

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT DELTRA JAYA KARYA MAKASSAR

Annisa Khusnul Khatimah¹

Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia

I Masita

Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia

Serpian

Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia

Dian Nurisa Ekadina

Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia

Rahmatillah

Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia

ABSTRACT

This research aims to determine 1) the provision of employee compensation at PT Deltra Jaya Karya Makassar; 2) employee job satisfaction at PT Deltra Jaya Karya Makassar; 3) the effect of compensation on employee job satisfaction at PT Deltra Jaya Karya Makassar. This study uses a quantitative approach with data collection methods using questionnaires and interviews. The sample in this study amounted to 35 respondents taken using the saturated sample method. Data analysis was carried out by simple regression analysis using SPSS Version 30 for windows. Testing of the questionnaire used validity and reliability tests. The inferential statistical analysis used in this study was simple linear regression, t-test, determination coefficient analysis (r^2), and Spearman test. The results of this study indicate that 1) the provision of employee compensation at PT Deltra Jaya Karya Makassar is very good, 2) employee job satisfaction at PT Deltra Jaya Karya Makassar is very good, 3) compensation has an effect on employee job satisfaction at PT Deltra Jaya Karya Makassar.

Keywords: compensation, job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pemberian kompensasi karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar; 2) kepuasan kerja karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar; 3) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang responden yang diambil dengan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS Versi 30 for windows. Pengujian atas kuesioner menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linear sederhana, uji t, analisis koefisien determinasi (r^2), dan uji spearman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) pemberian kompensasi karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar sangat baik, 2) kepuasan kerja karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar sangat baik, 3) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Deltra Jaya Karya Makassar.

Kata Kunci: kompensasi, kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Di era modern ini, setiap perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu aset paling penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal, dan pencapaian tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat vital dalam memastikan keberlanjutan dan kesuksesan bisnis. Dalam banyak kasus, karyawan menjadi faktor utama yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dalam bisnis yang dikelola secara efisien. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia

¹E-mail Corresponding Author: annisakk2709@gmail.com

Diterima (8/5/2025), Dipublikasikan Online (4/6/2025)

P-ISSN: 2775-1279, E-ISSN: 2775-2186

yaitu kompensasi. Kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kategori: kompensasi finansial, seperti gaji, upah, dan bonus, serta kompensasi *non-financial*, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk pengembangan karir (Robbins & Judge, 2019: 585).

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memberikan kepuasan dan memotivasi pegawai dalam bekerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa “kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang, yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi”. Kebijakan dalam pemberian kompensasi memiliki dampak penting bagi karyawan dan perusahaan karena kompensasi menyatukan dua kepentingan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan di lingkungan kerja. Saling menguntungkan yang dimaksud ialah meningkatnya hasil kinerja dengan optimal dapat menjaga keberlangsungan dan kestabilan hidup perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap seseorang yang mencerminkan perbandingan antara ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah usaha yang dikerjakan. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda - beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda - beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kompensasi adalah salah satu faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Saputra, 2020: 1).

Karyawan yang merasa kompensasi yang mereka terima adil dan kompetitif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kompensasi yang memadai dapat memenuhi kebutuhan finansial karyawan dan memberikan rasa penghargaan terhadap kontribusi mereka. Selain itu, sistem kompensasi yang terkait dengan kinerja karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Armstrong & Taylor, 2020: 305). Di sisi lain, kompensasi yang dirasakan tidak adil atau tidak kompetitif dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa gaji atau tunjangan mereka lebih rendah dibandingkan dengan rekan kerja atau standar pasar, cenderung mengalami penurunan motivasi dan komitmen terhadap organisasi (Noe dkk., 2020: 400).

Selanjutnya, hasil penelitian Dewi dan Mardatillah (2022: 2) menyatakan bahwa tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang susah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sesuai tidak lepas kepuasan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. PT Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci bahwa dimana seorang manajernya mengatakan bahwa kurang maksimalnya kepuasan beberapa karyawan sampai menerima komplain dari user karena hasil kerjanya yang kurang memuaskan dan cenderung terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur PT Deltra Jaya Karya, perusahaan ini merupakan penyedia jasa kontraktor listrik, pemasok, dan pengadaan yang beroperasi di Makassar. Layanan yang ditawarkan mencakup instalasi listrik, perawatan, dan pengadaan peralatan listrik,

