

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA TOSERBA SELAMAT CABANG CIRANJANG**

CIANJUR

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan

Program Sarjana Program Studi Manajemen S1

Disusun Oleh:

NITA INDRIANI

1111191084



UNIVERSITAS SANGGA BUANA

YAYASAN PENDIDIKAN KEUANGAN DAN PERBANKAN

BANDUNG

2025

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur
Nama	:	Nita Indriani
NPM	:	1111191084
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Fakultas	:	Ekonomi
Jenjang Program	:	Sarjana
Program Studi	:	Manajemen
Perguruan Tinggi	:	Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
Tempat Penelitian	:	Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur
Lama Penelitian	:	6 (Enam) Bulan

Telah disetujui oleh sesuai tanggal tertera dibawah ini :

Bandung, 22 September 2025

Menyetujui

Pembimbing,

(Hilda Purnamawati, SE., M.Si)

Pengaji I

Pengaji II

(Abdul Fidayan, SE, M.Si, CHRM., CHCO)

(Ine Aprianti, SE., MM)

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Welly Suriono, SE., M.Si)

Ketua Program Studi Manajemen S1

(Fitria Ilyana, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nita Indriani

NPM : 1111191084

Alamat : Kp. Babakan Muhara RT 04 Rw 05 Kec. Bojongpicung
Kab. Cianjur Jawa Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur" ini beserta seluruh isinya benar-benar karya yang saya buat sendiri, saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 15 Januari 2025



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahiim.

Puji dan syukur penulis panjatkan atas khadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, dan anugrah yang berlimpah. Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, para sahabat serta kepada seluruh umat islam sehingga penulis diberi kemampuan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toserba Selamat Ciranjang Cianjur”

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana program studi manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Selain itu, selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mengucapkan terimakasih kepada orang tua atas dukungan dan doa yang tiada henti hingga akhirnya skripsi penelitian ini dapat diajukan, serta ucapan terimakasih kepada Ibu Hilda Purnamawati, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan dukungan, bimbingan dan semangat kepada penulis. Tidak lupa ucapan terimakasih kepada pihak yang telah memberikan arahan serta dukungan kepada peneliti, peneliti ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, S.T., MT selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

- 
3. Bapak Dr. Bambang Susanto, S.E., M.Si Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.AP selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 5. Ibu Dr. Aryanti Ratnawati, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, serta selaku Wali Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 6. Bapak Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 7. Ibu Fitria Lilyana, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 8. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Sangga Buana YPKP yang telah memberikan bantuannya.
 9. Terimakasih kepada Pimpinan dan Karyawan Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur.
 10. Terimakasih untuk Engdu dan Eneng sudah menjadi *best healing*.
 11. Terimakasih untuk rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2019.
 12. Terimakasih untuk teman-teman yang berkontribusi dalam pemberian semangat, bantuan, masukan dan motivasi baik secara langsung dan tidak langsung.

Serta semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, di mana penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.

Harapan penulis semoga dengan skripsi ini mampu memberikan sumbangan dan manfaat bagi pihak yang memerlukan, semoga Allah SWT dapat memberikan yang terbaik serta membala jasa dan kebaikan bapak, ibu, dan saudaraku semua.

Bandung, 31 Januari 2025

Nita Indriani



ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toserba

Selamat Cabang Ciranjang Cianjur

Pemberian kompensasi yang sesuai standar sudah menjadi sebuah keharusan yang dilakukan oleh setiap perusahaan namun, tidak sedikit pula perusahaan yang tidak memberikan kompensasi yang sesuai standar sehingga menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Hal tersebut juga terjadi di Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang terjadi di Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur. Penelitian ini menggunakan data primer dengan penyebaran kusioner kepada karyawan Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur dengan jumlah keseluruhan responden sebanyak 51 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian hasil dari analisis koefisien determinasi sebesar 74,4% menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja dan Kompensasi

ABSTRACT

The Influence of Compensation on Employee Job Satisfaction at Selamat

Department Store Ciranjang Cianjur Branch Cianjur

Providing adequate compensation has become a requirement for every company. However, many companies fail to provide adequate compensation, leading to employee dissatisfaction. This also occurs at Toserba Selamat, Ciranjang Branch Cianjur. This study aims to analyze the effect of compensation on employee job satisfaction at Toserba Selamat, Ciranjang Branch Cianjur. This study used primary data by distributing questionnaires to 51 employees of Toserba Selamat, Ciranjang Branch Cianjur. The research employed descriptive and associative analysis methods. The results of the coefficient of determination analysis showed a 74.4% correlation, indicating that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Toserba Selamat, Ciranjang Branch Cianjur.

Keywords: *Job Satisfaction and Compensation*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.6 Kegunaan Penelitian.....	8
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Teori dan Konsep	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Kompensasi.....	13
2.1.4 Kepuasan Kerja	16
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	20
2.3.1 Kerangka Pemikiran.....	20
2.3.2 Paradigma Peneltian	22
2.3.3 Hipotesis	23

BAB III.....	24
METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Objek & Subjek Penelitian	24
3.2 Metode Penelitian.....	24
3.3 Desain Penelitian.....	25
3.4 Operasional Variabel Penelitian	26
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.5.1 Populasi.....	29
3.5.2 Sampel.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Intrumen Penelitian	29
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6.2 Sumber Data.....	30
3.6.3 Instrumen Penelitian.....	31
3.7 Teknik Analisis Data.....	33
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.7.3 Metode Transformasi Data (<i>Method Of Succesive Interval</i>).....	35
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	36
3.7.5 Uji Regresi Linear Sederhana.....	37
3.7.6 Analisis Koefisien Kolerasi.....	38
3.7.7 Analisis Koefisien Determinasi	40
BAB IV	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	41
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian	45
4.2.1 Uji Validitas	45
4.2.2 Uji Reliabilitas	46
4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif	47
4.3 Analisis Asosiatif	62
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	62
4.3.2 Uji Regresi Linear Sederhana.....	65
4.3.3 Analisis Koefisien Kolerasi	65

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi	66
4.4 Pembahasan Analisis Asosiatif.....	67
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	67
BAB V.....	69
KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Gaji Karyawan Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur	2
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Kompensasi Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang	3
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja karyawan Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur.....	4
Tabel 1. 4 Waktu Penelitian.....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Desain Penelitian.....	26
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	26
Tabel 3. 3 Skala Likert	31
Tabel 3. 4 Kategori Skala.....	32
Tabel 3. 5 Tingkat Keandalan Cronbach Alpha.....	35
Tabel 3. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4. 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Besaran Gaji.....	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Dimensi Gaji.....	48
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Insentif atau bonus.....	49
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Asuransi	50
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan	51
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas	52
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	53
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan	55
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Upah	56
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Promosi.....	57
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Pengawas	58
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja	59
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	60
Tabel 4. 19 Uji Normalitas.....	62
Tabel 4. 20 Uji Heteroskedastisitas.....	64
Tabel 4. 21 Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4. 22 Uji Regresi Linear Sederhana	65
Tabel 4. 23 Analisis Koefisien Kolerasi	66

Tabel 4. 24 Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan 67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian.....	22



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Lampiran 3 Data Ordinal Kompensasi (X)

Lampiran 4 Data Ordinal Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 5 Data Interval MSI Variabel Kompensasi (X)

Lampiran 6 *Successive* Interval Kompensasi (X)

Lampiran 7 Data Interval MSI Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 8 *Successive* Interval Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 9 Perhitungan Data Statistik



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu komponen terpenting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan akan mendapatkan manfaat dari kerja dan partisipasi sumber daya manusia yang kompeten, kreatif, dan inovatif. Untuk beroperasi dengan baik di era globalisasi saat ini, perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting. Mereka bertanggung jawab untuk mengatur, mengarahkan, dan mengelola operasi perusahaan secara optimal. Sumber daya manusia yang kurang baik akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja, yang pada gilirannya mengurangi hasil kerja mereka. Salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan.

Dalam proses pengembangan SDM, perusahaan harus mempertimbangkan kepuasan karyawan. Setiap karyawan harus merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan mempertahankan produktivitas kerja yang tinggi, dan sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menjadi kurang produktif secara bertahap. Salah satu cara penting untuk mengetahui apakah Anda mendapatkan hasil kerja yang memuaskan adalah apakah Anda puas dengan pekerjaan Anda. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Mengingat bahwa perusahaan akan berada

dalam kondisi yang baik jika kompensasi yang diberikan kepada karyawannya sesuai sehingga dapat mencapai tujuan. Hal tersebut menggambarkan bahwa perusahaan mampu dalam memperhatikan setiap kepuasan karyawan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kepuasan setiap karyawannya maka cepat atau lambat akan menimbulkan kinerja karyawan yang menurun.

Toserba Selamat sebagai salah satu toserba yang berada di daerah Ciranjang tidak memberikan gaji yang sesuai UMR yang berlaku di daerah Kabupaten Cianjur yang sebesar Rp. 2.915.102, sedangkan karyawan hanya mendapatkan gaji rata-rata sebesar Rp. 1.900.000 - Rp. 2.400.000 per bulan. Bahkan ada beberapa karyawan yang digaji oleh perusahaan dibawah gaji rata-rata. Gaji yang diperoleh oleh karyawan sangat jauh berbeda dengan standar yang sudah ditentukan. Juga dalam hal pembagian gaji karyawan, perusahaan memberikan gaji yang disesuaikan dengan masa kerja karyawan tersebut, dalam hal ini khususnya karyawan yang baru bekerja jelas tidak akan menerima gaji sesuai UMR yang berlaku di daerah Kabupaten Cianjur. Berikut adalah data pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Tabel 1. 1

Daftar Gaji Karyawan Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur

Posisi	Besaran Gaji
Kepala Toko	> Rp. 2.915.102
Wakil Kepala Toko	> Rp. 2.915.102
Staff Payroll	> Rp. 2.915.102
Staff Gudang	> Rp. 2.915.102
Kasir	Rp. 1.900.000 - > Rp. 2.915.102
Counter	Rp. 1.900.000 - > Rp. 2.915.102
Cleaning Service	Rp. 1.500.000 – Rp. 1.800.000

Sumber: Data diperoleh dari perusahaan

Untuk dapat memperoleh gambaran mengenai kompensasi yang diberikan pada karyawan Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur maka dilakukan Pra Survey dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Hasil Pra Survey Kompensasi Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Gaji saya cukup sesuai dengan UMR yang berlaku.	F	4
		%	20% 80%
2.	Saya menerima insentif (penghasilan tambahan) dari perusahaan jika pekerjaan saya mencapai target.	F	8
		%	40% 60%
3.	Saya mendapatkan fasilitas yang memperhatikan kebutuhan karyawan dan menyediakan kendaraan yang memudahkan saya.	F	5
		%	25% 75%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa gaji karyawan tidak sesuai dengan aturan pemerintah. Ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat memenuhi kewajibannya kepada karyawannya dengan memberikan gaji yang layak.

Tidak menerima gaji yang sesuai standar dan tidak meratanya pembagian gaji yang dilakukan oleh perusahaan terhadap setiap karyawan, serta perusahaan tidak memberikan hak karyawan yang lain yang sudah semestinya karyawan

dapatkan. Alasan tersebut menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan, hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak sebanding dengan dedikasi yang sudah diberikan untuk perusahaan, namun perusahaan tidak memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Zaman sekarang yang serba mahal serta kebutuhan yang semakin hari semakin meningkat serta gaji yang dibawah standar, hal tersebut dikeluhkan oleh karyawan karena pengeluaran yang dilakukan tidak sebanding dengan pemasukan yang karyawan dapatkan. Juga karyawan tidak merasakan timbal balik yang baik yang dilakukan oleh perusahaan setelah apa yang sudah karyawan kerjakan. Mendapatkan gaji sesuai serta layak yang dapat memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari adalah harapan setiap karyawan, namun nyatanya dengan gaji yang sebesar itu tidak dapat menutupi kebutuhan keluarga sehari-hari.

Untuk dapat memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur maka dilakukan Pra Survey dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3

**Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja karyawan Pada Toserba Selamat Cabang
Ciranjang Cianjur**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		
		Setuju	Tidak Setuju	
1.	Saya merasa puas dengan gaji saya yang sesuai dan sebanding dengan karyawan lain.	F	8	162
		%	40%	60%
2.		F	5	15

	Saya merasa puas karena perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya.	%	25%	75%
3.	Saya merasa puas akan pemberian asuransi yang bisa dapat membantu saya apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan	F %	7 35%	13 65%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas di mana hasil tersebut menunjukkan masih minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang disebabkan oleh perusahaan. Hal ini karena perusahaan tidak dapat memberikan timbal balik yang baik yang sesuai harapan serta keinginan karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari.

Dengan mempertimbangkan latar belakang di atas yang menunjukkan bahwa kompensasi berdampak pada kepuasan karyawan, yang diberi dukungan oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berdampak pada kepuasan karyawan yang dilakukan oleh:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol (2024)
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu (2022)
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Lancar Ponsel) (2021)

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi (2018)

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan penelitian sebelumnya, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur**”

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan mempertimbangkan hal-hal di atas, masalah penelitian yang diajukan penulis dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi tidak sesuai UMR yang berlaku di daerah Kabupaten Cianjur
2. Ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari
3. Tidak meratanya pembagian kompensasi yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada Toserba Selamat Ciranjang

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan menghindari interpretasi yang salah, maka dilakukan pembatasan masalah. Pada penelitian ini, hanya terdapat dua *variable* : variabel terikat adalah kepuasan karyawan serta variabel bebas adalah kompensasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pemberian Kompensasi di Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur
2. Bagaimana Kondisi Kepuasan Kerja Karyawan di Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana jurusan Manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis bagaimana kondisi Kompensasi Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur
2. Untuk mengetahui serta menganalisis bagaimana kondisi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur
3. Untuk mengetahui, mengukur serta menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur

1.6 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini mungkin berguna sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kompensasi berdasarkan hasil yang diperoleh serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk mentukan kebijakan suatu perusahaan, khususnya mengenai kompensasi meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Kegunaan Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Penulis ingin penelitian ini menjadi referensi terkait peraturan kompensasi yang terjadi di perusahaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur. Adapun waktu yang diperlukan penulis dalam melakukan objek penelitian pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur yaitu pada bulan Juli 2023 – Januari 2024.

