

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Wahana Era Sejahtera Kantor Cabang Cikini)

Hayu Alliffitya¹ ✉, Yusri Ilyas²

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Jakarta

Abstrak

Kajian ini ingin mengidentifikasi sejauh mana kepuasan kerja dan besaran kompensasi menjadi faktor penentu tingkat kinerja karyawan di PT Wahana Era Sejahtera cabang Cikini. Seluruh anggota populasi berjumlah 40 orang terlibat secara penuh dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang paling komprehensif. Metode pengumpulan data utama pada studi ini ialah melalui distribusi kuesioner. Data kuantitatif yang diperoleh dianalisis dan inferensial menggunakan SPSS 26. Dengan analisis regresi, kami dapat mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel dalam studi ini. Selain itu, dilakukan serangkaian uji, dalam memastikan keabsahan dan keandalan data, serta mengukur kekuatan hubungan antar variabel, akan dilakukan serangkaian uji statistik. Temuan studi ini mengkonfirmasi hipotesis bahwa kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, baik kepuasan kerja maupun kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ untuk kepuasan kerja dan $0,000 < 0,05$ untuk kompensasi.

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

Copyright (c) 2024 Hayu Alliffitya

✉ Corresponding author :

Email Address : hayualliffitya15@gmail.com, yusriilyas24@gmail.com

Abstract

This study aimed to investigate the relationship between job satisfaction, compensation levels, and employee performance within PT Wahana Era Sejahtera, Cikini branch. Employing a census methodology, data was collected from all 40 employees through questionnaires. Subsequently, the data was subjected to statistical analysis using SPSS version 26. To ascertain the extent to which job satisfaction and compensation influenced employee performance, multiple linear regression analysis was conducted. Prior to this, the reliability and validity of the research instrument were established, and the underlying assumptions for regression analysis were verified. The findings of this study confirm the hypothesis that job satisfaction and compensation together can significantly improve employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Partially, both job satisfaction and compensation have a significant positive influence on employee performance, as evidenced by a significance value of $0.024 < 0.05$ for job satisfaction and $0.000 < 0.05$ for compensation.

Keywords: *Job Satisfaction, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut perusahaan guna terus beradaptasi dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Karyawan merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan faktor determinan dalam pencapaian sasaran perusahaan. Kontribusi signifikan karyawan terhadap pencapaian sasaran perusahaan, seperti menyelesaikan tugas dan mencapai target, adalah indikator kinerja yang kuat. Peningkatan kinerja membutuhkan manajemen yang baik guna mendukung upaya peningkatan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan, yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, secara langsung berkontribusi pada pencapaian sasaran perusahaan dan keberlanjutan bisnis. Karyawan yang berkinerja baik tidak hanya dapat mencapai target individu, Namun demikian, berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan akhir perusahaan. Guna mencapai kinerja optimal, diperlukan manajemen yang mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan meraih target yang telah ditentukan.

Guna tetap kompetitif, perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan karyawan dan pemeliharaan kepuasan kerja. Karyawan adalah sumber daya yang dinamis dan vital bagi keberlanjutan bisnis, sehingga manajemen harus aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, investasi dalam pemeliharaan kepuasan kerja dan sistem kompensasi yang adil harus menjadi prioritas bagi setiap perusahaan.

Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan seorang karyawan pada pekerjaan yang dijalankannya. Salah satu permasalahan yang muncul adalah perlakuan kurang responsif pada kebutuhan dan harapan karyawan. Beberapa perusahaan mungkin terlalu berfokus pada pencapaian sasaran keuangan dan mengesampingkan aspek kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kurang dihargai atau tidak memiliki ruang guna berkembang dalam pekerjaannya cenderung kehilangan motivasi dan dedikasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Selain itu, ada situasi di mana sistem kompensasi dianggap tidak sesuai dengan kontribusi karyawan. Gaji yang tidak kompetitif, kurangnya insentif yang memadai, dan kebijakan kompensasi yang tidak transparan dapat menciptakan ketidakpuasan dan merugikan motivasi karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan kehilangan talenta berharga dan menurunnya loyalitas karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang menarik, perusahaan dapat mendorong karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan, ditemukan adanya masalah terkait kepuasan kerja karyawan di PT Wahana Era Sejahtera. Karyawan mengeluhkan kurangnya perhatian pimpinan pada kesejahteraan mereka, termasuk kekurangan apresiasi atas prestasi kerja dan komunikasi yang tidak efektif antara pimpinan dan staf. Minimnya pengakuan pada prestasi mengurangi motivasi dan semangat kerja, sementara komunikasi yang buruk menimbulkan kebingungan dan menghambat kemampuan karyawan guna menjalankan tugas mereka secara optimal. Selain itu,

keterlambatan dalam pembayaran gaji menjadi masalah serius yang tidak hanya menimbulkan ketidaknyamanan finansial tetapi juga merusak kepercayaan karyawan pada perusahaan. Ketidakpuasan ini bisa memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan, mengurangi produktivitas dan efisiensi mereka.