serta jasa konsultasi teknis dan perencanaan untuk proyek listrik. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada PT Deltra Jaya Karya pada tanggal 11 Mei 2024, diketahui bahwa karyawan tersebut pernah bekerja lembur namun tidak menerima tunjangan lembur. Ia juga merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, yaitu gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diemban. Selain itu ia mengungkapkan ia terkadang terlambat masuk kerja karena ia merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya. Kurangnya harmonisasi dan komunikasi yang efektif antara rekan kerja dapat menjadi sumber ketidaknyamanan di lingkungan kerja PT Deltra Jaya karya. Konflik dan perselisihan antara rekan kerja, serta kurangnya rasa saling menghargai dan menghormati, dapat menciptakan suasana kerja yang tegang dan tidak nyaman. Hal ini dapat berdampak mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan masalah tersebut di atas, maka ditetapkan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar.” Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pemberian kompensasi karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar, bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar, dan apakah kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Deltra Jaya Karya Makassar. Selanjutnya, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memberikan gambaran tentang pemberian kompensasi karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar, untuk mengetahui dan memberikan gambaran tentang kepuasan kerja karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar, dan untuk mengetahui dan memberikan gambaran tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison dkk. (2021: 100) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan dan memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Dessler dalam Kasmir (2019: 7) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan, pelatihan, penilaian, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan, dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2019: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang wajib dan sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Edison dkk. 2021: 152). Sinambela (2021: 220) mengatakan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan pada organisasi. Sedangkan Handoko (2020: 155) menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah imbalan finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas kerja mereka, karyawan yang telah mendedikasikan dirinya untuk bekerja di organisasi menerima imbalan berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial (Bunawan & Turangan dalam Iriani dkk, 2023: 39).

2.3. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora pada tahun 2015 dalam Hardiyansyah (2023: 4314-4315) adalah sebagai berikut: 1) Upah dan gaji, Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya terkait dengan tarif upah per jam dan biasanya diterapkan pada gaji tahunan, bulanan, atau mingguan; 2) Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan; 3) Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan; 4) Fasilitas umumnya terkait dengan fasilitas seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.4. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019: 202) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya, Wiliandari dalam Iriani dkk. (2023: 40) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah tingkat positif atau negative dari perasaan seseorang tentang berbagai aspek tugas pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Hermingsih (2020: 577) mengemukakan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang timbul karena kondisi pekerjaan yang dihadapinya, serta berimplikasi pada hasil pekerjaan dari tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Serpian dkk (2016: 159) Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaannya. Karyawan selalu aktif memberikan penilaian terhadap apa yang dilakukannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja akan meningkat Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi harapannya.

2.5. Indikator Kepuasan Kerja

Sudaryo dkk. dalam Darmawati (2024: 106) menyatakan indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja yaitu: 1) Kehadiran, tingkat ketidakhadiran akan lebih rendah untuk karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi. Sebaliknya, ketidakhadiran akan tinggi jika kepuasan karyawan rendah. 2) Keinginan untuk pindah, rasa ketidakpuasan dalam bekerja merupakan salah satu motivasi keinginan untuk berpindah tempat bekerja. Seperti penghasilan yang didapatkan masih rendah, hubungan interpersonal yang tidak menguntungkan di antara rekan kerja dan kondisi kerja yang tidak nyaman. 3) Kinerja karyawan, Pelaksanaan pekerjaan yang diselesaikan oleh perwakilan dalam menindaklanjuti pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh atasan memutuskan pelaksanaan pekerja. 4) Kenyamanan kerja karyawan, Setiap karyawan cenderung lebih menyukai kondisi tempat kerja yang nyaman dan baik sehingga dapat bekerja secara produktif dan dapat mengurangi rasa kejenuhan dalam bekerja.