Tabel 1. 4

Waktu Penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah pembuatan rencana, pengorganisasian, penyusunan, pemberian arahan, serta pengawasan SDM guna meraih sasaran tertentu. (Firmansyah dalam Adhani & Istiqomah, 2023)

Manajemen yakni tahapan meraih sasaran dengan bekerja sama dengan sumber daya dan anggota organisasi lainnya. (Sarinah dan Mardelena dalam Tukidi et al. (2024))

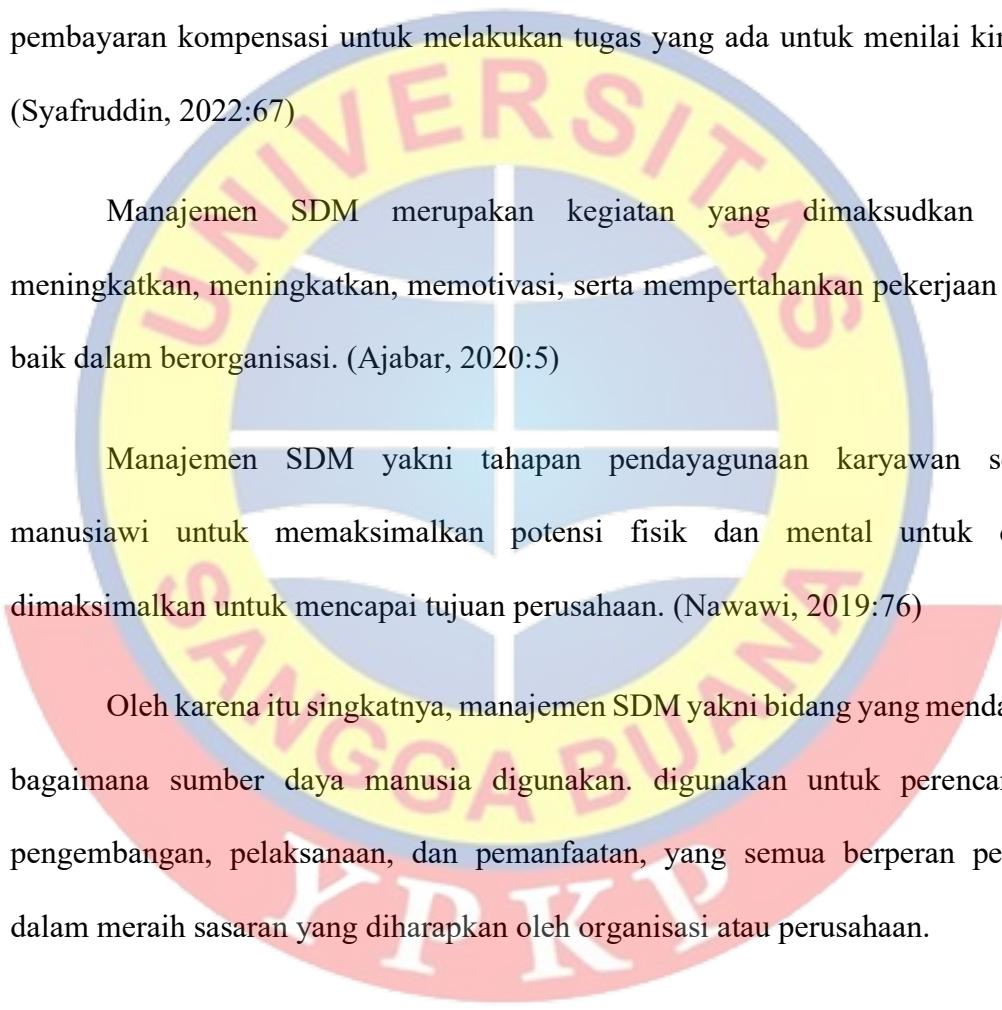
Manajemen mencakup berbagai tindakan seperti pembuatan rencana, penyelenggaraan, pengawasan, serta pengendalian guna meraih sasaran SDM serta sumber daya lain, (Nurdiansyah dan Rahman, 2019:3)

Kesimpulan dari semua definisi manajemen di atas adalah bahwa manajemen yakni tahapan pemakaian sumber daya secara efisien serta efektif sehingga waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu dapat dihemat.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendayagunaan SDM pada organisasi dikenal sebagai manajemen SDM. Ini dicapai melalui pembuatan rencana SDM, rekruitmen serta seleksi SDM, serta pembayaran kompensasi untuk melakukan tugas yang ada untuk menilai kinerja. (Syafruddin, 2022:67)



Manajemen SDM merupakan kegiatan yang dimaksudkan guna meningkatkan, meningkatkan, memotivasi, serta mempertahankan pekerjaan yang baik dalam berorganisasi. (Ajabar, 2020:5)

Manajemen SDM yakni tahapan pendayagunaan karyawan secara manusiawi untuk memaksimalkan potensi fisik dan mental untuk dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Nawawi, 2019:76)

Oleh karena itu singkatnya, manajemen SDM yakni bidang yang mendalami bagaimana sumber daya manusia digunakan. digunakan untuk perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, dan pemanfaatan, yang semua berperan penting dalam meraih sasaran yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berlandaskan (Hamali, 2019) memberi penjabaran fungsi manajemen SDM kedalam 10 bagian, yakni sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan yakni proses menghitung kondisi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

2. Pengorganisasian

Di sini, pengorganisasian yakni tahapan memberi aturan karyawan dengan melakukan pembuatan bagan organisasi yang menampilkan pembagian serta hubungan kerja, delegasi wewenang, koordinasi, serta integrasi.

3. Pengarahan serta Pengadaan

Dikatakan bahwa pengarahan yakni aktivitas yang memberi dorongan karyawan guna bekerja sama dengan baik guna meraih sasaran organisasi.

4. Pengembangan

Pengembangan yakni tahapan menaikkan kapabilitas karyawan secara konseptual, teoritis, teknis, serta moral melewati pendidikan serta pelatihan.

5. Kompensasi

Dikenal sebagai kompensasi, seorang karyawan diberikan kompensasi langsung dalam bentuk barang atau uang selaku imbalan atas layanan mereka pada perusahaan

6. Pengintegrasian

Pengintegrasian mempersatukan keperluan organisasi serta karyawan untuk menciptakan kerja sama yang serasi dan saling memberi keuntungan.

7. Pengendalian

Pengendalian memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan organisasi serta menyelesaikan tugas dengan cepat.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah menjaga serta meningkatkan kesehatan mental, fisik, dan loyalitas seseorang sehingga mereka senantiasa bekerja sama hingga mereka pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran serta keinginan guna mematuhi aturan dan kebiasaan organisasi.

10. Pemberhentian

Pemecatan adalah ketika seorang karyawan meninggalkan hubungan kerjanya dengan suatu organisasi.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat berupa imbalan finansial atau non finansial, langsung atau tidak langsung, yang adil serta layak untuk karyawan selaku kompensasi atas kontribusinya atau peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. (Marwansyah, 2020:269).

Kompensasi merupakan merupakan kompensasi yang diterima pekerja berdasarkan perjanjian dengan perusahaan. (Lestari & Rachmasari, 2021).

Kompensasi dapat berupa barang atau uang yang diterima oleh karyawan baik dengan cara langsung ataupun tidak. Ini dianggap sebagai upah karena telah memberikan tenaga kerja kepada perusahaan. (Hasibuan, 2021)

Berdasarkan definisi kompensasi di atas, kompensasi adalah uang tunai atau non tunai yang diberikan kepada individu oleh organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas hasil kerja mereka.

2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Darsono dan Siswandoko dalam (Subakti, Ariza, & Rofik, 2021) jenis kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji, upah, dan bonus adalah komponen kompensasi finansial langsung. Gaji adalah uang yang dibayarkan sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, upah yakni uang yang dilakukan pembayaran sesuai dengan waktu yang dihabiskan, dan bonus bonus yakni uang yang ditambahkan ke gaji karena kinerja yang baik.
2. Tunjangan, asuransi, fasilitas, cuti, dan lainnya adalah contoh kompensasi finansial tidak langsung.
3. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yakni imbalan yang didapatkan oleh pekerja sebagai akibat dari lingkungan psikologi atau fisik perusahaan atau pekerjaan mereka sendiri. Ini juga dikenal sebagai kompensasi non finansial.

2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi, menurut Mujanah (2019), tujuan berikut adalah:

1. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, gaji atau upah harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan kompensasi harus dibuat serendah mungkin untuk menarik karyawan.

2. Mempertahankan karyawan saat ini, karena mereka dapat keluar jika kompensasi mereka tidak kompetitif dengan perusahaan lain.
3. Memastikan keadilan, atau keadilan internal, memastikan bahwa pegawai menerima kompensasi yang sama berdasarkan nilai yang relatif.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut ini adalah komponen yang mempengaruhi kompensasi (Kasmir, 2019:251):

1. Pendidikan

Pendidikan yakni faktor inti dalam menetapkan besarnya kompensasi yang didapat; dengan kata lain, pendidikan adalah dasar permulaan serta kemudian besarnya kompensasi yang diterima sesudah karyawan bekerja.

2. Pengalaman

Mempunyai arti, waktu dan kemampuan seseorang dalam bekerja dipertimbangkan; waktu kerja yang lebih lama menunjukkan kualitas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

3. Beban Pekerjaan serta Tanggung jawab

Dalam menentukan kompensasi, hal ini harus dipertimbangkan. Karyawan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar pasti akan menerima kompensasi yang lebih besar.

4. Jabatan

Peningkatan jabatan pastinya akan mampu menaikkan kompensasi. Karyawan yang mendapatkan jabatan baru yang lebih tinggi, dengan demikian karyawan terkait akan mendapatkan kenaikan kompensasi.

5. Golongan sosial atau Jenjang Kepangkatan

Perihal ini jadi faktor pertimbangan guna memberi tambahan kompensasi yang didapat seseorang. Pangkat yang lebih tinggi akan mendapat kompensasi lebih tinggi serta peningkatan yang diterima selaras dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

6. Prestasi Kerja

Jumlah kerja yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu disebut kinerja, dan karyawan yang melakukannya dengan baik pasti akan mendapatkan kompensasi yang lebih baik.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2021:118), dimensi kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi secara langsung
 - a. Gaji
 - b. Insentif atau bonus.
2. Kompensasi secara tidak langsung
 - a. Asuransi
 - b. Tunjangan
 - c. Fasilitas

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni suatu respons emosional atau efektivitas pada bermacam aspek pekerjaan serta perasaan karyawan perihal apa benar pekerjaan

mereka menyenangkan atau tidak. Ini biasanya berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan menampilkan perbedaan diantara jumlah penghargaan yang didapat karyawan serta jumlah penghargaan yang mereka pikir harus mereka terima. (Afandi, 2021)

Kepuasan kerja yakni kondisi perasaan di mana seorang karyawan merasa nyaman atau tidak nyaman melihat pekerjaan mereka dilakukan. Segala faktor yang membentuk kepuasan kerja termasuk keadaan kerja, kerjasama, penghargaan, faktor fisik serta psikologis, serta sikap atas pekerjaan. (Lestari & Hermawan, 2021)

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dipunyai seorang karyawan pada pekerjaan mereka perasaan ini terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi, rekan kerja, serta bermacam faktor fisik serta psikologis. (Lestari & Rachmasari, 2021)

Menurut beberapa definisi kepuasan kerja yakni keadaan emosi yang ditunjukkan oleh perasaan seseorang atas pekerjaannya. Perasaan ini dapat mencakup perasaan senang atau tidak, serta puas atau tidak dengan hasil yang dicapai seseorang melalui pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berlandaskan (Sutrisno, 2019:77) Segala faktor yang memberi kepuasan kepada seorang karyawan yakni:

1. Faktor individu seperti umur, kesehatan mental, serta harapan.
2. Faktor sosial seperti kebebasan berpolitik, hubungan kekeluargaan, perspektif pekerja, serta hubungan sosial.

