

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol

Pristia Dwidanna Safitri¹, Laode Syarfan²

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau,
Jln. Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau, Indonesia 90221*

Email: pristiadwidannasafitri@student.uir.ac.id, laodesyarfan@soc.uir.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di nagari koto kaciak kecamatan bonjol. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe deskriptif kuantitatif, yaitu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data menggunakan angka-angka dan statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan. Dari hasil perhitungan Koefisien determinasi diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,843 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 84,3%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 84,3%, dan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil uji t diketahui bahwa pemberian kompensasi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera. Nilai t-hitung sebesar $2,445 > t\text{-tabel} (1,676)$ dan $\text{sig. } 0,001 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan.

Abstract

The Effect of Compensation on Employee Job Satisfaction at PT Fadillah Mandiri Sejahtera in Nagari Koto Kaciak, Bonjol District

This study aims to determine how compensation affects employee job satisfaction at PT Fadillah Mandiri Sejahtera in nagari koto kaciak, bonjol sub-district. In this study the authors used a quantitative descriptive type, which is a form of research that aims to collect, analyze, and interpret data using numbers and statistics to answer research questions and test the hypotheses proposed. From the calculation of the coefficient of determination obtained from the calculation of simple linear regression, the coefficient of determination is 0.843 or $R^2 \times 100\%$ of 84.3%. The meaningfulness of this value implies that the compensation variable affects employee job satisfaction by 84.3%, and the remaining 15.7% is influenced by other variables outside the model included in this study. From the t-test results, it is known that compensation has a real and significant effect on employee job satisfaction of PT Fadillah Mandiri Sejahtera. The t-count value is $2.445 > t\text{-table} (1.676)$ and $\text{sig. } 0.001 < 0.05$, this means that H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap dunia bisnis. Globalisasi menciptakan persaingan yang ketat antara perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar. Dengan globalisasi, dunia bisnis tidak bisa dihindari untuk mencapai organisasi bisnis yang efisien dan efektif. Efisiensi dan efektifitas dalam suatu usaha sangat diperlukan untuk perusahaan memiliki kemampuan untuk bersaing dan mengungguli dibandingkan dengan pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan di dunia persaingan semakin sengit. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Setiap kegiatan perusahaan manusia selalu berperan aktif karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal (Aziz, 2016).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan tidak diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, ketidakpuasan emosional akan berkembang. Ketidakpuasan emosional akan tumbuh seiring berjalannya waktu membuat karyawan mengeluh saat mereka melakukan pekerjaannya (Mugungo, Muguna, & Muriithi, 2015).

Selain kompensasi, hal lain yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan, terkadang di tempat kerja, karyawan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat Hal tersebut diketahui bahwa perputaran keluar dan masuknya karyawan atau tingkat *Turnover* pada PT. Fadillah

mengembangkan semua potensi yang dimilikinya, yang secara otomatis membuat mereka tidak mampu untuk fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan mereka. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Bawoleh, Pangemanan, & Tielung, 2015). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang tentang pekerjaan yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya pemimpin, kebijakan dan prosedur, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja (Iis & Yunus, 2016). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Semakin tinggi penilaian pada pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan dengan pekerjaan tersebut (Laan, Zain, Muis, & Taba, 2016).

PT. Fadillah Mandiri Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang berada pada Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol, yang bergerak di sektor pertanian dengan fokus pada kegiatan pembelian padi dan penjualan hasil pertanian berupa beras. PT. Fadillah Mandiri Sejahtera menyediakan tenaga kerja dalam bidang jasa yang bertugas untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian. PT. Fadillah Mandiri Sejahtera juga berupaya untuk meningkatkan nilai tambah melalui pengolahan dan pemasaran hasil pertanian agar bisa laku dipasaran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera, terdapat permasalahan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan yaitu :

1. *Turnover*

Mandiri Sejahtera tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1: Turnover pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2019	60	5	3	58
2020	58	8	5	55
2021	55	7	6	54
2022	54	10	8	52
2023	52	12	10	50

Sumber: PT. Fadillah Mandiri Sejahtera, 2023

Berdasarkan data *turnover* karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera dalam periode 2019 – 2023 diketahui terdapat jumlah yang tidak stabil, dimana setiap tahunnya ada kenaikan dan juga

penurunan jumlah *turnover* karyawan. Hal ini dapat mengidentifikasi bahwa tingkat *turnover* karyawan pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera masih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (Absen)

Hal tersebut diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT.

