

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT AMBON  
MANISE INTERMEDIA

Reza Markalim<sup>1)</sup>, Stenly R. Titioka, SE., M.Si<sup>2)</sup>, Jean R Asthenu, SE., M.Si<sup>3)</sup>, .....

<sup>1,2,3,...)</sup>Jurusan dministrasi Niagadan Politeknik Negeri Ambon

<sup>1,2,3,...)</sup> [rezamarkalim@gmail.com](mailto:rezamarkalim@gmail.com)<sup>1</sup>, [stenlytitioka08@gmail.com](mailto:stenlytitioka08@gmail.com)<sup>2</sup>, [jeanrosa99@yahoo.com](mailto:jeanrosa99@yahoo.com)<sup>3</sup>

ABSTRACT

PT. Ambon Manise Intermedia is a company engaged in mass media which has the task of finding news, compiling news and printing it in the form of newspapers and online news. To motivate employees in increasing job satisfaction at PT. Ambon Manise Intermedia was given compensation. However, several problems were still found in the distribution of compensation, such as: the provision of salaries that were still below the minimum wage, insurance that had not been implemented, unequal bonuses and limited allowances. This study aims to empirically examine the effect of compensation variables on employee job satisfaction at PT. Ambon Manise Intermedia.

This research is an empirical research, with the population is all employees of PT. Ambon Manise Intermedia. The sample in this study were 31 respondents. The analysis technique used is simple linear regression analysis, in which the hypothesis test uses t-statistical test to test the partial regression coefficient with a significant degree of 0.05 or 5%. This gives the results of the t-statistical test which shows a coefficient of (0.565) with a significant value of 0.001 below the significant level of 0.05

The test results on the responses of 31 respondents gave the conclusion of the study, namely, compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Ambon Manise Intermedia. Based on the results of this study, it can be concluded that the research suggestions are PT. Ambon Manise Intermedia must immediately fix the problem in compensation so that employee job satisfaction increases.

Keywords: Compensation, Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

PT. Ambon Manise Intermedia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang media masa yang memiliki tugas untuk mencari berita, menyusun berita dan mencetaknya dalam bentuk koran maupun berita online. Untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Ambon Manise Intermedia diberikan kompensasi. Namun, masih ditemukannya beberapa permasalahan dalam penyaluran kompensasi seperti : pemberian gaji yang masih dibawah UMP, asuransi yang belum terlaksana, bonus yang tidak merata dan tunjangan yang terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ambon Manise Intermedia.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, dengan populasi adalah keseluruhan karyawan PT. Ambon Manise Intermedia. Sampel pada penelitian ini adalah 31 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, di mana uji hipotesis menggunakan uji t-statistik untuk menguji koefisien regresi parsial dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5%. Hal ini memberikan hasil uji t-statistik yang menunjukkan koefisien sebesar (0,565) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 di bawah tingkat signifikan 0,05

Hasil pengujian terhadap tanggapan 31 responden memberi kesimpulan penelitian yaitu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ambon Manise Intermedia. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan saran penelitian yaitu PT. Ambon Manise Intermedia harus secepatnya memperbaiki masalah pada kompensasi agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat berharga. Kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh baik tidaknya pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan bagian utama dalam pemrosesan masukan (input) menjadi keluaran (output) yang dihasilkan perusahaan. Suprihati, 2014 dalam (Aprinawati, dkk 2021)

Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang sangat penting untuk memperoleh perhatian dan terus ditingkatkan perannya dalam organisasi manusia. Salah satu upaya yang dapat diberikan organisasi dengan memberi perhatian terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Bagi Karyawan, kompensasi menjadi harapan dan hak yang sepatutnya diterima sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap organisasi selama bekerja. (Rahayu, G., Pramularso, E Y., 2018).

PT. Ambon Manise Intermedia yang nama medianya yaitu "Harian Berita Kota Ambon" ini beralamat di Jl. Jendral Sudirman Ambon. PT. Ambon Manise Intermedia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang media masa sejak tahun 2019 dengan tujuan agar masyarakat Kota Ambon dapat mengetahui segala informasi seputaran Kota Ambon. PT. Ambon Manise Intermedia mempunyai tugas yaitu mencari berita , Menyusun berita dan mencetaknya dalam bentuk Koran juga dikemas dalam bentuk berita online.