3. Faktor penting dalam pekerjaan seperti upah, pengawasan, keamanan tempat kerja, kesempatan guna maju, penghargaan atas keahlian, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, dan perasaan diperlakukan dengan adil secara pribadi dan profesional.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2021:82) dimensi kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan
Seseorang merasa puas dengan apa yang mereka lakukan.
- b. Upah
Tingkat penghargaan yang diterima seseorang untuk pekerjaannya bergantung pada kebutuhan dan tingkat kepuasan dari pekerjaannya.
- c. Promosi
Promosi dapat meningkatkan penilaian seseorang.
- d. Pengawas
Seseorang yang memberikan petunjuk atau instruksi tentang cara pekerjaan harus dilakukan
- e. Rekan kerja
Jika seseorang selalu bekerja dengan mereka, rekan kerja mereka mungkin terlalu menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian di atas:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul, Sumber, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pristia Dwidanna Safitri dan Laode Syarfani (Jurnal Ilmu Administrasi & Ilmu Sosial Vol.2 No.1 2024) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol”	Variabel yang digunakan sama dengan penelitian ini yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Tempat penelitian dan tahun penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol
2	Sitty Sherihulla Mokoagow (Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi (JISMA) Vol.1 No.3 Aug 2022) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu”	Variabel yang digunakan sama dengan penelitian ini yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Tempat penelitian dan tahun penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu
3	Agus Dwi Cahya, Veryan Tejo Prabowo, Andika Febri Suryawan (Jurnal Daya Saing Vol.7 No.3 Oktober 2021) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Lancar Ponsel)”	Variabel yang digunakan sama dengan penelitian ini yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Tempat penelitian dan tahun penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pada Lancar Ponsel
4.	Rani Veriyani, Arif Partono Prasetyo (Jurnal MEA Manajemen,	Variabel yang digunakan sama dengan	Tempat penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi

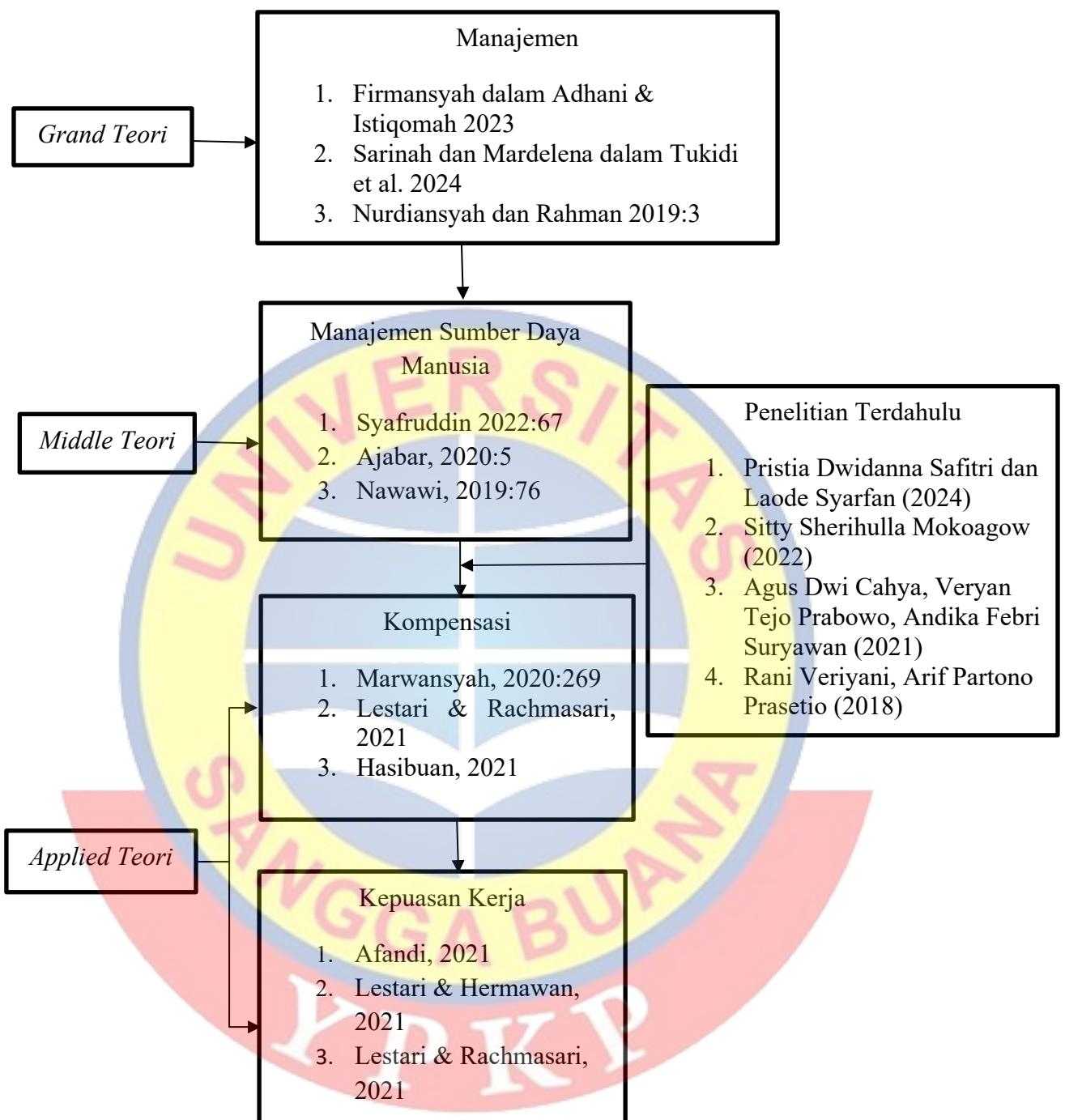
	Ekonomi & Akuntansi Vol.2 No.2 Tahun 2018) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi”	penelitian ini yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja	dan tahun penelitian	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Divisi Produksi PT. Soljer Abadi
--	--	--	-------------------------	---

2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di atas, ada kesimpulan bahwa tingkat kompensasi sangat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya yang melihat bagaimana kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, kerangka berpikir berikut dihasilkan:

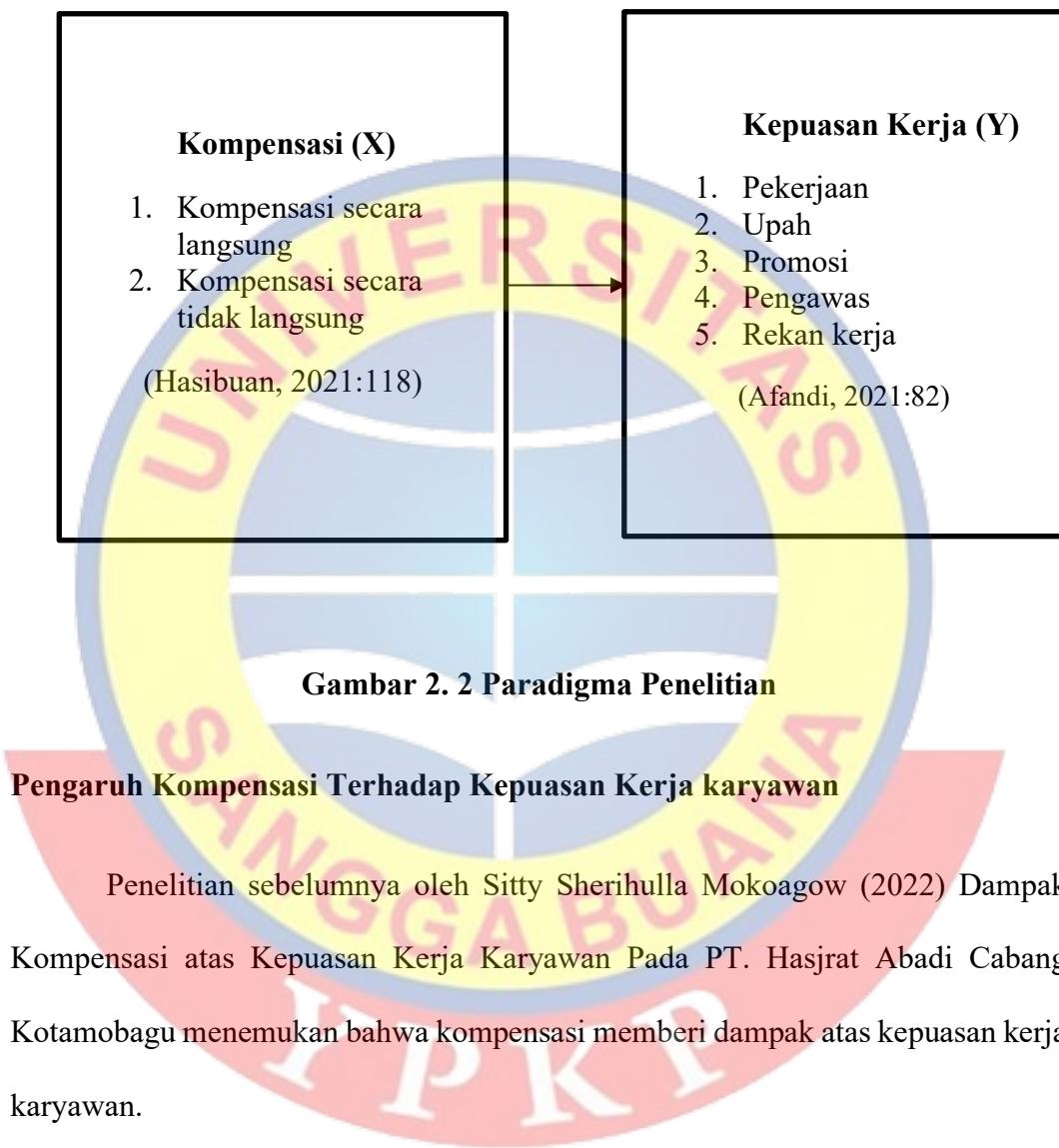




Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3.2 Paradigma Peneltian

Gambar berikut menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja:



Perihal ini dikarenakan tiap-tiap orang mempunyai taraf kepuasan yang berbeda-beda bergantung pada nilai-nilainya. Makin banyak aspek pekerjaan yang selaras dengan keinginan mereka, makin tinggi taraf kepuasan mereka, serta makin sedikit aspek pekerjaan yang selaras dengan keinginan mereka, makin rendah taraf kepuasan mereka.

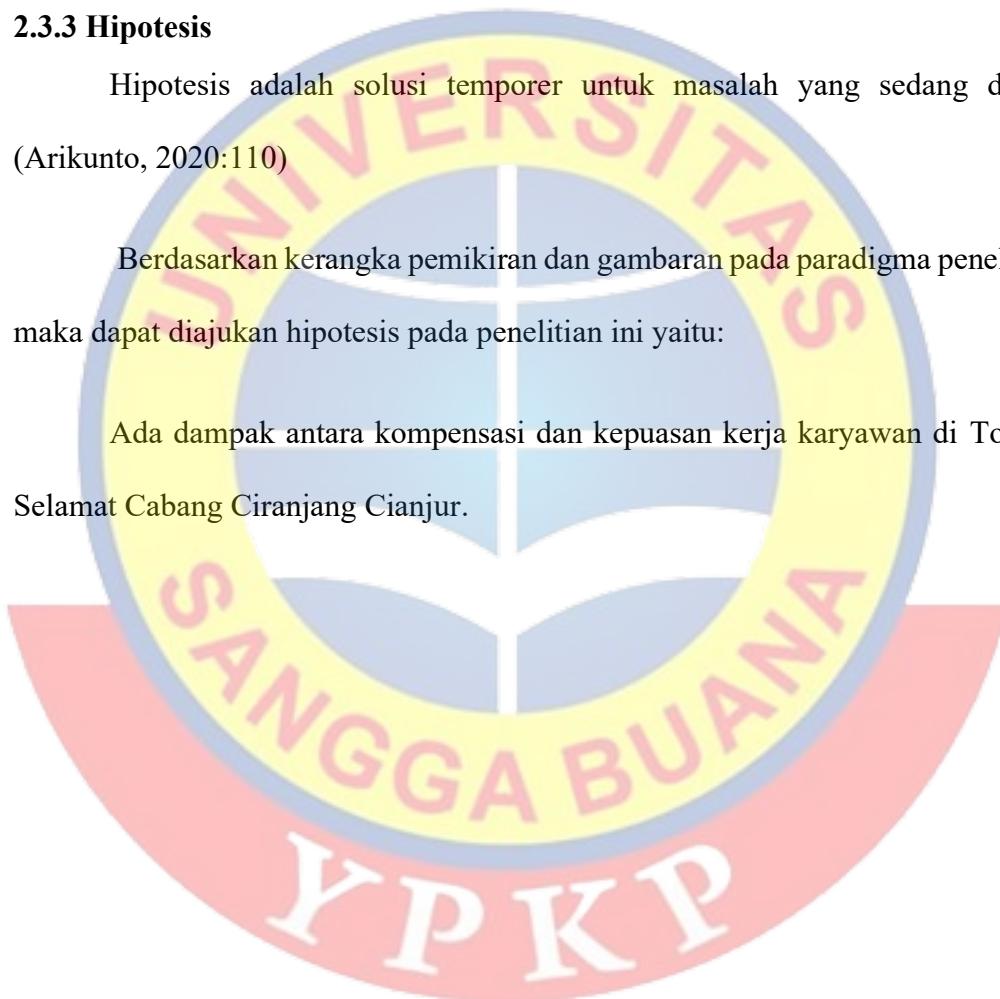
Jika gaji yang diterima karyawan dianggap adil, sesuai dengan harapan mereka, serta selaras dengan keterampilan mereka, dengan demikian karyawan akan memiliki rasa puas. Kompensasi adalah satu diantara komponen yang dapat memenuhi kepuasan karyawan.