Fadillah Mandiri Sejahtera tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2: Absensi Pegawai PT. Fadillah Mandiri Sejahtera Tahun 2019 - 2023

Tahun	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Karyawan	Absensi		
			S	I	A
2019	312	60	20	13	6
2020	312	58	30	10	7
2021	312	55	15	4	6
2022	312	54	17	8	5
2023	312	52	14	6	4
Rata – Rata					

Sumber : PT. Fadillah Mandiri Sejahtera, 2023

Keterangan :

S = Sakit

I = Izin

A = Alfa/Tanpa Keterangan

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera dalam periode 2019 – 2023 diketahui terdapat jumlah yang tidak stabil, dimana setiap tahunnya ada kenaikan dan juga penurunan jumlah kehadiran karyawan dengan berbagai alasan yaitu cuti, izin dan sakit. Menurut manager PT. Fadillah Mandiri Sejahtera bahwa jika absensi kehadiran karyawan berada dibawah persentase 80% berarti berada dalam kategori rendah. Keadaan ini terjadi dikarenakan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Permasalahan tersebut disebabkan oleh :

1. Gaji
Gaji yang diberikan kepada karyawan belum sesuai standar UMP. UMP Sumatra barat untuk tahun 2023 sebesar Rp2.742.476. Dan UMP Sumatra barat untuk tahun 2024 resmi naik 2,52 persen menjadi Rp2.811.449. Sedangkan gaji karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera hanya sebesar Rp1.500.000
2. Insentif
PT. Fadillah Mandiri Sejahtera tidak memberikan insentif kepada karyawan atas waktu kerja karyawan seperti tidak

diberikannya uang lembur untuk karyawan.

Tabel 3: Jumlah Karyawan Sesuai Profesi Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera

No	Profesi Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Asisten Direktur	1
2.	Sekretaris	1
3.	Manajer Teknis	1
4.	Asisten Manajer Teknis	1
5.	Manajer Keuangan	1
6.	Marketing	3
7.	Karyawan Kebun	20
8.	Tukang	10
9.	Karyawan Heler	8
10.	Sopir	2
11.	Bagian Produksi	1
12.	Security	1
Total Karyawan Keseluruhan		50

Sumber : PT. Fadillah Mandiri Sejahtera , 2023

Berdasarkan tabel diatas daftar karyawan pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol tahun 2023 berjumlah 50 orang.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan panduan bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kebijakan kompensasi yang mendukung kepuasan kerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fadillah mandiri sejahtera di nagari koto kaciak kecamatan bonjol?”

3. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis dan menjelaskan apakah kompensasi

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam bekerja. Selain itu, kompensasi yang adil dan memadai juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga mengurangi tingkat turnover karyawan. Namun, terdapat juga tantangan dalam mengelola sistem kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi dianggap tidak adil atau tidak sesuai dengan kontribusi karyawan, maka hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan ketidakpuasan yang berujung pada kinerja yang rendah.

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fadillah mandiri sejahtera di nagari koto kaciak kecamatan bonjol.

KERANGKA TEORI

A. Kompensasi

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan. Peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah memotivasi para anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu caranya dengan memberikan kepada mereka kompensasi.

Kompensasi merupakan faktor penting yang menjadi perhatian banyak organisasi untuk mempertahankan dan juga menarik minat sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan.

Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan.

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Hartatik (2014) kompensasi mencakup balas jasa finansial dan nonfinansial. Kompensasi merupakan balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Sutrisno (2017:181) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)". Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas

pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap

imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Baik buruknya pencapaian yang didapat perusahaan dari tahun ketahun dipengaruhi oleh peningkatan hasil kerja karyawan, karena karyawanlah yang berperan aktif dalam menjalankan sumber daya di perusahaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya.

Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang, di mana terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan hasil yang mereka terima atas pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh upah, gaya kepemimpinan, supervisor, rekan kerja, kesempatan promosi, kebijaksanaan dan prosedur serta kondisi kerja. Apabila manajemen mampu memberikan kepuasan kerja bagi para anggota organisasi, hal ini menjadi ukuran keberhasilan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:82) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain :

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
Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas (independent) adalah Kompensasi (X) dan variabel terikat (dependent) adalah Kepuasan Kerja (Y). Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data menggunakan angka-angka dan statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif dengan penelitian Regresi Sederhana. Alasan menggunakan penelitian ini adalah, agar peneliti mendapatkan data yang akurat tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di nagari koto kaciak kecamatan bonjol”.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera, adapun yang menjadi alasan penulis melakukan penelitian di Perusahaan PT tersebut bergerak di bidang agribisnis atau pertanian. Agribisnis adalah sektor ekonomi yang berfokus pada produksi, pengolahan, distribusi, dan pemasaran produk-produk pertanian dan hutan, termasuk makanan seperti beras, tanaman komoditas seperti kopi, dan bahan-bahan lain seperti pinang. Agribisnis mencakup berbagai aspek dari rantai pasokan pertanian, mulai dari produksi hingga distribusi dan penjualan produk-produk pertanian.

C. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera yang berjumlah 50 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan digunakan dan diteliti dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017:81). Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penelitian ini mengambil seluruh atau semua populasi sebagai sampelnya dikarenakan populasi sedikit atau kurang dari 100 orang. Jadi, sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan yang ada pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non

probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara tidak acak. Adapun metode yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan informasi yang diperoleh oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Berdasarkan sumber pengambilannya data dibedakan menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Carl Mc Daniel dan Rogers Gates adalah data survei, pengamatan atau eksperimen yang dikumpulkan untuk memecahkan masalah tertentu yang diselidiki. Data primer pada penelitian ini merupakan data dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain dan biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Pada penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, literature, artikel, jurnal, media internet dan dokumentasi lain yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui studi lapangan yaitu dengan melakukan penelitian langsung dengan cara:

1. Angket atau Kuesioner

Metode pengumpulan data kuesioner (angket), adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada

responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan bentuk angket langsung tertutup yang dirancang sedemikian rupa untuk memperoleh data tentang keadaan yang dialami responden, kemudian secara alternatif jawaban telah tertera dalam angket sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang sesuai.

Dalam penelitian ini disusun skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok peristiwa atau gejala sosial. Terdapat lima skala disediakan dalam format berikut :

- Sangat tidak setuju = diberi skor 1
- Tidak setuju = diberi skor 2
- Kurang setuju = diberi skor 3
- Setuju = diberi skor 4
- Sangat setuju = diberi skor 5

2. Interview (Wawancara)
Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung terhadap informan yang berhubungan dengan penelitian melalui daftar pedoman wawancara yang sesuai dengan permasalahan yang ada pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol.
3. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk

memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, catatan-catatan, arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Pada penelitian ini dokumentasi berupa jumlah karyawan keseluruhan, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur perusahaan, serta barang-barang yang ada pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol.

G. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:12).

Analisis data metode kuantitatif adalah metode yang dilakukan dalam penelitian dengan menunjukkan kepada riset dalam rumus-rumus. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem saluran distribusi terhadap kepuasan konsumen pada toko bahan bangunan sikumbang karya kota padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Rekapitulasi Kompensasi (X)

Tabel 4: Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Indikator	Item	Tanggapan					Mean	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
Upah dan Gaji	P1	16	25	7	2	0	4.08	Baik
	P2	10	25	9	6	0	3.78	Baik
	P3	11	14	12	10	3	3.40	Baik
Insentif	P4	6	14	26	2	2	3.42	Baik
	P5	7	4	19	16	4	2.88	Cukup Baik

Indikator	Item	Tanggapan					Mean	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
	P6	9	5	12	14	10	2.78	Cukup Baik
Tunjangan	P7	6	24	12	7	0	3.54	Baik
	P8	4	16	8	21	1	3.02	Cukup Baik
	P9	6	26	8	6	4	3.48	Baik
Fasilitas	P10	7	27	5	10	2	3.52	Baik
	P11	9	18	11	3	9	3.30	Baik
	P12	18	14	7	10	1	3.76	Baik
Total Mean							3,41	Baik

Sumber : Sumber : hasil olahan data primer, 2024

Tabel V.5 menggambarkan statistik deskriptif variabel kompensasi berdasarkan persepsi karyawan, dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 50 orang. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian

responden terhadap variabel kompensasi secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 3.41. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera yang diteliti terkait kompensasi yang diberikan kategori Baik.