Sebagai perusahaan media masa di Kota Ambon, PT. Ambon Manise Intermedia sudah cukup terkenal dalam penyajian berita-berita mereka. Namun data yang ditemukan penulis pada PT. Ambon Manise Intermedia ternyata masih terlihat masalah di sana, Hal ini harus menjadi perhatian sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Daftar Gaji Karyawan**  
**PT. Ambon Manise Intermedia Tahun 2021**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Jumlah Gaji
1.	Chairman	1	Rp 2.000.000
2.	Komisaris	1	Rp 2.000.000
3.	Staf Iklan	2	Rp. 750.000
4.	Staf Sirkulasi dan Pemasaran	4	Rp. 750.000
5.	Staf Keuangan	3	Rp. 750.000
6.	Staf Redaksi	16	Rp. 1.500.000
7.	Percetakan dan Layout	3	Rp. 1.000.000
8.	Penanggung Jawab Redaksi	1	Rp. 1.500.000

Sumber : PT. Ambon Manise Intermedia (Data diolah)

Data pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Ambon Manise Intermedia sebanyak 31 orang karyawan dengan besar Gaji/Upah yang diberikan kepada 31 karyawan tersebut berbeda-beda , dimana untuk chairman dan komisaris mendapatkan total Gaji tertinggi yaitu sebesar Rp. 2.000.000 sementara untuk staf sirkulasi dan pemasaran, staf iklan dan staf keuangan mendapatkan jumlah gaji terendah yaitu sebesar Rp. 750.000 adapun staf redaksi dan penanggung jawab redaksi mendapatkan jumlah gaji sebesar Rp. 1.500.000 dan yang terakhir percetakan dan layout mendapatkan jumlah gaji sebesar Rp. 1.000.000. Hal ini sudah sesuai dengan tingkat jabatan masing-masing karyawan. Namun apabila dibandingkan dengan surat keputusan Gubernur Maluku Nomor 672 Tahun 2021 yang dikutip dari berita online Kompas.com tentang penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2022 yang sekarang ini mengalami kenaikan sebesar Rp. 14.351 menjadi Rp. 2.619.312 total Upah yang diterima setiap Karyawan masih jauh dari Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk itu Penulis merasa hal ini harus diperhatikan.

Selain mendapatkan gaji yang di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Penulis juga menemukan fakta dari hasil wawancara Penulis terhadap pimpinan pada PT. Ambon Manise Intermedia, beliau menuturkan bahwa peraturan perusahaan dalam memberikan tunjangan dan asuransi itu ada namun, tunjangan yang baru diberikan pada karyawan adalah tunjangan Hari Raya dan Natal saja, dan untuk asuransi sampai sekarang belum terealisasi karena masih terdapat masalah dalam keuangan pada perusahaan.

Adapun hasil wawancara penulis terhadap 11 orang karyawan pada PT. Ambon Manise Intermedia tentang bonus yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, 8 orang karyawan mengaku sudah pernah mendapatkan bonus dari perusahaan dan 3 lainnya belum pernah mendapatkan bonus apapun dari perusahaan. Berdasarkan hasil observasi penulis ternyata jabatan yang paling sering mendapatkan bonus adalah staf redaksi karena mampu membuat berita lebih dari target perhari, adapun yang mendapatkan bonus selain staf redaksi yaitu bonus apabila karyawan ditugaskan untuk lembur malam.