2.3.3 Hipotesis

Hipotesis adalah solusi temporer untuk masalah yang sedang diteliti (Arikunto, 2020:110)

Berdasarkan kerangka pemikiran dan gambaran pada paradigma penelitian, maka dapat diajukan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

Ada dampak antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek & Subjek Penelitian

Objek penelitian adalah tujuan penelitian untuk mendapatkan data yang objektif, sah, dan kredibel dengan tujuan dan manfaat tertentu. (Sugiyono, 2021:23). Objek dalam penelitian yang diterapkan oleh penulis dalam penyusunan penelitian adalah Kompensasi selaku variabel *independent* (X) serta Kepuasan Kerja selaku variabel *dependent* (Y)

Subjek penelitian memainkan peran yang sangat penting karena objek penelitian akan mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel yang diamati. Subjek penelitian ini adalah Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur yang berlokasi di Jl. Raya Ciranjang No.39 Ciranjang yang berdiri sejak tanggal 25 Agustus 2006, yang memiliki jam operasional yaitu jam 07:00 pagi s/d 21:00 malam.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian dipergunakan guna melakukan pengumpulan data penelitian. (Sugiyono, 2018: 2)

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta asosiatif. Tujuan penelitian adalah guna menetapkan keterkaitan diantara dua variabel atau lebih dan menguji hipotesis. Data yang dikumpulkan terdiri dari kata, skema, gambar, dan angka digunakan untuk mendapatkan gambaran serta melakukan penarikan kesimpulan perihal masalah yang dilakukan penelitian.

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berlandaskan positivisme yang memakai instrumen penelitian guna melakukan pengumpulan data pada populasi atau sampel tertentu. (Sugiyono, 2020)

Metode penelitian deskriptif ini digunakan untuk menemukan keberadaan variabel mandiri; variabel ini disebut variabel bebas atau variabel yang berdiri sendiri, dan tidak melakukan perbandingan atau pencarian hubungan antara variabel itu sendiri dan variabel lain. (Sugiyono, 2020:242)

Metode asosiatif mencari tahu bagaimana dua variabel mempengaruhi hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya. (Sinambela, L.P., & Sinambela S, 2021:20).

3.3 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka awal dalam melakukan penelitian agar proses pelaksanaan penelitian dapat selaras dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, sehingga memberikan gambaran umum tentang apa yang akan dilakukan dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dilihat secara singkat desain penelitian melalui tabel berikut ini:

Tabel 3. 1
Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Tipe Penelitian	Sebab, akibat dan variabel penyebab kompensasi variabel akibat kepuasan kerja karyawan
3	Unit Analisis	Karyawan Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur
4	Cakupan Waktu	Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2023 sampai Januari 2025

3.4 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yakni sifat, nilai, atau karakteristik seseorang dan objek atau aktivitas yang mempunyai variasi terkhusus yang dilakukan pemilihan oleh peneliti guna didalami serta selanjutnya diambil kesimpulan. (Sugiyono, 2019:68).

Ada dua variabel *independent* dan dua variabel *dependent* pada penelitian ini. Variabel *independent*, juga disebut variabel bebas, yakni komponen yang memiliki kemampuan untuk mengubah atau menghasilkan perubahan pada variabel *dependent* (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas juga dianggap sebagai variabel yang diberi dampak atau sebagai akibat (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas dalam penelitian ini yakni kompensasi (X) serta variabel terikat yakni kepuasan kerja (Y).

Untuk memudahkan penelitian, operasi variabel penelitian ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

No	Variabel & Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Nomer
1	KOMPENSASI (X) Kompensasi dapat berupa barang atau uang yang diterima oleh karyawan baik dengan cara langsung ataupun tidak. Ini dianggap sebagai upah karena telah memberikan tenaga kerja kepada perusahaan. (Hasibuan, 2021)	Kompensasi secara langsung	Gaji	Kesesuaian tingkat gaji	Ordinal	1
			Insentif atau bonus	Kesesuaian bonus		2
		Kompensasi secara tidak langsung	Asuransi	Kemerataan pemberian	Ordinal	3
			Tunjangan	Penerimaan tunjangan	Ordinal	4
			Fasilitas	Tingkat kenyamanan dan kebutuhan karyawan	Ordinal	5

2	<p>KEPUASAN KERJA (Y) Kepuasan kerja yakni suatu respons emosional atau efektivitas pada bermacam aspek pekerjaan serta perasaan karyawan perihal apa benar pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Ini biasanya berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan menampilkan perbedaan diantara jumlah penghargaan yang didapat karyawan serta jumlah penghargaan yang mereka pikir harus mereka terima.</p> <p>(Afandi, 2021)</p>	Pekerjaan	Seseorang merasa puas dengan apa yang mereka lakukan.	Tingkat tugas yang diberikan	Ordinal	6
	Upah	Tingkat penghargaan yang diterima seseorang untuk pekerjaannya bergantung pada kebutuhan dan tingkat kepuasan dari pekerjaannya.	Kesesuaian dalam menerima upah yang sesuai beban kerja	Ordinal	7	
	Promosi	Promosi dapat meningkatkan penilaian seseorang.	Tingkat kenaikan jabatan	Ordinal	8	
	Pengawasan	Seseorang yang memberikan petunjuk atau instruksi tentang cara pekerjaan harus dilakukan	Tingkat dukungan saat bekerja	Ordinal	9	
	Rekan kerja	Jika seseorang selalu bekerja dengan mereka, rekan kerja mereka mungkin terlalu menyenangkan atau tidak menyenangkan	Tingkat hubungan antar karyawan	Ordinal	10	

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi yakni area generalisasi yang mencakup: subjek atau objek dengan kuantitas serta atribut terkhusus yang ditetapkan oleh peneliti guna didalami serta selanjutnya diakukan pengambilan kesimpulan. (Sugiyono, 2021:126). Populasi yang diteliti adalah kayawan di Toserba Selamat Cabang Cianjang Cianjur yang terdiri dari 51 orang.

3.5.2 Sampel

Baik jumlah populasi maupun karakteristiknya dipengaruhi oleh sampel. (Sugiyono, 2021:127). Metode sampling jenuh digunakan untuk mengumpulkan sampel. Semua anggota populasi diambil sebagai sampel dalam metode sampel jenuh. (Sugiyono, 2021:122). Sampling jenuh juga disebut sebagai sensus, di mana dalam penelitian ini, setiap anggota populasi diambil sebagai sampel, dan 51 responden adalah sampelnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Intrumen Penelitian

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yakni proses atau metode pengumpulan data guna memperoleh data yang lebih valid. Ini dikarenakan tujuan inti penelitian yakni memperoleh data. Berlandaskan Sugiyono (2018), Metode pengumpulan data mungkin dilaksanakan melalui wawancara, kusioner (angket), observasi.

Dalam penelitian ini, metode berikut digunakan untuk mengumpulkan data:

1. Wawancara

Baik secara tatap muka atau melalui telepon, wawancara adalah prosedur tanya jawab di mana seseorang diwawancarai bertanya kepada responden, sumber, atau informan tentang subjek penelitian. (Sinambela, 2021:192)

2. Kuisisioner (angket)

Kuesisioner yakni metode mengumpulkan data yang membutuhkan responden guna memberikan jawaban pernyataan tertulis atau seperangkat pertanyaan. (Sugiyono, 2019:214)

3. Pengamatan atau Observasi

Pengamatan, juga dikenal sebagai observasi, yakni teknik pengumpulan data atau informasi yang dilaksanakan dengan mengamati secara langsung peristiwa atau kejadian yang terjadi di lapangan. Peristiwa atau kejadian ini termasuk dalam ruang lingkup masalah yang diteliti dalam kegiatan riset.

(Malhotra dalam Sinambela, 2021:210)

3.6.2 Sumber Data

Data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer yakni data awal yang dilakukan pengumpulan secara mandiri oleh penulis menggunakan pembuatan instrumen dan pengendalian hasilnya sendiri untuk menjawab masalah penelitian. (Bungin, 2019:132)

2. Data Sekunder

Data yang dilakukan pengumpulan dari pihak lain, diproses, serta didistribusikan guna sasaran terkhusus disebut data sekunder. (Bungin, 2019:132)

3.6.3 Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen alat ukur yang dipergunakan dilakukan uji untuk memastikan bahwa mereka valid dan dapat diandalkan. (Sugiyono, 2019:393). Pada penelitian ini, skala likert dipergunakan guna melakukan pengukuran pendapat, sikap, serta persepsi individu atau sekelompok individu. (Sugiyono, 2019:146) skala likert ini dibuat dalam bentuk tabel sesuai dengan kondisi yang telah peneliti jelaskan tentang fenomena sosial. Skala interval yang memberikan poin atau skor dar level terendah 1 ke level tertinggi 5 berfungsi sebagai ukuran untuk data variabel.

**Tabel 3. 3
Skala Likert**

Keterangan	Nilai (Bila Positif)	Nilai (Bila Negatif)	Simbol
Sangat Setuju	5	1	SS
Setuju	4	2	S
Cukup Setuju	3	3	CS
Tidak Setuju	2	4	TS
Sangat Tidak Setuju	1	5	STS

Sumber: (Sugiyono 2018)

Untuk menganalisis pertanyaan dalam kusioner selanjutnya, peneliti dapat menghitung frekuensi dari setiap kategori tanggapan, yang kemudian akan digabungkan oleh peneliti untuk menghasilkan garis kontinum berikut:

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Hasil perhitungan tersebut diinterpretasikan dengan tabel kontinum yaitu:

- a. Indeks minimum : 1
- b. Indeks maksimum : 5
- c. Interval : $5-1=4$
- d. Jarak interval : $(5-1):5=0,8$

Oleh karena itu, kategori skala dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber:(Sugiyono 2018)

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, mencari, dan menyusun catatan hasil melalui pengamatan dan wawancara. Ini memungkinkan peneliti untuk fokus pada topik penelitian mereka. (Muhadjir dalam Ulfah, 2020)

Penelitian ini bersifat **deskriptif asosiatif**, yang berarti statistik deskriptif dipergunakan guna melakukan analisis data dengan memberi gambaran atau pendeskripsian data tanpa membuat kesimpulan umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2019:226). Penelitian asosiatif menyelidiki hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2019:65).

Pada penelitian ini, analisis asosiatif meliputi:

Guna mengetahui sebesar apa dampak kompensasi atas kepuasan kerja karyawan Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan guna menentukan apakah instrumen penelitian benar-benar valid atau tidak, dan untuk menentukan apakah pertanyaan didalam kuesioner wajib dibuang atau diganti karena dipandang tidak relevan. (Hidayat, 2021)

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi variabel X dan Y

n = jumlah subjek penelitian (responden)

$\sum X$ = jumlah nilai 51 variable X

$\sum Y$ = jumlah nilai 51 variable Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat nilai 51 variable X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur konsisten atau konsistensinya bahkan setelah pengukuran berulang. (Janna & Herianto, 2021 dalam Notoatmojo)

Mengukur metode uji reliabilitas dilakukan menggunakan variabel yang dianggap dapat diandalkan jika memenuhi syarat-syarat berikut:

Sebuah pernyataan dapat dianggap reliabel jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel; sebaliknya, jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel, pernyataan tersebut tidak dapat dianggap reliabel.

1. Jika nilai $Cronbach's\ Alpha > 0,6$ maka reliabel
2. Jika nilai $Cronbach's\ Alpha < 0,6$ maka tidak reliabel

Berikut rumus uji reliabilitas:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_T^2} \right)$$

Keterangan:

K = banyaknya item

σ_T^2 = Varian total item

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian item

Tabel 3. 5

Tingkat Keandalan Cronbach Alpha

Nilai Cronbach Alpha	Tingkat Keandalan
0,00 – 0,20	Kurang Andal
>0,20 – 0,40	Agak Andal
>0,40 – 0,60	Cukup Andal
>0,60 – 0,80	Andal
>0,80 – 1,00	Sangat Andal

3.7.3 Metode Transformasi Data (*Method Of Successive Interval*)

Penelitian ini menggunakan metode MSI (*Method Of Successive Interval*) untuk mengubah data tersebut. Peneliti mengambil data dari kusioner dengan skala ordinal menjadi interval untuk mengukur variabel bebas kompensasi (X) dan variabel *dependent* kepuasan kerja (Y).

Metode interval berurutan, atau metode keberhasilan interval, digunakan untuk mengkonversi informasi dari variabel berskala ordinal ke interval. (*Method Of Successive Interval*) proses ini dilakukan dalam langkah-langkah berikut:

1. Menghitung jumlah responden berdasarkan kusioner yang dibagikan.

2. Menentukan jumlah responden yang akan menerima skor yang telah ditetapkan dan dihitung sebagai frekuensi.
3. Proporsi digunakan untuk membagi frekuensi responden dengan total responden.
4. mengidentifikasi proporsi komulatif yang semakin mendekati karakteristik normal.
5. Menghitung nilai Z yang diperoleh dari table distribusi normal.
6. Untuk menentukan nilai skala, gunakan rumus berikut:

$$\text{a. } SV = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

7. Menentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$\text{i. } y = SV + [K] \text{ di mana } k = 1 + [SV_{\min}]$$

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam model regresi normal, uji normalitas dipergunakan guna menetapkan apakah distribusi variabel *dependent* atau *independent* (Imam Ghozali, 2020). Ini penting karena asumsi bahwa data dengan distribusi normal dapat menunjukkan populasi. Uji normalitas ini menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan berikut:

- a. Jika probabilitas lebih dari 0,5, distribusi model regresi yakni normal
- b. Jika probabilitas kurang dari 0,5, distribusi model regresi yakni tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang tidak seragam dalam variasi residual antara data model regresi. (Ghozali, 2021:178)

Kriteria berikut harus dipenuhi:

- a. apabila nilai Sig. lebih besar dari 0,5, heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam sebaran data penelitian.
- b. apabila nilai Sig. kurang dari 0,5, heteroskedastisitas ditemukan.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa ada keterkaitan diantara variabel bebas, atau hubungan nyaris hampir sempurna, antara satu sama lain. (Paramita et al., 2021:85)

Nilai toleran dan *Variasi Inflasi Factor* (VIF) dapat digunakan untuk memastikan apakah ada multikolinearitas di antara variabel *independent*.