Variabel Rekapitulasi Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5: Deskripsi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja

Indikator	Item	Tanggapan					Mean	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
Pekerjaan	P1	10	32	6	1	1	3.98	Baik
	P2	8	27	9	6	0	3.74	Baik
	P3	5	8	15	13	9	2.74	Cukup Baik
Upah	P4	6	13	17	10	4	3.14	Cukup Baik
	P5	9	4	12	21	4	2.86	Cukup Baik
	P6	10	6	11	15	8	2.90	Cukup Baik
Promosi	P7	8	23	13	6	0	3.66	Baik
	P8	6	16	7	18	3	3.20	Cukup Baik
	P9	8	20	10	10	2	3.44	Baik
Pengawas	P10	8	24	3	10	5	3.40	Baik
	P11	9	22	8	10	1	3.56	Baik
	P12	9	26	8	3	4	3.66	Baik
Rekan Kerja	P13	8	21	10	10	1	3.50	Baik
	P14	13	12	18	6	1	3.60	Baik
	P15	19	9	12	6	4	3.66	Baik
Total Mean							3,42	Baik

Sumber : hasil olahan data primer, 2024

Tabel V.6 menggambarkan statistik deskriptif variabel kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan, dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 50 orang. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepuasan

kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 3.42 Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera yang diteliti terkait kepuasan kerja yang diberikan kategori Baik.

a. Uji validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel

tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

1) Uji Validitas atas Kompensasi

Hasil uji validitas data variabel Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6: Hasil Uji Validitas Data atas Kompensasi

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1	0,337	0,230	Valid
X.2	0,265	0,230	Valid
X.3	0,393	0,230	Valid
X.4	0,505	0,230	Valid
X.5	0,519	0,230	Valid
X.6	0,272	0,230	Valid
X.7	0,275	0,230	Valid
X.8	0,439	0,230	Valid
X.9	0,467	0,230	Valid
X.10	0,248	0,230	Valid
X.11	0,536	0,230	Valid
X.12	0,454	0,230	Valid

Sumber: Data primer SPSS yang diolah, 2024

Tabel V.7 yakni uji validitas atas kompensasi , maka dari 12 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (Valid), sebab kelima item pernyataan memiliki R-hitung yang sudah diatas dari r-tabel 0,230. Kemudian uji validitas terhadap kepuasan kerja

sebagai berikut :

2) Uji Validitas Data Atas Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas data variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7: Hasil Uji Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,402	0,230	Valid
Y.2	0,383	0,230	Valid
Y.3	0,330	0,230	Valid
Y.4	0,552	0,230	Valid
Y.5	0,650	0,230	Valid
Y.6	0,443	0,230	Valid
Y.7	0,400	0,230	Valid
Y.8	0,283	0,230	Valid

Y.9	0,511	0,230	Valid
Y.10	0,293	0,230	Valid
Y.11	0,501	0,230	Valid
Y.12	0,614	0,230	Valid
Y.13	0,546	0,230	Valid
Y.14	0,687	0,230	Valid
Y.15	0,29	0,230	Valid

Sumber: Data primer SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas atas kinerja pegawai dengan 15 item pernyataan yang diajukan adalah valid karena memiliki R-hitung yang sudah diatas dari r-tabel 0,230.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menggunakan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan Reliabilitas diukur dngan *cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2016)

instrument penelitian dikatakan reliable jika *cronbach's Alpha* > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* .0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rstandar	Keterangan
Kompensasi (X)	0,798	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,865	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer SPSS yang diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,798 dan kepuasan kerja memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,865 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner kompensasi dan kepuasan kerja dinyatakan *reliabel* yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas diterapkan guna mengecek apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas memakai *tes non parametrik Kolmogorov-Smirnov*. Nilai dikatakan berdistribusi normal apabila nilainya > 0,05 dan dikatakan tidak normal apabila < 0,05. Berikut penjabarannya:

Tabel 9: Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kompensasi	Kepuasan Kerja
N	50	50