Dengan adanya Kompensasi yang kurang baik dan tidak sesuai terhadap Karyawan maka sangat mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab Karyawan kepada

perusahaan, seperti yang penulis jumpai pada PT. Ambon Manise Intermedia yaitu, penulis menemukan keluhan-keluhan karyawan yang tidak pernah mendapatkan bonus dari perusahaan. Mereka mengaku belum merasa cukup puas dengan bonus yang diberikan perusahaan dan mereka menuturkan bahwa bonus yang diberikan perusahaan tidak merata atau belum cukup adil. hal ini berarti kompensasi yang diberikan Perusahaan diharapkan bisa menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka yang menjadi masalah penelitian ini adalah “Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ambon Manise Intermedia?” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ambon Manise Intermedia.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Malayu S. P. Hasibuan (2014). Mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hartatik, 2014 dalam (Rahayu, G 2019) yaitu kompensasi mencakup balas jasa finansial dan nonfinansial dimana Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat buruh atau organisasi Karyawan  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
4. Produktivitas kerja karyawan jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Kepres  
Pemerintah dengan Undang-undang dan Kepres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum.
6. Biaya hidup  
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar.
7. Posisi jabatan Karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar
8. Pendidikan dan pengalam kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional  
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekali kondisi full employment.
10. Jenis dan sifat pekerjaan  
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko keselamatan yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Menurut Handoko 2011 (dalam Septerina dan Irawati Rusda 2018) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pengertian kepuasan kerja menurut Koesmono (2014) adalah bagaimana penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dan lingkungan kerja apakah terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Menurut Sa'ad dalam (Priansa, 2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor psikologi, yaitu faktor yang berkaitan dengan kewajiban pegawai, meliputi minat, kenyamanan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, serta keterampilan yang dimiliki.
2. Faktor sosial, faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, yaitu faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai.
4. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yaitu meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Robbins (2015) indikator kepuasan kerja karyawan sebagai adalah berikut :

1. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Gaji Atau Upah yang Pantas

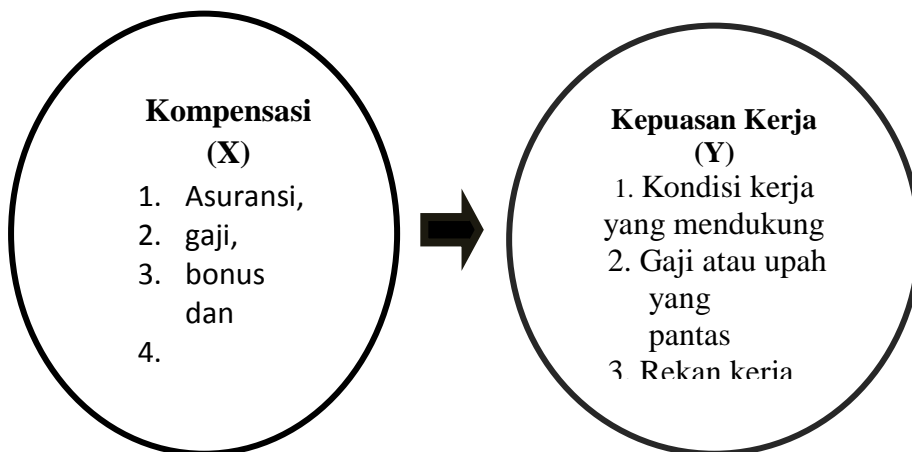
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan Kerja Yang Mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Kerangka konsep adalah visualisasi hubungan antara kerangka berbagai variabel yang dirumuskan oleh peneliti sesudah membaca teori yang ada dan menyusun teorinya sendiri yang akan digunakan sebagai landasan penelitian (Wibowo, 2014)

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

3. METODOLOGI

Metode analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS Versi 28.

Persamaan umum regresi linier sederhana:

Ket: Y = Variabel dependent (terikat): Kepuasan kerja

a = kostanta

b = koefisien arah

X = Variabel independent (bebas): Kompensasi

Statistik deskriptif yaitu merupakan metode-metode yang juga berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran atau deskripsi responden dan variabel-variabel penelitian (kompensasi dan kepuasan kerja).

Menurut Ghozali (2018) yang dimaksud dengan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, standar deviasi.