Berikut ini adalah kriteria pengambilan keputusan untuk menggunakan nilai toleran dan VIF:

- a. Tidak ada multikolinearitas di antara variabel *independent* jika nilai toleran lebih dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10.
- b. Jika nilai toleran kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10, maka ada multikolinearitas di antara variabel *independent*.

3.7.5 Uji Regresi Linear Sederhana

Dampak diantara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) diukur dengan memakai analisis regresi linear sederhana (Sugiyono dalam adiningsih, 2022).

Uji regresi linier dapat diinterpretasikan dengan persamaan seperti berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel *Independent* (Kompensasi)

Persamaan regresi ini akan menemukan variabel *dependent* dan tingkat signifikan variabel *independent*. Penelitian ini menggunakan program analisis *IBM SPSS statistic 27*.

3.7.6 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi menunjukkan sebesar apa dan dalam arah apa hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan positif dan negatif menunjukkan manifestasi terarahnya, dan intensitas hubungan ditentukan oleh besar kecilnya koefisien korelasi. (Sugiyono, 2020:286).

Nilai analisis koefisien korelasi, yang menampilkan sebesar apa keeratan keterkaitan diantara dua variabel, diperoleh melalui analisis korelasi.

Perhitungan uji korelasi dapat dilakukan dengan rumus berikut ini:

- a. Hubungan negatif ditunjukkan oleh (-)

- b. Hubungan positif ditunjukkan oleh (+).

Keterangan:

r = Koefisien kolerasi

ΣX = Total skor untuk item pertanyaan variabel X

ΣY = Total skor item pertanyaan variabel Y

- a. Hubungan yang berlawanan antara kedua variabel muncul ketika $r = -1$ dan korelasi antara mereka sangat lemah. Ini berarti bahwa X naik dan Y turun atau sebaliknya.
- b. Kedua variabel memiliki kolerasi yang kuat dan hubungan yang searah jika $r = +1$.

Untuk menentukan apakah koefisien kolerasi besar atau kecil, penafsiran harus didasarkan pada persyaratan berikut:

Tabel 3.6

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.7.7 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi yakni metode yang digunakan guna mengukur sebesar apa keterkaitan diantara variabel X serta Y. Nilai koefisien determinasi pada model regresi semakin mendekati nol dan semakin dekat 100% menunjukkan seberapa besar hubungan semua variabel bebas atas variabel terikat. (Sahir, 2022).

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 rendah, variasi variabel *independent* tidak dapat melakukan semua variasi variabel lainnya. Untuk mengetahui nilainya, penulis menggunakan rumus berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Kolerasi

Bila $R^2 = 1$ mendekati 1, maka ada dampak positif dan kolerasi antar variabel yang dilakukan uji sangat kuat; bila $R^2 = -1$ maka ada dampak negatif dan kolerasi antara variabel yang dilakukan uji lemah. Sebaliknya, jika $R^2 < 1$ maka ada dampak negatif dan kolerasi antara variabel yang dilakukan uji lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini sudah diuraikan sebelumnya pada latar belakang, kerangka pemikiran, hipotesis dan metode penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini. Variabel pada penelitian ini yakni Kompensasi selaku variabel *independent* serta Kepuasan Kerja Karyawan selaku variabel *dependent*.

Hasil penelitian dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yang di uji memakai SPSS (*Statistical Package For the Social Sciences*) versi 27. Dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis asosiatif, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Peneliti menyajikan hasil survei pada bagian ini. Untuk menunjukkan latar belakang orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Diurutkan berdasarkan klasifikasi seperti Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja, dan Besaran Gaji.

4.1.1.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	34	66,7%
Laki-laki	17	33,3%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas jumlah total sebanyak 51 responden, 34 diantaranya adalah perempuan (66,7%), sedangkan 17 lainnya adalah laki-laki (33,3%). Persentase tersebut mendeskripsikan proporsi masing-masing jenis kelamin dalam sampel responden. Maka, dari total responden lebih banyak di dominasi oleh perempuan dari pada laki-laki, hal ini karena sifat perempuan yang mudah diatur serta teliti, dan lebih rapi dalam merealisasikan strategi pencapaian target saat melakukan pekerjaannya. Tak bisa dipungkiri bahwa salah satu alasan tersebut membuat perempuan lebih banyak dipekerjakan dibandingkan laki-laki.

4.1.1.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 Tahun	8	15,7%
21-30 Tahun	39	76,5%
31-40 Tahun	4	7,8%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menjelaskan klasifikasi gambaran tentang responden berdasarkan rentang usia. Dalam hal ini terlihat bahwa kelompok usia responden paling banyak adalah “21-30 tahun”. Analisis klasifikasi berdasarkan usia dapat membantu peneliti untuk memahami perbedaan dalam tanggapan atau perilaku berdasarkan rentang usia. Maka dapat disimpulkan, total responden pekerja dengan rentang usia 21-30 tahun karena pada rentang usia tersebut masih sangat produktif, bersemangat, dan kesehatan fisik yang baik, serta menjadikan faktor penting untuk melakukan aktivitas pekerjaan secara efektif dan efisien.

4.1.1.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 Tahun	11	21,6%
2-5 Tahun	30	58,8%
>6 Tahun	10	19,6%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 klasifikasi ini memberikan gambaran seberapa lama responden bekerja di perusahaan. Dengan lama bekerja karyawan rata-rata lebih dari 2-5 tahun. Maka, total responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 30 responden atau secara persentase 58,8%. Alasan banyaknya karyawan yang hanya bertahan 2-5 tahun saja, karena tidak mudah mendapatkan pekerjaan lain pada saat ini, sehingga mengharuskan para karyawan memilih tetap bertahan bekerja

4.1.1.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Tabel 4. 4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Besaran Gaji	Frekuensi	Persentase (%)
1.500.000 – 1.800.000	11	21,6%
1.900.000 – 2.400.000	30	58,8%

2.500.000 –> 3.000.000	10	19,6%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 rata-rata karyawan memperoleh gaji sebesar 1.900.000 – 2.400.000 sebanyak 30 responden. Dengan demikian klasifikasi ini memberikan gambaran deskripsi tentang seberapa besar gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Maka, total responden yang menerima gaji sebesar Rp. 1.900.000-2.400.000 sebanyak 30 responden atau dalam persentase 58,8%. Alasannya karena para karyawan kebanyakan dari mereka lebih memilih bertahan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga hal tersebut membuat para karyawan tetap melanjutkan kontrak kerja dengan perusahaan, meskipun para karyawan tahu gaji yang ditawarkan oleh perusahaan dibawah standar.

4.2 Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan seberapa akurat alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa setiap itemnya valid atau sah.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X)	1	0,837	0,266	Valid
	2	0,879	0,266	Valid
	3	0,839	0,266	Valid
	4	0,691	0,266	Valid
	5	0,849	0,266	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	6	0,849	0,266	Valid
	7	0,818	0,266	Valid
	8	0,812	0,266	Valid
	9	0,771	0,266	Valid
	10	0,880	0,266	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan uji validitas yang menyatakan bahwa hasil pengolahan data pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja, dapat disimpulkan dari semua item pertanyaan dalam penelitian ini diungkapkan valid. Karena r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,266. Maka dari itu semua indikator pertanyaan dinyatakan valid atau sah.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Semua item dalam penelitian ini dinilai reliabel, jika koefisien reliabilitasnya $>0,6$. Maka hasil dari analisis sebagai berikut

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0,873	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,883	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel. Hasil pengolahan data untuk variabel kompensasi memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837, dan untuk variabel kepuasan kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,883.

4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarluaskan sebanyak 51 responden kepada pegawai, terdapat penilaian sebagai berikut :

4.2.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

Dalam tanggapan data variabel kompensasi yang diperoleh dari 51 responden dengan 5 pertanyaan. Berikut ini disajikan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel kompensasi :

1. Gaji

Berikut ini adalah tanggapan 51 responden mengenai kompensasi dengan dimensi gaji :

Tabel 4. 7**Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Dimensi Gaji**

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase	
1.	Saya menerima gaji yang sesuai dengan UMR yang berlaku di wilayah Kabupaten Cianjur.	Sangat Sesuai	1	2	2	3,9%	
		Sesuai	2	6	12	11,9%	
		Cukup Sesuai	3	10	30	18,2%	
		Tidak Sesuai	4	18	72	36,4%	
		Sangat Tidak Sesuai	5	15	75	29,4%	
Jumlah				51	191	100%	
Rata-rata					3,74		

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil skor rata-rata sebesar 3,74 yang berada di kategori baik, dapat dilihat dari tanggapan responden sebanyak 18 responden dengan persentase 36,4% menjawab tidak sesuai. Tetapi jika dilihat dari tanggapan responden sebanyak 6 dengan persentase 11,9% menjawab sesuai. Maka dapat disimpulkan karyawan yang tidak menerima gaji sesuai UMR kab. Cianjur mempunyai posisi yang biasa saja, serta masa kerja yang terbilang baru. Maka hal tersebut menjadikan sebagian karyawan mendapatkan gaji dibawah standar UMR. Juga alasan lainnya merupakan kebijakan dari perusahaan, di mana perusahaan memberikan gaji yang disesuaikan dengan masa kerja karyawan. Sedangkan

karyawan yang menerima gaji yang sesuai UMR merupakan karyawan sudah lama bekerja atau menduduki jabatan yang tinggi.

2. Insentif atau bonus

Berikut ini adalah tanggapan 51 responden mengenai kompensasi dengan dimensi insentif atau bonus :

Tabel 4. 8

Tanggapan Responden Mengenai Insentif atau bonus

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase	
2.	Saya menerima bonus yang sesuai sebagai hasil dari pekerjaan saya.	Sangat Sesuai	1	4	4	8,4%	
		Sesuai	2	10	20	18,2%	
		Cukup Sesuai	3	12	36	23,9%	
		Tidak Sesuai	4	15	60	30,8%	
		Sangat Tidak Sesuai	5	10	50	18,2%	
Jumlah				51	170	100%	
Rata-rata					3,33		

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil skor rata-rata sebesar 3,33 yang berada di kategori cukup baik, dapat dilihat dari tanggapan 15 responden dengan persentase 30,8% menjawab tidak sesuai. Sedangkan dilihat dari 10 responden dengan persentase 18,2% menjawab sesuai. Maka dapat disimpulkan kebanyakan karyawan yang tidak menerima bonus berupa uang yang diberikan kepada

karyawan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya. Sedangkan ada beberapa karyawan yang mendapatkan bonus berupa uang atas hasil pekerjaannya.

3. Asuransi

Berikut ini adalah tanggapan 51 responden mengenai kompensasi dengan dimensi asuransi :

Tabel 4. 9

Tanggapan Responden Mengenai Asuransi

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase	
3.	Saya mendapatkan asuransi berupa BPJS kesehatan serta BPJS ketenagakerjaan	Sangat Sesuai	1	4	4	8,4%	
		Sesuai	2	11	22	21,6%	
		Cukup Sesuai	3	9	27	17,6%	
		Tidak Sesuai	4	15	60	30,8%	
		Sangat Tidak Sesuai	5	12	60	23,9%	
Jumlah			51	173	173	100%	
Rata-rata					3,39		

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil skor rata-rata sebesar 3,39 dengan kategori cukup baik, dapat dilihat dari 15 responden dengan persentase 30,8% menjawab tidak sesuai. sedangkan dilihat dari 11 responden dengan persentase 21,6% menjawab sesuai. Maka dapat disimpulkan tidak semua karyawan mendapatkan asuransi baik BPJS ketenagakerjaan maupun BPJS kesehatan. Pemberian asuransi

yang dilakukan perusahaan secara bertahap, baik BPJS kesehatan terlebih dahulu atau BPJS ketenagakerjaan dahulu. Hal ini terjadi karena perusahaan ingin menilai seberapa jauh dedikasi dan kemampuan karyawan tersebut sudah sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

4. Tunjangan

Berikut ini adalah tanggapan 51 responden mengenai kompensasi dengan dimensi tunjangan :

Tabel 4. 10

Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase	
4.	Saya mendapatkan tunjangan makan siang dari perusahaan	Sangat Sesuai	1	7	7	13,7%	
		Sesuai	2	5	10	9,8%	
		Cukup Sesuai	3	11	33	21,6%	
		Tidak Sesuai	4	15	60	30,8%	
		Sangat Tidak Sesuai	5	13	65	24,5%	
Jumlah				51	175	100%	
Rata-rata					3,43		

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 Hasil skor rata-rata sebesar 3,43 yang berada di kategori baik, dapat dilihat dari 15 responden dengan presentase 30,8% menjawab tidak sesuai, tetapi dapat dilihat juga 5 responden dengan persentase 9,8% sesuai.

Maka dapat disimpulkan tidak semua karyawan mendapat tunjangan makan siang, karyawan biasa tidak mendapatkan tunjangan makan siang, hanya karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi yang mendapat tunjangan tersebut.