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.96	51.04
	Std. Deviation	4.832	6.305
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.099
	Positive	.128	.099
	Negative	-.164	-.077
Test Statistic		.164	.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer SPSS yang diolah, 2024

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* pada variable kompensasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dilihat dari *Asymp. Sig* adalah 0,102 yang artinya nilai yang tertera > 0,05, maka data kompensasi berdistribusi normal. Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja nilai signifikansinya sebesar 0,200 dan berada > 0,05 maka data tersebut juga berdistribusi normal. Berdasarkan hal tersebut maka kedua variable memiliki data yang terdistribusi normal.

d. Uji Linieritas

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik

seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y), sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Adapun hasil uji linieritas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 10: Hasil Uji Linieritas Data

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	619.151	15	41.277	1.056	.428
		Linearity	8.382	1	8.382	.214	.646
		Deviation from Linearity	610.769	14	43.626	1.116	.379

Within Groups	1328.769	34	39.081		
Total	1947.920	49			

Sumber: Data primer SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) pada tabel V.11 menunjukkan bahwa nilai *Deviation From linearity* untuk kedua variable adalah sebesar $0.379 > 0.05$ serta membuktikan bahwa kedua data adalah *linier*.

e. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap pegawai. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

Dimana:

Y = Kepuasan

X = kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

$$Y = a + bX$$

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh kompensasi terhadap

kepuasan kerja pada karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut: Konstanta regresi: 54.546 Konstanta variabel Kompensasi (X): 0,186. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumuspersamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 54,546 + 0,186X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut: Nilai konstanta, **54.546** artinya **kepuasan kerja karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera 54.546** satuan, dengan ini asumsi kompensasi dalam keadaan konstan / tetap. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X) **0,186**, artinya jika kompensasi meningkat maka pengaruhnya terhadap **kepuasan kerja karyawan** meningkat sebesar **0,183**.

Tabel 11: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	54.546	7.751		7.038	.000
	Kompensasi	.186	.188	.166	2.455	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer SPSS yang diolah, 2024

f. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat

untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.843	.616	6.357

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data primer SPSS yang diolah, 2024

Dari tabel *model summary* di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,766, sedangkan nilai R² sebesar 0,843. Koefisien determinasi ini diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,843 atau R² x 100% sebesar 84,3%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 84,3%, dan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

g. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Uji t

dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Untuk melakukan uji-t digunakan tabel *coefficient*.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.546	7.751		7.038	.000
	Kompensasi	.186	.188	.166	2.455	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan data tabel V.14 diperoleh t_{hitung} sebesar 2.445 pada tingkat sig sebesar 0,001. Hasil uji-t tersebut

dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $p\text{ value} \leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya,
2. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $p\text{ value} \geq \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar $2,445 > t\text{-tabel} (1,676)$ dan $\text{sig} 0,001 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kebermaknaan ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil rata-rata penilaian responden terhadap variabel kompensasi secara keseluruhan, termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 3.41. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera yang diteliti terkait kompensasi yang diberikan kategori Baik.
2. Dari hasil rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 3.42 Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera yang diteliti terkait kepuasan kerja yang diberikan kategori Baik.
3. Dari hasil perhitungan Koefisien determinasi diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,843 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 84,3%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kompensasi berpengaruh

ditolak, dengan kata lain variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 84,3%, dan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Dari hasil uji t diketahui bahwa pemberian kompensasi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera. Nilai t-hitung sebesar $2,445 > t\text{-tabel} (1,676)$ dan $\text{sig. } 0,001 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera, masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian tunjangan kinerja yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jabatan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam tentang kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- Abdul Aziz. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal.
- Bawoleh,, V., Sifrid, S., Pangemanan, M., & Tielung, V. (2015). The Effect of Motivation and Compensation toward Job Satisfaction in PT. Sig Asia Bitung. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA), 3(3), 472-481.
- Idrus, Rahmat Laan , Muhammad Yunus Zain , Mahlia Muis, Muhammad Taba.(2016). The Effect Of Composition And Employee Development On The JobSatisfaction And Employee Performance. International Journal Of ResearchIn Social Sciences. Vol. 6, No.5
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of SelfEfficacy and Employee Performance. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(7), 284–298.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County , Kenya, 3(6), 47–59.