

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. CARSURIN LABORATORIUM & MARINE DI TANAH GROGOT**

**Erlangga Duta Jati Kusuma<sup>1</sup>, Dian Dwi Nur Rahmah<sup>2</sup>**

Program Studi Psikologi, Universitas Mulawarman<sup>1,2</sup>

e-mail: [dutajk31@gmail.com](mailto:dutajk31@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Karyawan adalah komponen vital bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Jika karyawan merasa tidak betah, tidak mendapatkan penghargaan yang layak, serta tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka, mereka akan kesulitan untuk berkonsentrasi sepenuhnya dalam melaksanakan tugasnya. Keadaan tersebut bisa memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi terbukti berperan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan di PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kompensasi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Carsurin Laboratorium & Marine yang berlokasi di Tanah Grogot. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 40 karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot sebagai subjek, yang dipilih melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen skala kompensasi dan kepuasan kerja, yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0 for Windows. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot, sebagaimana dibuktikan oleh nilai F hitung yang melebihi F tabel dan kontribusi pengaruh sebesar 80,3%. Dengan demikian, perusahaan dianjurkan untuk memperbaiki sistem kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, serta pemberian insentif guna mendorong peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci :** *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan, PT. Carsurin*

### **ABSTRACT**

Employees are a vital component for the sustainability of a company. If employees feel uncomfortable, do not receive proper recognition, and are not given opportunities to develop their skills, they may struggle to fully concentrate on their tasks. Such conditions can affect the level of job satisfaction among employees. Compensation has been proven to play a role in determining employee job satisfaction at PT. Carsurin Laboratorium & Marine in Tanah Grogot. This study aims to evaluate the extent to which compensation influences employee job satisfaction at PT. Carsurin Laboratorium & Marine, located in Tanah Grogot. A quantitative approach was applied in this research, involving 40 employees of PT. Carsurin Laboratorium & Marine in Tanah Grogot as the subjects, selected using the total sampling technique. Data collection was conducted through compensation and job satisfaction scale instruments, which were subsequently analyzed using simple linear regression with the assistance of SPSS version 26.0 for Windows. The research findings indicate that compensation plays a role in influencing employee job satisfaction at PT. Carsurin Laboratorium & Marine in Tanah Grogot, as evidenced by an F value greater than the F table and a contribution of 80.3%. Therefore, it is recommended that the company improve its direct compensation system, indirect compensation, and incentive schemes in order to enhance employee job satisfaction.

**Keywords :** *Compensation, job satisfaction, employees, PT. Carsurin*

## **PENDAHULUAN**

Di era saat ini, sudah banyak perusahaan yang mengalami kerugian akibat kekurangan tenaga kerja dan kekurangan karyawan. Karyawan merupakan elemen kunci bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan menjadi sesuatu yang krusial bagi perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan (Saputra, 2022). Karyawan adalah aset perusahaan dan harus dikelola sebaik mungkin. Mengelola talenta bukanlah tugas yang sederhana, dikarenakan masing-masing karyawan mempunyai pengalaman, cara berpikir, keterampilan, serta status yang berbeda-beda.

Pemimpin perusahaan harus mampu melakukan pendekatan kepada karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai potensi maksimalnya demi mencapai tujuan perusahaan (Tambunan, 2018). Kurangnya rasa nyaman, penghargaan, dan peluang pengembangan diri dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara maksimal. Hal ini bisa memberi dampak negatif di kualitas hasil kerja mereka dan berdampak pada bisnis dengan memperlambat kinerja yang seharusnya berjalan sebagaimana mestinya (Putri et al., 2023). Perusahaan harus menyadari bahwa keberhasilannya bergantung pada kontribusi setiap karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus berkomitmen untuk mencapai keunggulan mencakup pemenuhan kebutuhan dari setiap karyawan yang dipekerjakan (Aruan & Fakhri 2015).

Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh *Job Street* (2021), Penelitian yang telah dipublikasikan menunjukkan bahwa sebanyak 73% karyawan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka, yang disebabkan oleh berbagai faktor. Sebanyak 54% termasuk bekerja di area yang tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan atau kemampuan mereka. Selain itu, 60% merasa tidak memiliki jenjang karier yang jelas di tempat kerja. Sebanyak 85% responden mengungkapkan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Sementara 53% mengeluhkan karakter atasan yang bersifat militeristik, paternalistik, dan kurang peduli. Menurut Badan Pusat Statistik (2014), angka pengangguran di Indonesia termasuk tinggi yaitu 7,2 juta orang. 54% pekerja berakhir dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karena pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan keahlian mereka.

Tanpa disadari, situasi ini bisa berdampak besar pada penurunan produktivitas kerja dan memperpendek jalur karir yang berdampak pada kepuasan kerja mereka. Berlandaskan penelitian yang dilaksanakan Hendri dan Rismansyah (2023) kepuasan kerja memberi dampak pada produktivitas karyawan. Kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi karyawan agar lebih produktif dalam bekerja. Karenanya, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, penting agar tidak memaksa mereka dalam melakukan pekerjaannya, tetapi selalu bekerja dengan gembira dan mendukung mereka dalam meningkatkan produktivitas kerjanya (Sururin et al., 2020).

Hal serupa juga dijelaskan oleh Prayudi (2021) Tingginya tingkat kepuasan kerja berkontribusi pada meningkatnya motivasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan cenderung mendorong karyawan untuk mengundurkan diri atau menarik diri dari tanggung jawabnya. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan cenderung tidak memperoleh kepuasan psikologis, yang pada akhirnya dapat memunculkan sikap dan perilaku negatif serta menimbulkan perasaan frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang puas bekerja dengan baik, antusias, proaktif, serta memperoleh pencapaian yang lebih optimal daripada mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya. (Ilahi et al., 2017) Kepuasan kerja sangatlah penting, baik untuk karyawan maupun bagi perusahaan. Hal ini penting bagi individu karena dapat meningkatkan kualitas hidup mereka.

Kepuasan kerja kini menjadi faktor penting bagi perusahaan, mempengaruhi efisiensi produksi dan kelancaran operasional (Sudanang & Priyanto, 2020). Kenyataannya menurut Putri

et al., (2023) Organisasi yang dikelola secara efektif cenderung mampu menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap tugas-tugas mereka, yang terbentuk dari rasa syukur atas keberhasilan dalam memenuhi nilai-nilai penting di tempat kerja. Menurut Bahri dan Nisa (2017) Disebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi harapan dan kebutuhan pribadi karyawan, sedangkan faktor ekstrinsik mencakup kebijakan organisasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta imbalan atau kompensasi yang diterima.

Sebagai perusahaan swasta unggulan di Indonesia, PT CARSURIN Tbk berfokus pada inspeksi, pengujian, sertifikasi, dan verifikasi dengan dukungan lebih dari 21 kantor cabang dan 18 laboratorium multifungsi, serta kehadiran global yang berkembang. Perusahaan menyediakan layanan teknis independen bagi berbagai industri seperti batubara, mineral dan logam, minyak & gas, petrokimia, maritim, peralatan industri, pangan dan pertanian, serta barang konsumsi. Selama lebih dari 50 tahun, PT CARSURIN Tbk telah dikenal dengan komitmennya dalam memberikan solusi berkualitas yang dilandasi integritas, serta membangun budaya bisnis yang kuat untuk mendukung mitra meraih kinerja terbaik.

Dalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia, karyawan dan manajemen karyawan sangat erat kaitannya dengan kinerja dan prestasi serta kontribusi selama kurun waktu yang ditetapkan (Mu`ah et al., 2023). Oleh sebab itu, wajar jika perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan sesuai dengan standar yang berlaku pada umumnya. (Nuryadin & Insani, 2020). Menurut Fatimah et al., (2019) kompensasi dibayarkan agar pekerja merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Menurut Apriyani dan Iryanto (2020) pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan kompensasi, yang mencakup seluruh manfaat yang diterima karyawan atas keterlibatannya dalam organisasi. Hal ini mencakup berbagai bentuk kompensasi atas pekerjaan karyawan. Penghargaan ini pada dasarnya bersifat timbal balik antara perusahaan dan karyawannya.

Penelitian sebelumnya Puspitawati dan Atmaha (2020) Menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan yang ditemukan oleh (Kusuma et al., 2017) mengungkapkan bahwa kompensasi berperan penting dan secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, Suwandi dan Mandahuri (2021) menjelaskan bahwa kompensasi yang diberi perusahaan membuat karyawan merasa bahagia, dihargai, bekerja dengan penuh semangat, serta mengembangkan kepuasan kerja. Penelitian oleh Nurhayat dan Wahyuni (2021) Selain itu, dijabarkan bahwa kompensasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, Andriani et al., (2019) Menjelaskan bahwa kompensasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Penelitian terdahulu oleh Gofur (2018) berjudul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut memiliki perbedaan pada variabel bebas yang dimanfaatkan ialah stres kerja serta subjek yang digunakan adalah pegawai. Sedangkan penelitian peneliti memanfaatkan variabel bebas kompensasi serta menargetkan subjek kepada karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine.

Penelitian lainnya yang serupa dilakukan oleh Lestari et al., (2020) dengan judul pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berbeda di variabel bebas dimana variabel yang di bahas adalah efikasi diri dan lingkungan kerja. Penelitian yang peneliti ingin lakukan memiliki variabel terikat adalah kepuasan kerja dan variabel bebas adalah kompensasi serta karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot sebagai sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh kompensasi terhadap kompensasi terhadap kartawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menekankan pada pembuktian atau konfirmasi dengan memanfaatkan data numerik dalam analisis statistik guna menyelesaikan permasalahan penelitian. Data dalam bentuk statistik, persentase, dan jenis lainnya berperan penting dalam mendukung proses penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2018). Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine yang berada di Tanah Grogot. Subjek penelitian dipilih melalui metode non-probability sampling dengan menerapkan total sampling, di mana ukuran sampel sama dengan total populasi dikarenakan total populasi kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2018).

Jumlah Sampel penelitian sebanyak 40 Karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Langkah pengambilan data di penelitian ini memanfaatkan instrumen/alat ukur. Ada dua instrumen penelitian yang dipakai, ialah skala kepuasan kerja yang dikembangkan (Lambert & Hogan, 2009) dan skala kompensasi yang dikembangkan oleh (Nawawi, 2003). Pengumpulan data dilakukan dengan teknik total sampling pada karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

Penelitian ini memanfaatkan Skala Likert guna mengevaluasi sikap, masukan, serta persepsi individu/kelompok terhadap fenomena sosial tertentu (Sugiyono, 2018). Kuesioner yang dimanfaatkan ditata pada format pilihan ganda, di mana setiap pertanyaan memiliki empat opsi jawaban dengan skor yang telah ditetapkan *Favorable* merujuk pada pernyataan yang mencerminkan hal-hal positif serta mendukung aspek penelitian, di sisi lain *unfavorable* mengacu pada pernyataan yang mencerminkan sikap negatif serta tidak memberikan dukungan pada aspek penelitian (Khrishananto & Adriansyah, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini memiliki deskriptif data penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine, yaitu sebagai berikut

**Table 1. Mean Empirik dan Mean Hipotetik**

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Kepuasan Kerja	92,28	7,776	90	18	Tinggi
Kompensasi	75,05	9,735	70	14	Tinggi

Table 1 menunjukkan bahwa subjek penelitian utama adalah karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Hasil pengukuran kepuasan kerja menunjukkan mean empiris 92,28, melebihi mean hipotetik 90, yang menandakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hasil tersebut memberitahukan bahwa subjek memiliki perilaku kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian, penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas skala kepuasan kerja dan skala kompensasi. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* ketika nilai alpha minimal sebesar 0.700 (Sugiyono, 2018).