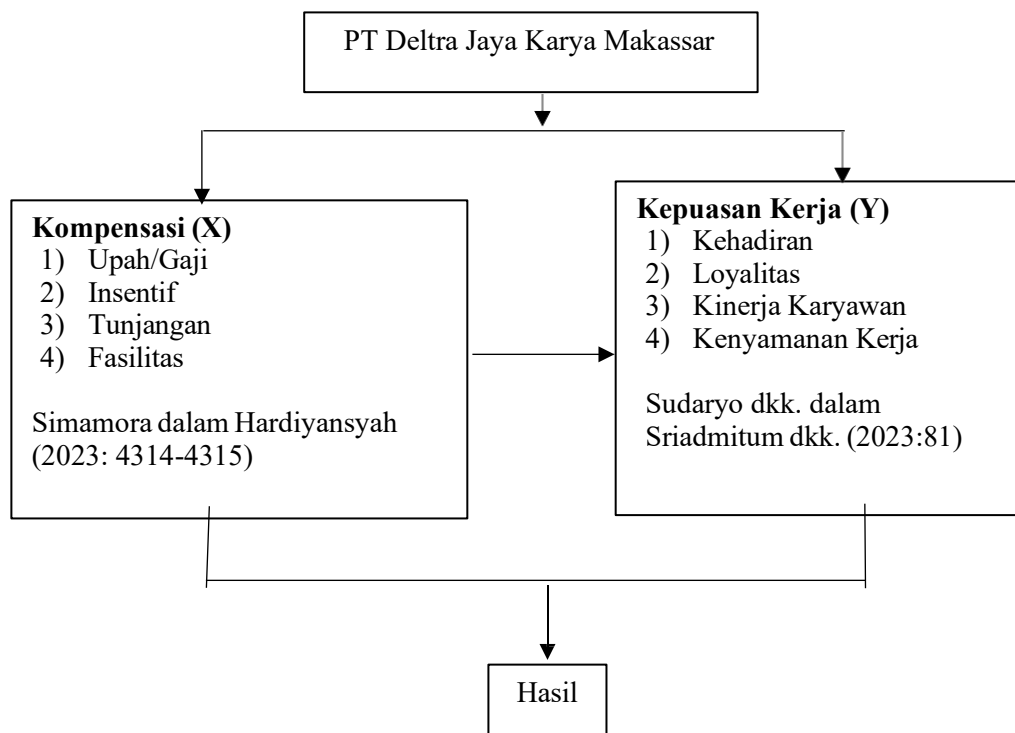
2.6. Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi karyawan didasarkan pada kinerja mereka dalam posisi tertentu, dalam kelompok atau tim, di seluruh bisnis, serta karakteristik individu karyawan seperti pengalaman bertahun-tahun, senioritas, latar belakang pendidikan, lokasi geografis, daya tawar, dan kemampuan (Rahman dkk., 2021: 610). Karyawan mendapat manfaat dari kompensasi karena meningkatkan kepercayaan diri mereka. Menawarkan berbagai program reward, insentif, dan bentuk pengakuan lainnya merupakan salah satu cara untuk menunjukkan kepada karyawan bahwa perusahaan menghargai upaya dan kontribusi mereka, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Ia juga memiliki sifat menghilangkan stres. Banyak kekhawatiran karyawan akan hilang ketika sebuah perusahaan menyediakan berbagai pilihan asuransi (Mabaso & Dlamini, 2021: 7).

Kepuasan kerja merupakan syarat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, dimana manusia dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja dan mereka akan bekerja dengan penuh semangat serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan akan semakin meningkat (Kunartinah dalam Hardiyansyah 2023: 4314). Dalam penelitian yang dilakukan Dhermawan dkk. pada 2012 dalam Bunawan & Turangan (2021: 279) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurutnya karyawan yang menerima kenaikan kompensasi akan merasa lebih puas dalam pekerjaannya dibandingkan yang tidak. Semakin kecil kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan maka kemungkinan penurunan kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Menurut Ramlall dalam Aman-Ullah dkk. (2023: 224), ketika karyawan merasakan bahwa mereka mendapatkan gaji yang cukup, mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya oleh Rizky dan Suhartini (2020: 99) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka.

Selanjutnya menurut Mindari pada tahun 2018 dalam Bunawan & Turangan (2021: 279), dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan atau organisasi sebaiknya memperhatikan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan secara berkala, dan besaran kompensasi yang diberikan sebaiknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku mengenai pemberian kompensasi tersebut. Dalam pemberian kompensasi, peran pemimpin yang adil dan bertanggung jawab juga diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2.7. Kerangka Konseptual



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 35 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Objek penelitian ini adalah semua karyawan PT Deltra Jaya Karya Makassar. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner

melalui google form dengan mengirimkan link google form kepada bendahara PT Deltra Jaya Karya kemudian ia mengirimkannya ke grup perusahaan, dan penulis juga melakukan wawancara langsung kepada responden dan informan. Instrumen kuesioner pada kedua variabel yaitu sebagai berikut; Variabel kompensasi menggunakan empat indikator yaitu upah/gaji; insentif; tunjangan; fasilitas (Simamora dalam Hardiyansyah, 2023: 4314-4315); Variabel kepuasan kerja menggunakan empat indikator yaitu: kehadiran; loyalitas; kinerja karyawan; kenyamanan kerja (Sudaryo dkk. Dalam Sriadmitum dkk. 2023: 81). Kedua variabel ini menggunakan skala likert 1 – 4. Skala 1 berarti sangat tidak sesuai, skala 2 berarti tidak sesuai, skala 3 berarti sesuai, dan skala 4 berarti sangat sesuai. Analisis data yang dilakukan adalah analisis data statistik deskriptif, uji instrumen validitas dan reliabilitas, dan uji analisis statistic inferensial menggunakan IBM SPSS versi 30 for windows.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