5. Fasilitas

Berikut ini adalah tanggapan 51 responden mengenai kompensasi dengan dimensi fasilitas:

Tabel 4. 11

Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase	
5.	Saya mendapatkan fasilitas yang dapat mempermudah pekerjaan saya	Sangat Sesuai	1	5	5	9,8%	
		Sesuai	2	8	16	15,7%	
		Cukup Sesuai	3	11	33	21,6%	
		Tidak Sesuai	4	17	68	33,3%	
		Sangat Tidak Sesuai	5	10	50	19,6%	
Jumlah				51	172	100%	
Rata-rata					3,37		

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 Hasil rata-rata skor sebesar 3,37 yang berada di kategori cukup baik, dapat dilihat dari tanggapan responden sebanyak 17 responden dengan persentase 33,3% menjawab tidak sesuai, juga dapat dilihat juga dari 8

responden dengan persentase 15,7% menjawab sesuai. Maka dapat disimpulkan sebagian karyawan merasakan kurang nyaman dengan fasilitas yang tersedia yang dapat memudahkan disaat karyawan melakukan pekerjaan. Namun, sebagian lagi menyatakan fasilitas sudah nyaman untuk dipakai oleh karyawan saat melakukan pekerjaan.

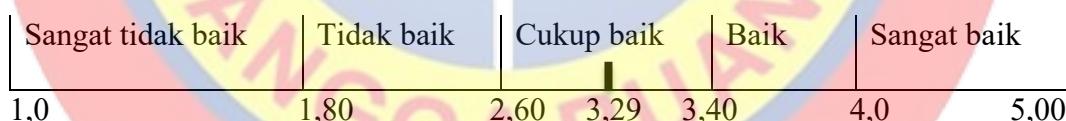
Tabel 4. 12

Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

5.	Saya mendapatkan fasilitas yang dapat mempermudah pekerjaan saya	5	8	11	17	10	51	172	3,37	Cukup baik
Rata-rata									3,29	Cukup baik

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data dari tabel 4.12 Bahwa tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,29 memasuki skala interval 2,62-3,40 yang termasuk kategori cukup baik. Dalam hal ini Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur harus lebih sesuai dalam memberikan gaji dengan standar yang sudah ditentukan, serta aspek lain seperti pemberian insentif dan tunjangan yang merata, juga fasilitas yang harus segera diperhatikan kenyamanannya demi menunjang kemudahan setiap karyawan.



4.2.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Data dari variabel kepuasan kerja tanggapan responden dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada 51 responden. Dalam pernyataan tanggapan ini menggunakan 5 dimensi atau indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Berikut data yang sudah diperoleh dari responden yang sudah menjawab dari 5 pertanyaan dari dimensi kepuasan kerja :

1. Pekerjaan

Berikut ini adalah 51 responden mengenai kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan:

Tabel 4. 13

Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase	
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya	Sangat Puas	1	5	5	9,8%	
		Puas	2	9	18	17,6%	
		Cukup Puas	3	11	33	21,6%	
		Tidak Puas	4	16	64	32,5%	
		Sangat Tidak Puas	5	10	50	18,2%	
Jumlah				51	170	100%	
Rata-rata					3,33		

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil skor rata-rata sebesar 3,33 yang berada di kategori cukup baik, dapat dilihat dari 16 responden dengan persentase 32,5% menjawab tidak puas, dapat dilihat juga dari 9 responden dengan persentase 17,6% menjawab puas. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak memenuhi apa yang diharapkan, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak dan ada juga karyawan yang merasa pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton, sehingga karyawan banyak yang

kehilangan minat dalam bekerja, serta karyawan merasa tidak memiliki kesempatan dalam meningkatkan keterampilan dan kariernya.

2. Upah

Berikut ini adalah tanggapan 51 responden mengenai kepuasan kerja pada dimensi upah :

Tabel 4. 14

Tanggapan Responden Mengenai Upah

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase	
2	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari	Sangat Puas	1	5	5	9,8%	
		Puas	2	9	18	17,6%	
		Cukup Puas	3	14	42	26,5%	
		Tidak Puas	4	14	56	26,5%	
		Sangat Tidak Puas	5	9	45	17,6%	
Jumlah			51	166	100%		
Rata-rata				3,25			

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 Hasil skor rata-rata sebesar 3,25 yang berada di kategori cukup baik, dapat dilihat dari tanggapan responden 14 responden dengan persentase 26,5% menjawab tidak puas, juga dilihat dari 9 responden dengan persentase 17,6% menjawab puas. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak

puas akan upah yang diterima. Di mana upah tersebut yang tidak dapat memenuhi dasar kebutuhan keluarga, ketidakpuasan ini juga dipengaruhi lain oleh kenaikan bahan dasar yang tidak sejalan dengan pendapatan.

3. Promosi

Berikut ini adalah tanggapan dari 51 responden mengenai kepuasan kerja pada dimensi promosi :

Tabel 4. 15

Tanggapan Responden Mengenai Promosi

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase	
3.	Saya merasa puas karena promosi yang dilakukan oleh perusahaan diukur berdasarkan prestasi karyawan	Sangat Puas	1	5	5	9,8%	
		Puas	2	10	20	18,2%	
		Cukup Puas	3	10	30	18,2%	
		Tidak Puas	4	15	60	30,8%	
		Sangat Tidak Puas	5	11	55	21,6%	
Jumlah			51	170	100%		
Rata-rata				3,33			

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 Hasil skor rata-rata 3,33 berada di kategori cukup baik, dapat dilihat bahwa 15 responden dengan persentase 30,8% menjawab tidak puas, dan dapat dilihat juga dari 10 responden dengan persentase 18,2% menjawab

puas. Maka, dapat disimpulkan promosi yang dilakukan oleh perusahaan tidak menilai karyawan dari segi kinerja serta dedikasi karyawan, sehingga hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

4. Pengawas

Berikut ini adalah tanggapan 51 responden mengenai kompensasi pada dimensi pengawas:

Tabel 4. 16

Tanggapan Responden Mengenai Pengawas

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase	
4.	Saya merasa puas kepada atasan karena memberikan bantuan dan dukungan serta komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	Sangat Puas	1	4	4	8,4%	
		Puas	2	4	8	8,4%	
		Cukup Puas	3	25	75	47,1%	
		Tidak Puas	4	8	32	15,7%	
		Sangat Tidak Puas	5	10	50	18,2%	
Jumlah				51	169	100%	
Rata-rata				3,31			

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel. 4.16 Hasil skor rata-rata sebesar 3,31 yang berada di kategori cukup baik, dapat dilihat dari tanggapan 8 responden menjawab tidak puas dengan persentase 15,7% juga dari hasil 25 responden dengan persentase 47,1%

menjawab cukup puas. Maka, dapat disimpulkan ada beberapa karyawan yang merasa komunikasi dengan atasan belum terjalin dengan baik. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa atasan cenderung memberikan arahan yang kurang jelas, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan kesalahpahaman. Serta minim dukungan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan kerja

Berikut ini adalah tanggapan responden 51 mengenai kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja :

Tabel 4. 17

Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Percentase	
5.	Saya merasa puas karena teman kerja saya bisa bekerja sama dengan serta adanya sikap saling tolong menolong	Sangat Puas	1	4	4	7,8%	
		Puas	2	10	20	18,2%	
		Cukup Puas	3	11	33	21,6%	
		Tidak Puas	4	23	92	45,1%	
		Sangat Tidak Puas	5	3	15	5,9%	
Jumlah			51	164			
Rata-rata				3,21			

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.17 Hasil skor rata-rata sebesar 3,21 yang berada di kategori cukup baik, dapat dilihat dari tanggapan 23 responden dengan persentase

45,1% menjawab tidak puas, dapat dilihat juga dari 10 responden dengan persentase 18,25 menjawab puas. Maka, dapat disimpulkan banyaknya karyawan yang tidak puas dengan sesama rekan kerja, hal tersebut terjadi karena tidak semua karyawan bisa ajak bekerja sama, serta tidak ada sikap saling tolong menolong antar karyawan. Sehingga menimbulkan kurang nyaman di tempat kerja.

Tabel 4. 18

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

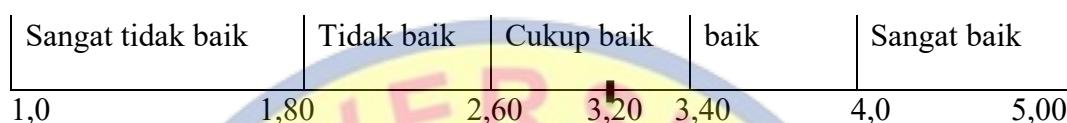
No	Pertanyaan	Skor Tanggapan Responden					Jumlah Sampel	Jumlah Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
Pekerjaan										
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya	5	9	11	16	10	51	170	3,33	Cukup Baik
Upah										
2.	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari	5	9	14	14	9	51	166	3,25	Cukup baik
Promosi										
3.	Saya merasa puas karena promosi yang dilakukan oleh perusahaan	5	10	10	15	11	51	170	3,33	Cukup baik

	diukur berdasarkan prestasi karyawan									
Pengawas										
4.	Saya merasa puas kepada atasan karena memberikan bantuan dan dukungan serta komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	4	4	25	8	10	51	169	3,31	Cukup Baik
Rekan kerja										
5.	Saya merasa puas karena teman kerja saya bisa bekerja sama dengan serta adanya sikap saling tolong menolong	4	10	11	23	3	51	164	3,21	Cukup baik
Rata-rata									3,20	Cukup baik

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menyebarkan kuesioner mengenai kepuasan kerja di Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur mendapatkan skor rata-rata 3,20 dengan kategori “Cukup Baik”. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan di Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur harus lebih ditingkatkan, karena masih jauh dari kata baik. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada

karyawan, upah yang dapat memenuhi kebutuhan keluarga, promosi yang adil, hubungan atasan yang harus terjalin dengan baik, serta rekan kerja yang bisa saling membantu. Apabila aspek tersebut sudah terpenuhi, maka karyawan akan merasakan hubungan yang baik dan sehat terhadap perusahaan.



4.3 Analisis Asosiatif

Sebelum melakukan pengujian analisis linear sederhana, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Peneliti telah mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan Metode Transformasi Data yaitu MSI (*Method Of Successive Interval*).

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk menentukan seberapa jauh model regresi sesuai dengan apa yang diteliti. Langkah ini penting untuk memastikan model residu dapat memenuhi asumsi dasar seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedatisias. Dengan menguji hipotesis tersebut, peneliti dapat menilai seberapa akurat model regresi menggambarkan hubungan antara variabel yang dimaksud.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ditentukan untuk menunjukkan apakah distribusi variabel *dependent* dan variabel *independent* dalam model regresi normal.

Tabel 4. 19**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02242769
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.059
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.034
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.032
	99% Confidence Interval	
		Lower Bound
		Upper Bound
		.028
		.037

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 4.19 capaian uji normalitas menampilkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi $0,034 > 0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan guna mengetahui apakah model regresi menunjukkan variasi residual antara dua pengamatan. Hasil yang baik menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 20
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant) Kompensa si	1.281 .011	.889 .045	.036	1.441 .255	.156 .800

a. *Dependent Variable: Abs_RES*

Berdasarkan tabel 4.20 hasil dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.800 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel kompensasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Nilai toleran dan *Variasi Inflasi Factor* (VIF) dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel *independent*.

Tabel 4. 21

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Toleran ce	VIF
1	Kompensa si	.733	1.364

a. *Dependent Variable: Kepuasan karyawan*

Berdasarkan tabel 4.21 menyatakan bahwa nilai tolerance yakni $0,733 > 0,10$ bisa diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas. Jika menggunakan nilai VIF mendapatkan nilai sebesar 1,364 yang di mana < 10 maka model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.2 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk menentukan arah hubungan antara variabel *independen* dan *dependent*.

Tabel 4. 22

Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.771	1	579.771	142.77	.000 ^b
	Residual	198.974	49	4.061	6	
	Total	778.745	50			

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Karyawan

b. *Predictors*: (*Constant*), Kompensasi

Dari tabel 4.22 diatas diketahui ada bukti bahwa variabel kompensasi (X) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y), dengan nilai F hitung yakni 142.776 dan taraf *Sig.* $0,000 < 0,05$.

4.3.3 Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis koefisien kolerasi menentukan arah dan kekuatan keterkaitan diantara dua variabel atau lebih. Arahnya ditampilkan dengan nilai positif atau

negatif, serta kelemahan atau kekuatan hubungan ditampilkan dengan besarnya koefisien kolerasi.

Tabel 4. 23
Analisis Koefisien Kolerasi

		Correlations	
		Kompensasi	Kepuasan Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kepuasan Karyawan	Pearson Correlation	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai korelasi yang positif atas kepuasan karyawan, dengan nilai *Sig.* yakni $0.000 < 0,005$ serta koefisien kolerasi yakni 0,863. Yang termasuk dalam kategori kuat memiliki nilai antara 0,80 dan 1,000.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergunakan guna menentukan dan memproyeksikan sebesar apa dampak yang dimiliki variabel *independent* pada variabel *dependent*. Besarnya koefisien determinasi berkisar diantara 0 dan 1 atau 0% hingga 100%.

Tabel 4. 24
Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.739	2.015

a. *Predictors: (Constant), Kompensasi*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas memperoleh nilai *R Square* yakni 0,744.

Perihal ini menampilkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh 74,4% terhadap variabel kepuasan karyawan. Faktor tambahan sebesar 25,6% diperoleh dari segala faktor lain yang tidak masuk pada penelitian ini. Seperti kinerja karyawan, motivasi, komitmen, perilaku organisasi, dan perekutran.

4.4 Pembahasan Analisis Asosiatif

4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut capaian pengolahan data dari pengujian analisis koefisien korelasi, bisa dilakukan pengambilan kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat diantara variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja karyawan. Dengan koefisien kolerasi 0,863, bisa diungkapkan bahwa terdapat keterkaitan yang positif diantara variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja karyawan.