**Table 2. Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja dan Kompensasi**

Variabel	Alpha
Kepuasan Kerja	0.917
Kompensasi	0.890

Dari Table 2 pada skala kepuasan Kerja didapatkan nilai alpha sebesar 0.917 dan skala kompensasi didapatkan nilai alpha sebesar 0.890 yang dimana kedua nilai alpha skala variabel lebih besar dari 0.700.

**Table 3. Uji Asumsi Normalitas**

Variabel	<i>Shapiro Wilk</i>	p	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.982	0.763	Normal
Kompensasi	0.971	0.387	Normal

Uji normalitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas Shapiro-Wilk terhadap ambang batas 0,05 (5%). Aturan yang berlaku menyatakan bahwa jika p-value lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal (Ulil Albab Institute, 2025). Berdasarkan hasil uji normalitas yang tercantum pada Tabel 3 di atas, kedua variabel, yaitu kepuasan kerja dengan nilai p sebesar 0,763 dan kompensasi sebesar 0,971, menunjukkan distribusi data yang normal karena nilai p keduanya lebih besar dari 0,05.

**Table 4. Uji Asumsi Linearitas**

Variabel	F Hitung	F Tabe	p	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.185	4.11	1.000	Linear
Kompensasi				

Hasil uji linearitas kaidah yang digunakan adalah apabila nilai *deviant from linearity*  $p > 0.05$  dan nilai F hitung  $< F$  tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear (Azwar, 2017). Berdasarkan tabel 4 di atas, peneliti mendapatkan hasil uji asumsi linearitas antara kepuasan kerja dengan kompensasi memperlihatkan nilai *deviant from linearity* F Hitung sebesar  $0.185 < F$  Tabel sebesar 4.11 yang berarti terdapat pengaruh dan nilai p sebesar  $1.000 > 0.05$  yang berarti pengaruhnya dapat dinyatakan linear.

Peneliti juga melakukan uji analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk mencari tahu pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil analisis regresi sederhana, yaitu pada tabel berikut:

**Table 5. Analisis Regresi Sederhana**

Variabel	F Hitung	F Tabel	R <sup>2</sup>	p
Kepuasan Kerja	154.946	4.11	0.803	0.000
Kompensasi				

Hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang mengindikasikan pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kompensasi. Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pada Karyawan PT. Carusin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot sebesar 80,3% dengan kategori sangat tinggi.

**Table 6. Uji Analisis Regresi Parsial, Aspek Gaji/Upah (Y1)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Kompensasi Langsung (X1)	0.202	1.391	2.024	0.173
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.360	1.703	2.024	0.097



Insentif (X3)	0.337	1.953	2.024	0.059
---------------	-------	-------	-------	-------

Dari uji regresi parsial, diketahui bahwa kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), serta insentif (X3) tidak memiliki dampak signifikan terhadap gaji/upah (Y1).

**Table 7. Uji Analisis Regresi Parsial, Aspek Promosi (Y2)**

Aspek	Beta	T Hitun	T Tabe	P
Kompensasi Langsung (X1)	0.140	0.815	2.204	0.420
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.275	1.101	2.204	0.278
Insentif (X3)	0.342	1.672	2.204	0.103

Dari uji regresi parsial, diketahui bahwa aspek kompensasi langsung (X1), tidak langsung (X2), dan insentif (X3) tidak memiliki dampak signifikan pada promosi (Y2).