| Keterangan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-----------------------------|------------------|----------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 27 | 77,1% |
| Perempuan | 8 | 22,8% |
| Usia | | |
| < 20 Tahun | 0 | 0% |
| 21 – 29 Tahun | 23 | 65,7% |
| 30 – 39 Tahun | 10 | 28,5% |
| 40 – 49 Tahun | 2 | 5,7% |
| > 50 Tahun | 0 | 0% |
| Penghasilan | | |
| < Rp 1.000.000 | 0 | 0% |
| Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000 | 18 | 51,4% |
| Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000 | 17 | 48,5% |
| Rp 5.000.000 – Rp 7.000.000 | 0 | 0% |
| > Rp 7.000.0000 | 0 | 0% |
| Pendidikan | | |
| SMA/SMK | 16 | 45,7% |
| Diploma | 3 | 8,5% |
| S1 | 13 | 37,1% |
| S2 | 3 | 8,5% |
| Masa Kerja | | |
| 0 – 3 Tahun | 18 | 51,4% |
| 4 – 6 Tahun | 12 | 34,2% |
| 7 – 9 Tahun | 5 | 14,2% |
| 10 – 12 Tahun | 0 | 0% |
| > 12 Tahun | 0 | 0% |

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang (77,1%), sedangkan responden perempuan berjumlah 8 orang (22,8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan. Dari segi usia, Sebagian besar responden berada pada rentang usia 21 – 29 tahun, yaitu sebanyak 23 orang (65,7%), diikuti oleh 10 orang (28,5%) berusia 30 – 39 tahun, dan 2 orang (5,7%) berusia 40 - 49 tahun. Dengan demikian, responden dengan usia 21 – 29 tahun merupakan kelompok yang paling dominan.

Dari segi penghasilan, terdapat 18 responden (51,4%) yang memiliki penghasilan antara Rp1.000.000–Rp3.000.000, sedangkan 17 responden (48,5%) berpenghasilan antara Rp3.000.000–Rp5.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan penghasilan Rp1.000.000–Rp3.000.000 lebih dominan. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 16 responden (45,7%) berpendidikan SMA/SMK, 3 responden (8,5%) berpendidikan Diploma, 13 responden (37,1%) berpendidikan S1, dan 3 responden (8,5%) berpendidikan S2, sehingga responden dengan pendidikan SMA/SMK merupakan kelompok terbanyak. Selain itu, berdasarkan masa kerja, sebanyak 18 responden (51,4%)

memiliki masa kerja 0–3 tahun, 12 responden (34,2%) memiliki masa kerja 4–6 tahun, dan 5 responden (14,2%) memiliki masa kerja 7–9 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 0–3 tahun juga lebih dominan dalam penelitian ini.

4.2 Hasil Uji Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas

| Variabel | Item | R Hitung | R tabel | Sig | Keterangan |
|----------------|------|----------|---------|-------|------------|
| Kompensasi | X1 | 0,574 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | X2 | 0,754 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | X3 | 0,770 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | X4 | 0,824 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | X5 | 0,839 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | X6 | 0,670 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | X7 | 0,759 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | X8 | 0,789 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| Kepuasan Kerja | Y1 | 0,622 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | Y2 | 0,622 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | Y3 | 0,348 | 0,333 | 0,040 | Valid |
| | Y4 | 0,365 | 0,333 | 0,031 | Valid |
| | Y5 | 0,460 | 0,333 | 0,005 | Valid |
| | Y6 | 0,671 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | Y7 | 0,701 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | Y8 | 0,592 | 0,333 | 0,000 | Valid |
| | Y9 | 0,377 | 0,333 | 0,026 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2025

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dua arah (sig 2-Tailed). Jika signifikansi dua arah sig 2-Tailed $< 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid atau jika nilai rhitung $>$ ttabel. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel X dan variabel Y dari seluruh nilai sig. (2-Tailed) $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel kompensasi (X), dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

Reliabilitas instrument dapat dilihat dari Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha's $> 0,6$

