimana kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang yang menerima hasil, akan semakin puas, semakin sedikit yang menerima hasil akan kurang puas.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik bahwa kepuasan kerja Sinar Bangun Tata Semesta terdapat pengaruhnya atas pemberian kompensasi karyawannya secara signifikan dengan kontribusi sebesar 32,03 persen, artinya ketika kepuasan kerja meningkat akan semakin tinggi pemberian kompensasi yang dipersiapkan oleh karyawan.

### Saran

Saran yang disampaikan pada penelitian ini yaitu: (1) tingkat pendidikan karyawan yang sesuai bidangnya mampu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan dari pimpinan, maka disarankan agar perusahaan lebih selektif dalam memberi tugas kepada karyawan berdasarkan tingkat pendidikannya agar tercipta kelancaran tugas pada setiap karyawan; (2) kepuasan organisasi dan kompensasi karyawan PT. Sinar Bangun Tata Semesta bisa semakin baik dan bisa menyesuaikan dengan standarisasi perusahaan, misalnya tingkat pendidikan pada setiap pimpinan sehingga lebih selektif dalam mengambil keputusan setiap tugas yang akan dibebankan kepada karyawan yang sekiranya mampu menyelesaikan dengan baik; dan (3) perusahaan untuk meningkatkan sarana dan prasarana dalam bekerja agar sesuai dengan standarisasi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Endarwita, Yuliza, M., & Hartina, M. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). *SOSIOEDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 10(1), 81-95.
- Enjelina. (2014, Agustus 31). *apa pengertian model*. Dipetik Oktober 2021, dari <https://brainly.co.id/tugas/506594>
- Hamid, Z. (2017). Impact of High-Performance Work Systems on Export-Oriented SMEs Performance: The Mediating Role of Human Capital Development. *The South East Asian Journal of Management*, 11(2), 142-163. doi:10.21002/seam.v11i2.8524
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, T. (2019). An Analysis of Modeling Audit Quality Measurement Based on Decision Support Systems (DSS). *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Husain, T., Ardhiyansyah, M., & Fathudin, D. (2021). Confirmatory factor analysis: Model testing of financial ratio's with decision support systems approach. *International Journal of Advances in Applied Sciences (IJAAS)*, 10(2), 115-121. doi:10.11591/ijaas.v10.i2.pp115-121
- Ilyas, A. (2018). Kepuasan Kerja; Harapan dan Tantangan Bagi Konselor. *PROSIDING/ SEMARAK 50th BK UNP 2017* Hal. 101-119). Padang: Fakultas Ilmu Pendidikan UNP. doi:<https://doi.org/224>
- Insight Talenta. (2019, Nopember 28). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Fungsinya*. (PT Mid Solusi Nusantara) Dipetik Oktober 2021, dari <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah/>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence –Based approach* (13<sup>th</sup> Ed.). United States of America: Information Age Publishing, Inc.
- Mundakir, & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36. doi:10.24176/bmaj.v1i1.2639
- Pratama, A., & Pinasthika, L. A. (2021). The Influence of Work Discipline and Compensation to the Employee Performance: A Case Study of PT Temasindo Intipratama, South Jakarta. *European Exploratory Scientific Journal*, 5(1), 34-42.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78-86.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior* (12 ed.). (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, Penerj.) Jakarta: Erlangga.

- Sani, A., Budiyantra, A., Haryanto, T., Wiliani, N., Manaf, K., & Firmansyah, E. (2020). Influences of the Environmental Context on the Acceptance and Adoption Technology among SMEs in Indonesia. *Test Engineering & Management*, 83, 22283-22293.
- Santoso, B., Sani, A., Husain, T., & Hendri, N. (2021). VPN Site To Site Implementation Using Protocol L2TP And IPSec. *TEKNOKOM: Jurnal Teknologi dan Rekayasa Sistem Komputer*, 4(1), 30-36. doi:10.31943/teknokom.v4i1.59
- Saragih, H., & Husain, T. (2012). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information*, 1(1), 5-18.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (5<sup>th</sup> Ed.). Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5<sup>th</sup> Ed., Cetakan ke-10). Jakarta: Rajawali Pers.
- Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1-17. doi:10.35126/ilman.v4i1.28