**Table 8. Uji Analisis Regresi Parsial, Aspek Supervisi (Y3)**

Aspek	Beta	T Hitun	T Tabe	P
Kompensasi Langsung (X1)	0.065	0.285	2.204	0.777
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	-0.115	-0.348	2.204	0.730
Insentif (X3)	0.130	0.482	2.204	0.633

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial terhadap aspek kompensasi langsung (X1) dan aspek kompensasi tidak langsung (X2) dan insentif (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek supervisi (Y3)

**Table 9. Uji Analisis Regresi Parsial,Aspek Tunjangan-Tunjangan (Y4)**

Aspek	Beta	T Hitun	T Tabe	P
Kompensasi Langsung (X1)	-0.025	-0.146	2.204	0.885
<b>Kompensasi Tidak Langsung (X2)</b>	<b>0.695</b>	<b>2.241</b>	<b>2.204</b>	<b>0.021</b>
Insentif (X3)	0.084	0.413	2.204	0.683

Hasil analisis regresi parsial menunjukkan pengaruh signifikan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap tunjangan (Y4) dengan beta ( $\beta$ ) 0,695, t hitung 2,241 yang melebihi t tabel, dan p 0,021. Namun, kompensasi langsung (X1) dan insentif (X3) tidak memiliki dampak signifikan pada tunjangan-tunjangan (Y4).

**Table 10. Uji Analisis Regresi Parsial, Aspek Penghargaan (Y5)**

Aspek	Beta	T Hitun	T Tabe	P
Kompensasi Langsung (X1)	0.170	1.426	2.204	0.163
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.291	1.672	2.204	0.103
<b>Insentif (X3)</b>	<b>0.522</b>	<b>3.665</b>	<b>2.204</b>	<b>0.001</b>

Berdasarkan hasil uji regresi parsial, aspek insentif (X3) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap penghargaan (Y5) dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,522, nilai t hitung 3,665 yang lebih besar dari t tabel, serta nilai p sebesar 0,001. Sebaliknya, aspek kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penghargaan (Y5).

**Table 11. Uji Analisis Regresi Parsial, Aspek Peraturan/Prosedur (Y6)**

Aspek	Beta	T Hitun	T Tabe	P
Kompensasi Langsung (X1)	0.287	1.903	2.204	0.065
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.282	1.286	2.204	0.207
Insentif (X3)	0.330	1.838	2.204	0.074

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial terhadap aspek kompensasi langsung (X1), aspek kompensasi tidak langsung (X2) dan insentif (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek peraturan/prosedur (Y6)

**Table 12. Uji Analisis Regresi Parsial, Aspek Rekan Kerja (Y7)**

Aspek	Beta	T Hitun	T Tabe	P
Kompensasi Langsung (X1)	0.276	1.540	2.204	0.132
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.239	-0.913	2.204	0.367
Insentif (X3)	0.222	1.038	2.204	0.306

Berdasarkan hasil uji regresi parsial, baik kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), maupun insentif (X3) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap aspek rekan kerja (Y7).

**Table 13. Uji Analisis Regresi Parsial, Aspek Pekerjaan Itu Sendiri (Y8)**

Aspek	Beta	T Hitun	T Tabe	P
<b>Kompensasi Langsung (X1)</b>	<b>0.340</b>	<b>2.354</b>	<b>2.204</b>	<b>0.024</b>
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.380	1.806	2.204	0.079
Insentif (X3)	0.185	1.074	2.204	0.290

Hasil uji regresi parsial menunjukkan bahwa kompensasi langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap aspek pekerjaan itu sendiri (Y8), dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,340, t hitung 2,354, dan p sebesar 0,024, yang menandakan adanya pengaruh signifikan antara keduanya. Sementara itu, kompensasi tidak langsung (X2) dan insentif (X3) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap aspek pekerjaan itu sendiri (Y8)

**Table 14. Uji Analisis Regresi Parsial, Aspek Komunikasi (Y9)**

Aspek	Beta	T Hitun	T Tabe	P
Kompensasi Langsung (X1)	0.355	2.058	2.204	0.047
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.202	0.802	2.204	0.428
Insentif (X3)	0.230	1.118	2.204	0.271

Berdasarkan hasil uji regresi parsial, ditemukan pengaruh signifikan antara kompensasi langsung (X1) terhadap komunikasi (Y9) dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,355, nilai t hitung 2,058, dan p sebesar 0,047, yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling berpengaruh secara signifikan. Namun, kompensasi tidak langsung (X2) dan insentif (X3) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komunikasi (Y9).

## Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di PT. Carsurin Laboratorium & Marine Tanah Grogot. Berdasarkan hasil analisis, kompensasi

terbukti secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Agathanisa dan Prasetyo (2018), perusahaan menganggap sumber daya manusia sebagai elemen krusial yang perlu mendapat perhatian serius, baik dalam organisasi publik maupun bisnis. Manusia dianggap sebagai sumber daya utama karena mereka merupakan penggerak utama bagi sumber daya lainnya. Saputra (2022) Banyak perusahaan pada masa kini menghadapi kerugian karena tidak memiliki tenaga kerja yang berkualitas.

Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Mereka berperan dalam menjalankan proses yang menghasilkan output sesuai harapan. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja berkualitas berpeluang besar untuk mencapai tujuan dan menciptakan kepuasan kerja yang seimbang antara karyawan dan organisasi, sehingga kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat vital. Menurut Prihastuty dan Yustini (2024) Aspek sikap yang berhubungan dengan perilaku dalam organisasi meliputi kepuasan kerja, partisipasi dalam pekerjaan, serta loyalitas terhadap organisasi..

Perhatian terhadap kepuasan kerja sangat penting karena manusia sebagai sumber daya utama merupakan penggerak utama aktivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mencerminkan seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Cara karyawan merespons secara emosional terhadap tugas yang diberikan menunjukkan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh sejauh mana imbalan yang diterima sepadan dengan usaha yang telah diberikan (Denal Khaq et al., 2022).

Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana individu merasa bahagia dan memberikan penilaian positif terhadap pekerjaan dan kondisi tempat kerjanya (Prawira, 2020). Kompensasi yang diberikan secara tepat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, yang kemudian berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan wajib melaksanakan kewajibannya untuk mendukung hal ini. Penting bagi perusahaan untuk memberikan imbalan yang adil dan setara dengan beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan (Septerina & Irawati, 2018).

Menurut Wahjono (2008) Kompensasi mencakup berbagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas peran dan kontribusinya dalam perusahaan, seperti gaji, tunjangan, serta fasilitas lainnya yang bersifat finansial maupun non-finansial. Karena itu, perusahaan harus memberikan kompensasi dengan baik agar kepuasan kerja karyawan tercapai, yang pada akhirnya mendatangkan keuntungan bagi perusahaan (Akmal & Tamini, 2015). Menurut Ratnasari (2018) Kompensasi yang diberikan turut berperan dalam meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan dedikasi kerja mereka. Kompensasi yang diterima karyawan membantu memenuhi kebutuhan dasar, hubungan sosial, dan harga diri, yang pada akhirnya menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani (Pioh & Tawas, 2016).

Berdasarkan analisis yang dilakukan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT. Carsurin Laboratorium & Marine Tanah Grogot, dengan tingkat pengaruh mencapai 80,3%. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andriani, et al., (2019) Mengungkapkan bahwa kompensasi berdampak positif secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan pada tunjangan-tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi tidak langsung pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Faris (2022) Apabila karyawan merasa termotivasi oleh gaji serta tunjangan, mereka akan menjalankan pekerjaan dengan semangat dan sungguh-sungguh sesuai tanggung jawab dari perusahaan.