Perihal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Pristia Dwidanna Safitri dan Laode Syarfan (2024), Sitty Sherihulla Mokoagow

(2022), Agus Dwi Cahya, Veryan Tejo Prabowo, Andika Febri Suryawan (2021), dan Rani Veriyani, Arif Partono Prasetyo (2018). Menunjukkan hasil yang sama bahwa ada dampak kompensasi atas kepuasan kerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kondisi kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang dilakukan pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur berdasarkan hasil survey jawaban responden hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil keseluruhan dari pernyataan variabel kompensasi kerja skor tertinggi berada pada dimensi dengan gaji diperoleh skor rata-rata sebesar 3,74, pada dimensi tunjangan diperoleh skor rata-rata 3,43, lalu pada dimensi asuransi diperoleh skor rata-rata sebesar 3,39, lalu pada dimensi fasilitas diperoleh skor rata-rata 3,37, dan pada dimensi insentif atau bonus diperoleh skor rata-rata 3,33. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur memperoleh rata-rata mean dengan jumlah skor 3,29 yang berarti pada interval 2,61 – 3,40 sehingga pada garis kontinum dikategori “Cukup Baik”
2. Berdasarkan hasil keseluruhan dari pernyataan variabel kepuasan kerja karyawan skor tertinggi berada pada dimensi pekerjaan dengan diperoleh skor rata-rata sebesar 3,33, lalu pada dimensi promosi diperoleh skor rata-rata sebesar 3,33, lalu pada dimensi pengawas diperoleh skor rata-rata sebesar 3,31, lalu pada dimensi upah diperoleh skor rata-rata sebesar 3,25, dan pada dimensi rekan kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 3,21. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Toserba Selamat Cabang

Ciranjang Cianjur memperoleh hasil rata-rata mean dengan jumlah skor 3,20 yang berarti pada interval 2,61 – 3,40 sehingga pada garis kontimun dikategori “Cukup Baik”

3. Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,863 tergolong pada korelasi sangat kuat. Ini menunjukan bahwa kompensasi memiliki korelasi sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,744 yang berarti pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan karyawan adalah 74,4% dan sisanya sebesar 25,6 % diperoleh dari faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti dapat memberikan saran mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur sebagai berikut:

1. Walaupun kompensasi di Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur sudah cukup baik. Kedepannya diharapkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, maka perusahaan perlu meningkatkan lagi indikator-indikator pendukung lainnya. Seperti indikator insentif atau bonus, di mana pemberian insentif yang adil terhadap semua karyawan apabila karyawan sudah bekerja lebih dari waktu yang sudah ditentukan, insentif harus tetap diberikan kepada karyawan, karena sebagai salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan dalam menghargai dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Lalu indikator asuransi, dalam hal ini pembagian asuransi seharusnya karyawan baru mendapatkan hak tersebut,

karena kecelakaan kerja bisa saja terjadi baik pada karyawan baru maupun karyawan lama. Apabila suatu saat terjadi hal tidak diinginkan, maka asuransi tersebut bisa menjadi solusi yang tepat. Serta indikator fasilitas dimana fasilitas yang disediakan perusahaan kurang mumpuni, seharusnya perusahaan memberikan atau menyediakan ruangan yang nyaman khusus untuk ibadah, tempat makan siang yang nyaman, dan menyediakan lahan parkir khusus karyawan. Apabila perusahaan mengkaji kembali serta memperbaiki kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka hasil kompensasi yang diterima oleh karyawan bisa menjadi sangat baik.

2. Kepuasan kerja karyawan di Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur sudah cukup baik. Maka di masa mendatang, perusahaan perlu meningkatkan lagi indikator-indikator utama dalam hal kepuasan kerja karyawan. Seperti pada indikator pekerjaan, dimana perusahaan diawal harus menjelaskan lebih rinci terhadap sistem kerja serta beban kerja yang akan ditanggung apabila ada target yang harus dicapai, sehingga karyawan mempunyai gambaran akan seperti apa mereka bekerja nanti. Lalu pada indikator upah, dengan memberikan upah yang sesuai bisa menjadi faktor penting dalam memenuhi kebutuhan keluarga serta karyawan merasa puas akan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Lalu pada indikator promosi, perusahaan harus lebih mempertimbangkan promosi bisa dilihat juga dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan, jujur, bertanggung jawab, serta dedikasi yang diberikan kepada

perusahaan. Lalu pada indikator pengawas, seharusnya hubungan atasan dan bawahan terjalin dengan baik, apabila atasan mampu merangkul serta mengayomi setiap karyawan, juga komunikasi yang sehat antar karyawan akan membuat hubungan antara atasan dan karyawan bisa terjalin dengan baik. Dan pada indikator rekan kerja, maka dari itu seharusnya perusahaan atau pimpinan harus mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi agar segera menemukan solusi yang tepat. Serta, perlu mendengarkan keluhan dari kedua belah pihak yang terkait dan mendiskusikan permasalahan tersebut baiknya seperti apa agar tidak terjadi masalah yang sama dikemudian hari. Apabila perusahaan sudah mengkaji dan meningkatkan lagi kepuasaan kerja karyawan, maka hasil yang diterima oleh karyawan menjadi sangat baik.

3. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperbaiki sistem kompensasi yang ada. Dengan memperbaiki sistem kompensasi, maka karyawan akan merasakan bahwa perusahaan mampu memenuhi kepuasan kerja lewat kompensasi yang diberikan. Kinerja karyawan akan meningkat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan terjalin, berkat terbentuknya kepuasan kerja. Karyawan akan tetap tedorong untuk bekerja karena adanya pengelolaan sistem kompensasi yang efektif. Mengelola serta memperbaiki sistem kompensasi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu S.P. Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta 2022.
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39.
- Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151–158.
- Atmojo, A. S. S., Boleng, H., & Tamba, I. (n.d.). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. *Jurnal Ekonomi- Manajemen*, 4(2), 121–132.
- Aulia, S. N., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEB)*, 5(1), 154–159.
- Beatrix, M. V., & Anggraini, N. (2025). Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gereja Kristen Indonesia (GKI) Maleo Raya. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1407–1414.
- Ferils, M. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 768–778.
- Guntara, I. R., Yazid, T. P., & Rumyeni. (2023). Strategi Komunikasi Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kampar Menuju Kota Layak Anak Tingkat Utama. *Public Service And Governance Journal*, 4(1), 1–19.
- Haerati, Ferils, M., & Adinugroho, I. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 667–678.
- Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal EMAS*, 4(1), 81–95.

- Kusumadewi, R. N., Suparto, L. L. M., Rusdiana, A., & Suarno, T. F. H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Departemen PPIC PT. Shoetown Ligung Indonesia). *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 242–253.
- Luthfi, I. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 704–714.
- Muzaki, H. (2023). Kompensasi Perangkat Desa Di Desa Adimulya Kecamatan Wanareja. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 6(1), 18–26
- Nabila, A., & Widaningsih, S. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (IPA) Pada PT Intek Electrical Indonesia Area Sukabumi Tahun 2022. *E-Proceeding of Applied Science*, 8(5), 510–514.
- Padilah, P. N., Abidin, Z., & Rifai, M. (2023). Pengaruh Penggunaan Sosial Media Tiktok Terhadap Perilaku Remaja Berusia 12 – 15 Tahun. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7(3), 28847–28855.
- Permatasari, T. A., & Anwar, R. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Berbasis Pengukuran Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 63–79.
- Putri, Z., & Selvi, E. (2023). Literature Review: Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Movere Journal*, 5(2), 202–210.
- Ramadanti, T., Aminda, R. S., & Hanifan, M. Z. (2024). Analisis Determinasi Harga Saham Pada Sub Sektor Kosmetik Yang Terdaftar Di Bursa Efek (BEI) Periode 2016-2022. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 2(2), 403–413.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Setiadi, M. F., & Irawati, S. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan). *S. Anugrahini*, 3(4), 507–526.

- Simatupang, R., Nasution, Z., & Siregar, E. Y. (2022). Analisis Kemandirian Belajar Siswa Selama Pandemi Covid-19 Di Desa Sosorgonting Kecamatan Andam Dewi. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 5(3), 149–156.
- Sirait, A. S., & Mahyarni. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 1(2), 70–80.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115.
- Sumiati, T. (2023). Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 2(1), 33–41.
- Sutrisnawati, & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2587–2594.
- Tukidi, Adhani, I., & Sari, D. D. E. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bimba Aueo. *Management Research and Business Journal*, 2(1), 101–121.
- Viola, Margery, E., & Seri. (2023). Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen mobil honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 1(2), 135–145.
- Widayat, B. S., Bukhori, M., & Karenawati, T. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 17–26.
- Yusra, A., & Asnur, L. (2022). Pengaruh Service Quality Terhadap Repurchase Intention Konsumen di Cafe Kedai Kebun Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15083–15089.
- Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary*, 5(1), 39–48.

<https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.213>

<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>

<https://doi.org/10.12928/jfc.v5i1.6580>



LAMPIRAN





TOSERBA SELAMAT CIRANJANG

Jl. Raya Ciranjang No.39 Ruko, Ciranjang, Kec. Ciranjang,
Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43282
Telp. **0878-4690-0114**

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada : Yth. Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, dengan ini mengizinkan penelitian kepada :

Nama : Nita Indriani

NPM : 1111191084

Jurusan : S1 Manajemen

Keperluan : Mengadakan Penelitian Skripsi Sarjana (S1) Manajemen

Demikian surat ini kami ucapkan terimakasih.

Cianjur, 15 Januari 2025

Mengetahui,

Kepala Toko

(ASEP MULYANA)

PENGANTAR KUESIONER

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu, Saudara/i Karyawan Toserba Selamat Cabang Ciranjang Cianjur

Di Tempat Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir berupa Skripsi saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Dengan kajian mengenai **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan”**. Maka saya akan melakukan penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut perkenankanlah saya meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi pernyataan kuesioner yang telah disediakan. Saya memahami waktu dan kesempatan yang diberikan sangat terbatas, namun demikian saya sangat berterima kasih atas kesediaannya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penyusunan tugas akhir dan kerahasiaannya terjamin, maka dari itu Bapak/Ibu dimohon memberikan jawaban yang sejujurnya. Semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh Bapak/Ibu selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas bantuan, perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih, serta permohonan maaf apabila ada kekurangan atau kesalahan dalam penulisan kuesioner ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Cianjur, 2024

Hormat saya,

Nita Indriani

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Bacalah seluruh pernyataan dan jawablah sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom jawaban yang telah siapkan.

Kuesioner

Bagian I: Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : < 20 Tahun 31-40 Tahun
 > 21-30 Tahun > 41 Tahun
4. Lama Bekerja : < 1 Tahun 2-5 Tahun
 > 5 Tahun
5. Besaran Gaji : 1.500.000 – 1.800.000 1.900.000 – 2.400.000
 2.500.000 – > 3.000.000
6. Petunjuk Pengisian : Variabel Kompensasi

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

CS : Cukup Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Variabel Kepuasan Kerja

SP : Sangat Puas

P : Puas

- CP : Cukup Puas
- TP : Tidak Puas
- STP : Sangat Tidak Puas

Variabel X (Kompenasasi)	
No	Pertanyaan
1	<p>Saya menerima gaji yang sesuai dengan UMR yang berlaku di wilayah Kabupaten Cianjur.</p> <p><input type="checkbox"/> Sangat Sesuai <input checked="" type="checkbox"/> Setuju <input type="checkbox"/> Cukup Sesuai <input type="checkbox"/> Tidak Sesuai <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Sesuai</p>
2	<p>Saya menerima bonus yang sesuai sebagai hasil dari pekerjaan saya.</p> <p><input type="checkbox"/> Sangat Sesuai <input type="checkbox"/> Sesuai <input type="checkbox"/> Cukup Sesuai <input type="checkbox"/> Tidak Sesuai <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Sesuai</p>
3	<p>Saya mendapatkan asuransi berupa BPJS kesehatan serta BPJS ketenagakerjaan</p> <p><input type="checkbox"/> Sangat Sesuai <input type="checkbox"/> Sesuai <input type="checkbox"/> Cukup Sesuai <input type="checkbox"/> Tidak Sesuai <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Sesuai</p>
4	<p>Saya mendapatkan tunjangan makan siang dari perusahaan</p> <p><input type="checkbox"/> Sangat Sesuai <input type="checkbox"/> Sesuai <input type="checkbox"/> Cukup Sesuai <input type="checkbox"/> Tidak Sesuai <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Sesuai</p>
5	<p>Saya mendapatkan fasilitas yang dapat mempermudah pekerjaan saya</p> <p><input type="checkbox"/> Sangat Sesuai <input type="checkbox"/> Sesuai <input type="checkbox"/> Cukup Sesuai <input type="checkbox"/> Tidak Sesuai <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Sesuai</p>

Variabel Y (Kepuasan Kerja)	
No	Pertanyaan
6	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya <input type="checkbox"/> Sangat Puas <input type="checkbox"/> Puas <input type="checkbox"/> Cukup Puas <input type="checkbox"/> Tidak Puas <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Puas
7	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari <input type="checkbox"/> Sangat Puas <input type="checkbox"/> Puas <input type="checkbox"/> Cukup Puas <input type="checkbox"/> Tidak Puas <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Puas
8	Saya merasa puas karena promosi yang dilakukan oleh perusahaan diukur berdasarkan prestasi karyawan <input type="checkbox"/> Sangat Puas <input type="checkbox"/> Puas <input type="checkbox"/> Cukup Puas <input type="checkbox"/> Tidak Puas <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Puas
9	Saya merasa puas kepada atasan karena memberikan bantuan dan dukungan serta komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik <input type="checkbox"/> Sangat Puas <input type="checkbox"/> Puas <input type="checkbox"/> Cukup Puas <input type="checkbox"/> Tidak Puas <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Puas
10	Saya merasa puas karena teman kerja saya bisa bekerja sama dengan serta adanya sikap saling tolong menolong <input type="checkbox"/> Sangat Puas <input type="checkbox"/> Puas <input type="checkbox"/> Cukup Puas <input type="checkbox"/> Tidak Puas <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Puas