Instrumen penelitian (Kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk memenuhi validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Penguji tersebut masing-masing akan menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

Uji T koefisien regresi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas independen variabel. Untuk mengetahui dengan membandingkan nilai  $t_{sig} < \alpha = 0,05$  maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila  $t_{sig} > \alpha = 0,05$  maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji t statistik pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari dilakukannya uji t statistik , dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.457	3.400		1.605	.019
	X	.565	.106	.702	5.308	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah (2022)

Hasil uji t statistik pada tabel di atas, untuk pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0,565) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dan hasil ini jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi berikut :

**Tabel 4.2**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.457	3.400		1.605	.019
	X	.565	.106	.702	5.308	.001

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 5,457 + 0,565X$$

Dimana :

a = 5,457 angka tersebut menunjukkan kepuasan kerja bila kompensasi diabaikan.

b = 0,565 artinya jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kepuasan kerja akan bertambah secara proporsional 0,565.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.475	2.680
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber : Data primer diolah (2022)

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai R square adalah 0,493 atau sekitar 49,3%. Hal ini memberi arti bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebesar 49,3%, sedangkan sisanya 50,7%.

Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya alam. Sumber daya alam merupakan sumber daya yang pasif yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam mengelolanya. Sumber daya manusia memang peran yang sangat penting dalam kegiatan organisasi, untuk itu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya harus memperhatikan kompensasi dengan tujuan agar kualitas karyawan dalam bekerja tercapai dengan maksimal. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas balas jasa yang diberikan perusahaan.

Setelah melakukan observasi sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 28. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ambon manise intermedia.

Hasil pengujian hipotesis melalui uji t-statistik menunjukkan variabel kompensasi (X) berhubungan positif dengan nilai signifikan di atas derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja memberi arti bahwa hubungan keduanya adalah searah. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, akan berdampak kepada semakin baik kepuasan kerja. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang, akan berdampak pula terhadap semakin menurunnya kepuasan kerja. Disamping itu, pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan memberi arti, kompensasi berpengaruh besar terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahya (2021), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus: Lancar Ponsel )” dimana hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial, terdapat pengaruh variabel kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Akmal dan Tamin (2019), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gaya Makmur Mobil Medan” dimana terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja secara positif dan signifikan, Rahayu dan Pramulasro (2019), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT. KAI Daerah Operasi 1 Jakarta” dimana ada pengaruh signifikan dan positif atau searah antara kompensasi dan kepuasan kerja, Aprinawati dkk (2021), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat pada beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan” dimana kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Rasyid dan Tanjung (2020), dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampai Medan” dimana dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**a. Variabel Kompensasi**

Dalam penelitian ini untuk mengukur kompensasi pada PT. Ambon Manise Intermedia digunakan 4 (empat) indikator yaitu Asuransi, Gaji, Bonus, dan Tunjangan. Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan responden untuk variabel kompensasi adalah 3,95 yang diinterpretasikan “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada kantor PT. Ambon Manise Intermedia harus dipertahankan. Hasil penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kompensasi ada pada rentang nilai “Baik”. Hal yang harus mendapat perbaikan dalam meningkatkan kompensasi karena mendapat nilai paling rendah yaitu pada indikator bonus.

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi pada pernyataan pertama yaitu “Karyawan diberikan asuransi oleh perusahaan” menunjukkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,97 dimana responden rata-rata menjawab setuju atas pernyataan dimaksud. Artinya, responden merasa setuju

jika asuransi diadakan oleh perusahaan. Selanjutnya untuk pernyataan kedua; “Adanya asuransi yang memadai dapat menjamin karyawan dalam bekerja”. Hasil analisis menunjukkan rata-rata tanggapan responden atas pernyataan dimaksud adalah sebesar 4,03. Artinya bahwa, responden merasa asuransi dapat menjamin mereka dalam pekerjaannya pada perusahaan. Hasil analisis untuk pernyataan ketiga “Gaji yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan semangat kerja” menunjukkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,97 atau rata-rata responden menjawab baik atas pernyataan dimaksud. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden merasa gaji yang diberikan mampu meningkatkan semangat mereka dalam bekerja pada perusahaan.