Tabel 3. Uji Reabilitas

| No | Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|----------------|----------------------|------------|
| 1 | Kompensasi | 0,885 | Reliabel |
| 2 | Kepuasan Kerja | 0,674 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa dari kedua variabel penelitian ini diperoleh nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa item pertanyaan yang ada di kuesioner penelitian ini reliabel.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Kompensasi

Tabel 4. Rekapitulasi Responden Kompensasi

| No | Indikator Variabel Kompensasi | Nilai Rata-rata |
|----|-------------------------------|-----------------|
| 1 | Gaji | 3,42 |
| 2 | Insentif | 3,5 |
| 3 | Tunjangan | 3,5 |
| 4 | Fasilitas | 3,55 |

Rata-rata Keseluruhan Variabel Kompensasi 3,49

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 4 menunjukkan hasil analisis deskriptif terhadap indikator-indikator kompensasi, dapat diketahui hasil tertinggi dari tanggapan responden pada indikator fasilitas dengan nilai rata-rata 3,55. Sedangkan hasil terendah dari tanggapan responden pada indikator gaji dengan nilai rata-rata 3,42. Hasil rata-rata berdasarkan keseluruhan pertanyaan sebesar 3,49 yang berada pada rentang skala 3,26 – 4,00 atau pada kategori sangat baik.

Tabel 5. Rekapitulasi Responden Kepuasan Kerja

| No | Indikator Variabel Kepuasan Kerja | Nilai Rata-rata |
|---|-----------------------------------|-----------------|
| 1 | Kehadiran | 3,74 |
| 2 | Loyalitas | 3,63 |
| 3 | Kinerja Karyawan | 3,49 |
| 4 | Kenyamanan | 3,45 |
| Rata-rata Keseluruhan Variabel Kepuasan Kerja | | 3,57 |

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 5 menunjukkan hasil analisis deskriptif terhadap indikator-indikator kompensasi, dapat diketahui hasil tertinggi dari tanggapan responden pada indikator kehadiran dengan nilai rata-rata 3,74. Sedangkan hasil terendah dari tanggapan responden pada indikator kenyamanan dengan nilai rata-rata 3,45. Hasil rata-rata berdasarkan keseluruhan pertanyaan sebesar 3,57 yang berada pada rentang skala 3,26 – 4,00 atau pada kategori sangat baik.

4.4 Analisis Statistika Inferensial

Regresi Linear Sederhana

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16,196 | 2,252 | | 7,191 | ,000 |
| | X | ,564 | ,080 | ,775 | 7,051 | ,000 |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh pada Tabel 6, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

$$Y = 16,196 + 0,564X + \epsilon$$

Adapun arti dari persamaan di atas bahwa nilai koefisien variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 16,196. Nilai regresi sebesar 0,564 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai kompensasi, maka nilai kepuasan kerja karyawan akan bernilai positif. Koefisien regresi (b) bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi (variabel independen/X) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel dependen/Y) dimana semakin besar kompensasi karyawan PT Deltra Jaya Karya Makassar maka semakin besar pula kepuasan kerja karyawan PT Deltra Jaya Karya Makassar.

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar atau sejauh mana pengaruh antara variabel independen dan dependen. Besarnya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil besarnya koefisien determinasi.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | ,775 ^a | ,601 | ,589 | 1,53226 |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.601 dan dapat diartikan bahwa sebesar 60.1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Spearman

Uji Spearman menunjukkan presentase besarnya hubungan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun nilai korelasinya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Spearman

| Correlations | | | | |
|---------------------|---|-------------------------|----------|----------|
| | | | X | Y |
| Spearman's rho | X | Correlation Coefficient | 1.000 | .774** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 35 | 35 |
| | Y | Correlation Coefficient | .774** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 35 | 35 |

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 8 menunjukkan nilai sig sebesar 0,000, karena nilai sig < dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Adapun angka koefisien korelasi sebesar 0,774 artinya tingkat kekuatan korelasi/hubungannya adalah hubungan yang sangat kuat.