DATA ORDINAL KOMPENSASI (X)

KOMPENSASI (X)				
x1	x2	x3	x4	x5
4	4	3	5	3
5	4	2	4	5
5	5	5	4	5
4	5	4	5	4
4	4	5	4	3
5	5	4	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	3	4	5	5
4	4	5	4	5
4	4	4	4	4
5	5	3	4	5
4	4	4	5	4
5	5	4	3	4
4	5	5	3	4
3	4	3	5	4
4	4	3	5	4
3	4	5	3	4
3	4	5	5	5
4	4	5	5	5
5	5	4	4	4
5	4	4	4	4
3	4	4	5	3
4	5	3	4	4
4	4	4	5	4
5	5	5	5	5
3	5	4	5	5
4	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	5	4	4	5
5	4	4	4	4
3	5	3	4	4
3	4	5	3	4
5	4	4	4	4
5	4	5	3	4
5	4	5	4	5

4	4	5	4	4
5	5	5	4	5
4	4	4	4	5
2	2	2	3	3
3	3	1	3	3
2	3	2	4	3
2	2	1	1	2
1	2	2	2	2
1	2	2	3	3
4	3	3	2	2
2	2	2	4	4
3	4	3	3	4
4	4	4	4	4
2	3	2	4	3
2	2	2	3	3



DATA ORDINAL KEPUASAN KERJA (Y)

KEPUASAN KERJA (Y)				
y1	y2	y3	y4	y5
3	3	4	3	3
5	5	5	5	5
4	5	4	5	5
5	4	4	4	5
4	5	3	3	3
5	5	5	5	4
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	4	4	3	4
4	5	5	3	4
4	5	4	3	4
5	4	4	5	4
5	4	4	3	4
4	4	4	3	4
3	4	3	3	3
4	4	4	4	4
3	4	4	5	5
5	3	4	3	4
5	5	5	4	5
4	4	5	3	4
4	4	4	3	4
3	3	5	3	5
5	4	4	3	4
4	4	4	4	4
4	5	4	3	3
4	4	5	3	4
5	4	4	5	4
4	3	4	3	4
4	4	4	3	4
5	4	4	5	4
4	3	4	4	4
5	5	4	3	4
4	4	3	3	3
5	4	5	3	4
5	4	4	5	4

3	5	4	3	5
5	4	4	3	4
5	4	5	3	4
2	3	2	3	3
3	3	3	3	2
3	3	2	3	2
1	2	1	2	2
2	2	3	2	2
3	3	4	1	1
2	2	3	2	1
3	2	2	2	2
3	5	4	3	4
5	4	4	4	5
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3



Data Interval (MSI)

VARIABEL KOMPENSASI (X)

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	2,000	0,039	0,039	0,085	-1,760	1,000
	2,000	6,000	0,118	0,157	0,240	-1,007	1,842
	3,000	9,000	0,176	0,333	0,364	-0,431	2,463
	4,000	19,000	0,373	0,706	0,345	0,541	3,213
	5,000	15,000	0,294	1,000	0,000		4,334
2,000	2,000	6,000	0,118	0,118	0,197	-1,187	1,000
	3,000	5,000	0,098	0,216	0,293	-0,787	1,703
	4,000	24,000	0,471	0,686	0,355	0,485	2,545
	5,000	16,000	0,314	1,000	0,000		3,807
3,000	1,000	2,000	0,039	0,039	0,085	-1,760	1,000
	2,000	8,000	0,157	0,196	0,277	-0,856	1,939
	3,000	8,000	0,157	0,353	0,372	-0,377	2,557
	4,000	17,000	0,333	0,686	0,355	0,485	3,213
	5,000	16,000	0,314	1,000	0,000		4,293
4,000	1,000	1,000	0,020	0,020	0,048	-2,062	1,000
	2,000	2,000	0,039	0,059	0,117	-1,565	1,651
	3,000	10,000	0,196	0,255	0,321	-0,659	2,389
	4,000	23,000	0,451	0,706	0,345	0,541	3,376
	5,000	15,000	0,294	1,000	0,000		4,600
5,000	2,000	3,000	0,059	0,059	0,117	-1,565	1,000
	3,000	9,000	0,176	0,235	0,308	-0,722	1,916
	4,000	22,000	0,431	0,667	0,364	0,431	2,864
	5,000	17,000	0,333	1,000	0,000		4,085

Successive Interval Kompensasi (X)

x1	x2	x3	x4	x5
3,213	2,545	2,557	4,600	1,916
4,334	2,545	1,939	3,376	4,085
4,334	3,807	4,293	3,376	4,085
3,213	3,807	3,213	4,600	2,864
3,213	2,545	4,293	3,376	1,916
4,334	3,807	3,213	3,376	4,085
4,334	3,807	4,293	4,600	4,085
4,334	3,807	4,293	4,600	4,085
3,213	1,703	3,213	4,600	4,085
3,213	2,545	4,293	3,376	4,085
3,213	2,545	3,213	3,376	2,864
4,334	3,807	2,557	3,376	4,085
3,213	2,545	3,213	4,600	2,864
4,334	3,807	3,213	2,389	2,864
3,213	3,807	4,293	2,389	2,864
2,463	2,545	2,557	4,600	2,864
3,213	2,545	2,557	4,600	2,864
2,463	2,545	4,293	2,389	2,864
2,463	2,545	4,293	4,600	4,085
3,213	2,545	4,293	4,600	4,085
4,334	3,807	3,213	3,376	2,864
4,334	2,545	3,213	3,376	2,864
2,463	2,545	3,213	4,600	1,916
3,213	3,807	2,557	3,376	2,864
3,213	2,545	3,213	4,600	2,864
4,334	3,807	4,293	4,600	4,085
2,463	3,807	3,213	4,600	4,085
3,213	3,807	4,293	4,600	4,085
3,213	2,545	3,213	3,376	2,864
3,213	3,807	3,213	3,376	4,085
4,334	2,545	3,213	3,376	2,864
2,463	3,807	2,557	3,376	2,864
2,463	2,545	4,293	2,389	2,864

4,334	2,545	3,213	3,376	2,864
4,334	2,545	4,293	2,389	2,864
4,334	2,545	4,293	3,376	4,085
3,213	2,545	4,293	3,376	2,864
4,334	3,807	4,293	3,376	4,085
3,213	2,545	3,213	3,376	4,085
1,842	1,000	1,939	2,389	1,916
2,463	1,703	1,000	2,389	1,916
1,842	1,703	1,939	3,376	1,916
1,842	1,000	1,000	1,000	1,000
1,000	1,000	1,939	1,651	1,000
1,000	1,000	1,939	2,389	1,916
3,213	1,703	2,557	1,651	1,000
1,842	1,000	1,939	3,376	2,864
2,463	2,545	2,557	2,389	2,864
3,213	2,545	3,213	3,376	2,864
1,842	1,703	1,939	3,376	1,916
1,842	1,000	1,939	2,389	1,916



Data Interval (MSI)**VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Densit y	Z	Scale
1,000	1,000	1,000	0,020	0,020	0,048	-2,062	1,000
	2,000	3,000	0,059	0,078	0,146	-1,416	1,748
	3,000	12,000	0,235	0,314	0,355	-0,485	2,543
	4,000	16,000	0,314	0,627	0,378	0,325	3,352
	5,000	19,000	0,373	1,000	0,000		4,444
2,000	2,000	4,000	0,078	0,078	0,146	-1,416	1,000
	3,000	11,000	0,216	0,294	0,345	-0,541	1,949
	4,000	23,000	0,451	0,745	0,321	0,659	2,919
	5,000	13,000	0,255	1,000	0,000		4,127
3,000	1,000	1,000	0,020	0,020	0,048	-2,062	1,000
	2,000	3,000	0,059	0,078	0,146	-1,416	1,748
	3,000	8,000	0,157	0,235	0,308	-0,722	2,401
	4,000	27,000	0,529	0,765	0,308	0,722	3,428
	5,000	12,000	0,235	1,000	0,000		4,735
4,000	1,000	1,000	0,020	0,020	0,048	-2,062	1,000
	2,000	4,000	0,078	0,098	0,173	-1,293	1,830
	3,000	30,000	0,588	0,686	0,355	0,485	3,119
	4,000	6,000	0,118	0,804	0,277	0,856	4,091
	5,000	10,000	0,196	1,000	0,000		4,839
5,000	1,000	2,000	0,039	0,039	0,085	-1,760	1,000
	2,000	5,000	0,098	0,137	0,220	-1,093	1,787
	3,000	8,000	0,157	0,294	0,345	-0,541	2,366
	4,000	27,000	0,529	0,824	0,259	0,929	3,324
	5,000	9,000	0,176	1,000	0,000		4,631

Successive Interval Kepuasan Kerja (Y)

y1	y2	y3	y4	y5
2,543	1,949	3,428	3,119	2,366
4,444	4,127	4,735	4,839	4,631
3,352	4,127	3,428	4,839	4,631
4,444	2,919	3,428	4,091	4,631
3,352	4,127	2,401	3,119	2,366
4,444	4,127	4,735	4,839	3,324
4,444	4,127	4,735	4,839	3,324
4,444	4,127	4,735	4,839	4,631
4,444	2,919	3,428	3,119	3,324
3,352	4,127	4,735	3,119	3,324
3,352	4,127	3,428	3,119	3,324
4,444	2,919	3,428	4,839	3,324
4,444	2,919	3,428	3,119	3,324
3,352	2,919	3,428	3,119	3,324
2,543	2,919	2,401	3,119	2,366
3,352	2,919	3,428	4,091	3,324
2,543	2,919	3,428	4,839	4,631
4,444	1,949	3,428	3,119	3,324
4,444	4,127	4,735	4,091	4,631
3,352	2,919	4,735	3,119	3,324
3,352	2,919	3,428	3,119	3,324
3,352	2,919	4,735	3,119	3,324
2,543	1,949	4,735	3,119	4,631
4,444	2,919	3,428	3,119	3,324
3,352	2,919	3,428	4,091	3,324
3,352	4,127	3,428	3,119	2,366
3,352	2,919	4,735	3,119	3,324
4,444	2,919	3,428	4,839	3,324
3,352	1,949	3,428	3,119	3,324
3,352	2,919	3,428	3,119	3,324
4,444	2,919	3,428	4,839	3,324
3,352	1,949	3,428	4,091	3,324
4,444	4,127	3,428	3,119	3,324

3,352	2,919	2,401	3,119	2,366
4,444	2,919	4,735	3,119	3,324
4,444	2,919	3,428	4,839	3,324
2,543	4,127	3,428	3,119	4,631
4,444	2,919	3,428	3,119	3,324
4,444	2,919	4,735	3,119	3,324
1,748	1,949	1,748	3,119	2,366
2,543	1,949	2,401	3,119	1,787
2,543	1,949	1,748	3,119	1,787
1,000	1,000	1,000	1,830	1,787
1,748	1,000	2,401	1,830	1,787
2,543	1,949	3,428	1,000	1,000
1,748	1,000	2,401	1,830	1,000
2,543	1,000	1,748	1,830	1,787
2,543	4,127	3,428	3,119	3,324
4,444	2,919	3,428	4,091	4,631
2,543	1,949	2,401	3,119	2,366
2,543	1,949	2,401	3,119	2,366



Data Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)**Correlations**

		x1	x2	x3	x4	x5	total
x1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 51	.746** .000 51	.626** .000 51	.379** .006 51	.623** .000 51	.837** .000 51
x2	9/6/2024 14:19:38 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.746** .000 51	1 .000 51	.672** .000 51	.506** .000 51	.679** .000 51	.879** .000 51
x3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.626** .000 51	.672** .000 51	1 .002 51	.432** .002 51	.631** .000 51	.839** .000 51
x4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.379** .006 51	.506** .000 51	.432** .002 51	1 .000 51	.604** .000 51	.691** .000 51
x5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.623** .000 51	.679** .000 51	.631** .000 51	.604** .000 51	1 .000 51	.849** .000 51
Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.837** .000 51	.879** .000 51	.839** .000 51	.691** .000 51	.849** .000 51	1 51

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Data Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	total
y1	Pearson Correlation	1	.615**	.672**	.568**	.632**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
y2	Pearson Correlation	.615**	1	.612**	.525**	.656**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
y3	Pearson Correlation	.672**	.612**	1	.415**	.674**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
y4	Pearson Correlation	.568**	.525**	.415**	1	.660**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
y5	Pearson Correlation	.632**	.656**	.674**	.660**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.849**	.818**	.812**	.771**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02242769
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.059
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.034
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^d	Sig.	.032
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		.028
		Upper Bound
		.037

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) Kompensa si	1.281 .011	.889 .045	.036	1.441 .255	.156 .800

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Toleran ce	VIF
1	Kompensa si	.733	1.364

a. *Dependent Variable:* Kepuasan karyawan

Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.771	1	579.771	142.77	.000 ^b
	Residual	198.974	49	4.061	6	
	Total	778.745	50			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Kompensasi

Analisis Koefisien Kolerasi

Correlations

		Kompensasi	Kepuasan Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.863 **
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kepuasan Karyawan	Pearson Correlation	.863 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.739	2.015

a. Predictors: (Constant), Kompensasi