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi pada pernyataan keempat yaitu “Gaji yang diberikan perusahaan setiap bulan tepat waktu” menunjukkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,94 atau rata-rata responden menjawab setuju atas pernyataan dimaksud. Artinya, responden merasa gaji yang didapatnya setiap bulan sudah tepat waktu. Selanjutnya untuk pernyataan kelima “Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja cukup adil” menunjukkan rata-rata tanggapan responden atas pernyataan dimaksud adalah sebesar 3,87 atau responden menanggapi setuju atas pernyataan dimaksud. Artinya, responden merasa bonus yang didapat mereka cukup adil. Lebih lanjut, hasil analisis untuk pernyataan keenam “Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan semangat kerja” menunjukkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,97 atau responden secara rata-rata menjawab setuju atas pernyataan dimaksud. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden merasa bonus yang didapat mereka mampu meningkatkan semangat mereka dalam bekerja pada perusahaan.

Tanggapan responden terhadap variabel insentif pada pernyataan ketujuh yaitu “Tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan” menunjukkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,97 atau rata-rata responden menjawab setuju atas pernyataan dimaksud. Artinya, responden merasa tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan mereka. Selanjutnya untuk pernyataan kedelapan “Tunjangan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan” menunjukkan rata-rata tanggapan responden atas pernyataan dimaksud adalah sebesar 3,94 atau responden menanggapi baik atas pernyataan dimaksud. Artinya, responden merasa tunjangan yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan mereka.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X) untuk pernyataan 1 s/d 8 adalah sebesar 3,95. Artinya bahwa semua responden rata-rata menjawab baik pada semua pernyataan variabel kompensasi.

#### b. Variabel Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, selama karyawan memiliki kompensasi yang baik sesuai dengan pekerjaannya, maka kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi akan tetap mampu dirasakan dan peluang untuk pencapaian kesuksesan organisasi semakin besar. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas kerja, menurut Afrizal (2012) apabila karyawan merasa puas maka akan menghasilkan hal yang positif dengan apa yang ia kerjakan dan mempengaruhi pada kinerja karyawan itu sendiri, hal ini tentu akan sangat berpengaruh pada pencapaian perusahaan. Deskripsi variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Ambon Manise Intermedia “Baik”, sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden. bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Ambon Manise Intermedia dapat diukur melalui indikator kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, rekan kerja yang mendukung.

Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja pada pernyataan pertama yaitu “Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai” menunjukkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,97 dimana responden rata-rata menjawab setuju atas pernyataan dimaksud. Artinya, responden merasa setuju jika kenyamanan pada perusahaan tempat mereka bekerja memadai. Selanjutnya untuk pernyataan kedua “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.” Hasil analisis menunjukkan rata-rata tanggapan responden atas pernyataan dimaksud adalah sebesar 3,97. Artinya bahwa, responden merasa fasilitas yang ada pada perusahaan sudah cukup memadai dalam mendukung aktivitas karyawan saat bekerja. Hasil analisis untuk pernyataan ketiga “balas jasa yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.” menunjukkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,81 atau rata-rata responden menjawab baik atas pernyataan dimaksud. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden merasa Balas jasa yang diberikan mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan pada pernyataan keempat yaitu “Balas jasa yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan” menunjukkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,81 atau rata-rata responden menjawab setuju atas pernyataan dimaksud. Artinya, responden merasa balas jasa yang didapatnya sudah seimbang dengan tugas yang dikerjakannya. Selanjutnya untuk pernyataan kelima “Rekan kerja saya selalu ramah di tempat kerja” menunjukkan rata-rata tanggapan responden atas pernyataan dimaksud adalah sebesar 3,97 atau responden menanggapi

setuju atas pernyataan dimaksud. Artinya, responden merasa rekan kerja mereka dalam perusahaan selalu ramah. Lebih lanjut, hasil analisis untuk pernyataan keenam “Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lain” menunjukkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,81 atau responden secara rata-rata menjawab setuju atas pernyataan dimaksud. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden merasa kedekatan rekan-rekan cukup dekat.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) untuk pernyataan 1 s/d 6 adalah sebesar 3,89. Artinya bahwa semua responden rata-rata menjawab baik pada semua pernyataan variabel kepuasan kerja.

### 5. PENUTUP

Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya kompensasi yang dimiliki, maka kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah kompensasi maka kepuasan kerja menurun.