4.5 Pembahasan

Kompensasi Karyawan PT Deltra Jaya Karya Makassar

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang diperoleh pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan atas pemberian kompensasi berada pada sangat puas, sehingga dapat dikategorikan pemberian kompensasi kepada karyawan yang diberikan PT Deltra Jaya Karya sudah sangat baik yang diukur dengan indikator gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas sesuai dengan rata-rata nilai 3,49. Hal tersebut didukung oleh wawancara dengan Lukman selaku direktur PT Deltra Jaya Karya yaitu dijelaskan bahwa jenis kompensasi yang diberikan yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Pemberian gaji didasarkan pada hasil kerja karyawan, sehingga diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

Selain itu, insentif juga diberikan sebagai penghargaan atas prestasi karyawan yang memenuhi target dan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja Karyawan PT Deltra Jaya Karya Makassar

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang diperoleh pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Deltra Jaya Karya Makassar yaitu dalam kategori sangat puas dengan nilai 3,57. Namun, terdapat indikator yang perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat yaitu indikator kenyamanan. Terdapat responden merasa tidak nyaman berada dilingkungan perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan oleh PT Deltra Jaya Karya Makassar.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Deltra Jaya Karya Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada tabel 4.21 diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi karyawan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Deltra Jaya Karya Makassar. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi karyawan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat pula. Pengaruh ini didasarkan oleh hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa karyawan sudah puas dengan kompensasi yang diberikan oleh PT Deltra Jaya Karya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Nurliani (2024: 294) yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (KAI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai 0.01 yang dimana 0.01 2,037 yang dimana hasilnya H_0 ditolak sedangkan H_1 dapat diterima. Serta H_1 menjelaskan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh Signifikan positif kepada variabel kepuasan pegawai (Y) dan juga hasil uji koefisiensi determinasi sebesar 0,559 artinya 55,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hardiyansyah (2023: 4313), Indripriarko dkk. (2022: 134), Mahlia Muis 2020 dalam Sriadmitum dkk. (2023: 83) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Maka kesimpulan dari hasil penelitian ini diantaranya yaitu: pemberian kompensasi karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar yaitu sangat baik; kepuasan kerja karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar yaitu sangat baik; kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Deltra Jaya Karya Makassar. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin puas karyawan untuk bekerja.

Rekomendasi

Rekomendasi teoritis untuk penelitian ini ialah penelitian ini dapat menjadi acuan untuk pengembangan teori kompensasi yang lebih lanjut, terutama dalam konteks perusahaan di Indonesia dan untuk penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mengetahui faktor – faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Selanjutnya, rekomendasi praktis untuk penelitian ini yaitu PT Deltra Jaya Karya Makassar dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kompensasi karyawan, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan lainnya, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat melakukan evaluasi kebijakan kompensasi yang ada saat ini untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut adil dan kompetitif, serta perusahaan dapat mengembangkan program penghargaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti program bonus atau penghargaan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada direktur Politeknik Negeri Ujung Pandang, seluruh dosen dan staf Politeknik Negeri Ujung Pandang terutama Jurusan Administrasi Niaga, seluruh responden, dan semua pihak yang telah membantu dalam kegiatan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2023). The role of compensation in shaping employee's behaviour: A mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *REGE - Revista de Gestão*, 30(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/rege-04-2021-0068>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 277–286.
- Darmawati, T., Novalia, N., & Sari, R. (2024). Pengaruh reward dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 104–116.
- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*. <https://journal.uir.ac.id/index.php/jiabis/article/view/12254>
- Edison, E., dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPF E.
- Hardiyansyah, I., Razak, I., & Silitonga, E. S. (2023). The influence of motivation and compensation on employee performance at PT Unisadhuguna with job satisfaction mediation. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6, 4313–4321.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). The effect of compensation and work load on job satisfaction with work motivation as moderating variable. *Jurnal Dimensi Universitas*

Mercu Buana Jakarta, 9(3), 574–597.

- Indripriarko, G., & Alma, H. M. (2022). Effect of work environment and compensation on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(2), 134–148.
- Iriani, R., Hasibuan, R., & Nasution, H. (2023). Leadership style, compensation and competence influence on employee performance through job satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 45–58. <https://al-kindipublishers.org/index.php/jbms/article/view/4619>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2021). The impact of rewards and recognition on employee job satisfaction and organisational commitment in higher education institutions. <https://www.researchgate.net/publication/350844742>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurliani, E., & Pramanik, N. D. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 12(1), 285–296.
- Rahman, W., Akhter, R., & Khan, S. U. (2021). The impact of compensation and benefits on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(3), 604–622.
- Rizky, A. S., & Suhartini, S. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 90–101.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saputra, A. A. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. <https://ijc.ilearnng.co/index.php/TMJ/article/view/1755>
- Serpian, S. B. U. H. N., Bambang, S., & Nayati, U. H. (2016). The effect of organizational culture and job satisfaction on organizational commitment, organizational citizenship behavior, and intention to leave. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 60(12), 157–169.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2023). Leadership style, work environment, and compensation on job satisfaction and teacher performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 79–92.