Dari hasil uji analisis, dapat disimpulkan bahwa penghargaan memberikan dampak



signifikan terhadap insentif pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot, sebagaimana dibuktikan oleh nilai pengujian. Temuan ini turut diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dilakukan Kusuma dan Mashariono (2016) Insentif diberikan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan berprestasi dapat menerima penghargaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek pekerjaan itu sendiri secara signifikan memengaruhi kompensasi langsung bagi karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumere et al., (2016) Kompensasi langsung adalah kepuasan yang dirasakan individu berasal dari tugas pekerjaan serta kondisi psikologis dan fisik di lingkungannya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi secara signifikan memengaruhi kompensasi langsung bagi karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putranto, et al., (2013) Hubungan komunikasi yang harmonis antara atasan dan karyawan maupun antar rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga membuat karyawan merasa nyaman selama menjalankan tugasnya. Selain itu, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan adil, karyawan akan merasa puas dan lebih loyal terhadap perusahaan, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. Berdasarkan penjelasan tersebut kesimpulannya, Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 80,3% terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Carsurin Laboratorium & Marine Tanah Grogot, yang termasuk kategori tinggi, sementara 19,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Salah satu kendala dalam penelitian ini adalah sulitnya menjangkau subjek penelitian yang berada di seluruh area Tanah Grogot dengan jadwal kerja yang bervariasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa kompensasi mampu memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot sebesar 80.3% dengan kategori tinggi dan 19.7% Kompensasi berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja para karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2(4), 308–319.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan gayamakmur mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59–68.
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *SENAKOTA – Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 10–15. [Pipuswina Journal](#)
- Andriani, D., Singgih, E., & . W. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. Kreasi inovasi prosana. In *Jubisma* (Vol. 1, Issue 1). repository.uniba-bpn.ac.id. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v1i1.5>
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada art industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 24–37.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen gasbagas power distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik. (2014, Mei 5). *Februari 2014: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)*

- sebesar 5,70 persen. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2014/05/05/233/februari-2014---tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar--5-70-persen.html>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Fatimah, E. S., Arifin, H. M. Z., & Zulfiani, D. (2019). Hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di kantor dinas perhubungan Kabupaten Paser. *Jurnal Administrasi Negara*, 7(4), 9397–9410.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(1), 295–304.
- Hendri, E., & Rismansyah, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i1.2730>
- Ilahi, A., Manik, S. A., & Suryawan, I. G. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 1–10. <https://doi.org/10.1234/jmb.v14i2.123>
- JobStreet Indonesia. (2021). 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka karena tidak sesuai latar belakang pendidikan. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Khrishananto, R., & Adriansyah, M. A. (2021). Pengaruh intensitas penggunaan media sosial instagram dan konformitas terhadap perilaku konsumtif di kalangan generasi z. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 323–336. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Kusuma, Y. B., Bambang, Swasto, S., & Musadieuq, M. A. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 9(1), 43–56.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96–118. <https://doi.org/10.1177/0734016808324236>
- Mu'ah, M., Firdawati, Y., Mas'adah, M., & Masram, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya*, 6(2), 1621–1635. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1172>
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif* (Edisi ke-7). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja tenaga alih daya kantor perwakilan smk migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(2), 121–130.
- Nuryadin, A. A., & Insani, Y. (2020). Pengaruh tujuan organisasi, tujuan individu, suasana kerja, pengakuan dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai rumah sakit islam faisal Makassar. *Jurnal Penelitian Kesehatan Pelamonia Indonesia*, 03, 21–31.

- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 838–848.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada pembangunan kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaha, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (literature review msdsm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan bagian marketing di OT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Disertasi*, STEI Mahardhika Surabaya.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 2–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Septerina, & Irawati, R. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di horison apartemen dan kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada singlaraja hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Suwandi, & Mandahuri, M. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja pada PT ISS Cikarang. *Jurnal Eknonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan kerja dan kepuasan karyawan: Suatu tinjauan teoritis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 175–183.
- Ulil Albab Institute. (2025). Teknik analisis data uji normalitas. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2).
- Wahjono, S. I. (2008). *Manajemen, tata kelola organisasi bisnis*. Indeks.