Dari hasil nilai rata-rata skor untuk variabel kompensasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) yang mengindikasikan rata-rata responden beranggapan bahwa:

1. Kompensasi dan kepuasan kerja pada PT. Ambon manise intermedia dinilai sudah baik.
2. Indikator yang memiliki nilai tertinggi pada variabel kompensasi yaitu indikator asuransi, dan indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel kompensasi yaitu indikator bonus.
3. Indikator yang memiliki nilai tertinggi pada variabel kepuasan kerja yaitu indikator kondisi kerja yang mendukung, dan indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu indikator balas jasa atau upah.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengemukakan saran yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ambon manise intermedia adalah:

1. PT Ambon manise intermedia harus secepatnya mengadakan asuransi pada setiap karyawan yang saat ini dinilai baik, atau ditingkatkan lagi sehingga tidak dapat mudah menurun menjadi buruk.
2. PT Ambon manise intermedia harus memperhatikan lagi gaji karyawan sesuai dengan peraturan tentang upah minimum provinsi agar dapat menjadi sangat baik dengan nilai yang saat ini dinilai baik.
3. PT Ambon manise intermedia harus memperhatikan lagi bonus karyawan dengan memberikan bonus yang adil dan menyeluruh kepada setiap karyawan agar nilai yang saat ini dinilai baik tidak menurun menjadi buruk.
4. PT Ambon manise intermedia harus memperhatikan lagi tunjangan karyawan dengan memberikan tunjangan sesuai pekerjaan karyawan agar nilai yang saat ini dinilai baik tidak menurun menjadi buruk.
5. PT. Ambon manise intermedia harus mempertahankan kondisi kerja yang mendukung yang saat ini dinilai baik atau ditingkatkan lagi sehingga tidak dapat mudah menurun menjadi buruk.
6. PT. Ambon manise intermedia harus memperhatikan lagi balas jasa sesuai tingkat kesulitan karyawan dalam bekerja agar nilai yang saat ini dinilai baik namun kelihatan masih sedikit menurun dari nilai indikator lainnya yang berstatus tinggi.
7. PT. Ambon manise intermedia harus memperhatikan lagi hubungan rekan kerja pada setiap karyawan agar selalu saling mendukung yang saat ini Dinilai baik agar tidak mudah menurun menjadi buruk.

### DAFTAR PUSTAKA

Penulisan Daftar Pustaka menggunakan sistem harvard (*author date system*) diurut berdasarkan huruf. Achmad, S. Rujy, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka.

Akmal, A., dan Tamini, I., 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gaya Makmur Mobil Medan. Jurnal Bisnis Administrasi, 4(2),59-68

Amirullah, 2015. Populasi dan Sampel. Penerbit: Bayumedia Plubishing. Malang

Aprinawati., Agustin F., dan Harmen H., 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat pada beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. Jurnal Pendidikan Akuntansi, 4(1),10-23

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta. Baridwan, Zaki. 2004.

Cahya A.D., Prabowo V.T., dan Suryawan A.F., 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus : Lancar Ponsel ). Jurnal Daya Saing, 4(3),314-318

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro



- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.  
Kadarisman. Manajemen Kompensasi. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Koesmono, T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment And Job Performance Through Work Motivation As Moderating Variables For Lecturers In Economics And Management Of Private Universities In Eas. *Educational Research International*, 3(4),234-345
- Meilasari, L., Parashakti, R.D., Justian., Wahyuni, E., 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6),605-619
- Nanang Martono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta. Rajawali Pers
- Nawawi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajahmada University Press
- Rahayu, G., dan Pramulasro E.Y., 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM dan Umum PT. KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Perspektif*, 17(1), 1-6, 60-74
- Rasyid, M. A., dan Tanjung, H., 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1),60-74
- Simamora, Hendry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Cetakan Kedua, Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Administrasi. CV. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung : IKAPI
- Tohardi, Ahmad. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Tri Wartono, 2017. Pengaruh Stres Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby), *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vo. 4 No. 2.Hal.41-55.
- Triyono, Ayon. 2012. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ORYZA
- Veriyani, R., dan Prasetio, A. P., 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 1-14
- Wibowo.(2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- <https://regional.kompas.com/read/2021/12/19/192046078/naik-rp-14351-ump-maluku-2022-ditetapkan-sebesar-rp-2619312??page=all>