Tujuan utama kajian ini ialah mengukur sejauh mana kepuasan kerja dan kompensasi dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya, kinerja merujuk pada serangkaian aspek yang melibatkan sasaran yang ingin dicapai, prestasi yang tampak, dan kemampuan individu. Meskipun ada berbagai sudut pandang yang mencoba menjelaskan kinerja, dan meskipun rumusnya dapat berbeda-beda, pada akhirnya, esensi dari kinerja tetaplah terfokus pada sebuah proses yang bertujuan mencapai hasil yang diinginkan atau diharapkan. Dengan demikian, kinerja dapat dilihat sebagai sebuah rangkaian upaya yang berpusat pada pencapaian target atau sasaran yang ditetapkan.

Menurut Prawirosentono (Ni Wayan Yunita et al., 2024), kinerja dapat didefinisikan sebagai kontribusi aktif individu atau kelompok dalam mewujudkan tujuan akhir perusahaan. Dengan pencapaian ini, diharapkan dapat mendukung upaya mencapai sasaran perusahaan yang legal, sesuai dengan aturan hukum, serta memperhatikan prinsip moral dan etika.

Kaswan (Syamsir et al., 2018) menyatakan bahwa kualitas kerja karyawan dijelaskan sebagai Tingkat kontribusi seorang karyawan pada pencapaian sasaran perusahaan, yang merupakan refleksi dari kompetensi dan perilaku kerja mereka.

Kinerja karyawan, di sisi lain, didefinisikan oleh Mangkunegara (2017:49), hasil kerja seseorang yang menunjukkan kemampuan dan sikap kerja yang baik merupakan indikator kinerja yang positif.

Analisis terhadap ketiga penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan mencakup pencapaian output yang diharapkan sesuai dengan tingkat tanggung jawab. Ini menekankan pentingnya kontribusi yang sesuai dengan sasaran pekerjaan, unit kerja, dan perusahaan secara keseluruhan, serta penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang relevan. Selain itu, kinerja karyawan juga menyoroti kepatuhan pada aturan hukum dan prinsip moral serta etika dalam mencapai sasaran perusahaan dengan efektif. Oleh karena itu, esensi dari ketiga definisi tersebut adalah bahwa kinerja karyawan adalah tentang bagaimana individu atau kelompok dapat memberikan kontribusi yang berkualitas dan sesuai dengan harapan dalam menjalankan tugas mereka di lingkungan kerja.

Berdasarkan studi Davis yang dikutip Mangkunegara (2017:45), Hal-hal yang menjadi penyebab seseorang mencapai kinerja tertentu dapat dikategorikan sebagai:

1. Faktor Kemampuan (ability): Aspek kemampuan karyawan meliputi potensi intelektual yang dimiliki sejak lahir (IQ) dan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan praktik (pengetahuan dan keterampilan).
2. Faktor Motivasi (motivation): Sikap yang tercermin dalam bentuk perasaan, pemikiran, dan tindakan karyawan pada pekerjaan akan membentuk tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda.

Dalam Silaen (2021) Robbins menjelaskan, indikator kinerja ialah alat yang dimanfaatkan demi melihat batasan karyawan mencapai hasil kerja mereka. Beberapa metrik yang dapat digunakan guna mengevaluasi kinerja karyawan ialah:

1. Efektivitas Kerja: Ini mencerminkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Semakin tinggi kualitas kerja, semakin baik hasilnya.
2. Kuantitas: Ini mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama waktu yang sudah disepakati
3. Ketepatan Waktu: Digunakan guna mengukur kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Efektivitas: Menilai kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya guna mencapai hasil yang maksimal.
5. Kemandirian: Ini mencerminkan sejauh mana karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan langsung.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:40), kepuasan kerja ialah penilaian subjektif yang mencerminkan sejauh mana individu merasa senang dan puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. Faktor-faktor ini mencakup kualitas lingkungan kerja, pengakuan atas pencapaian individu, dan keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi.

Dewi dan Harjoyo (2019:63) menyatakan kepuasan kerja adalah *output* dari hubungan kompleks antara individu dan lingkungan kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti lingkungan fisik, sosial, dan psikologis.

Afandi (2018:76) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi individu yang bersifat subyektif terhadap berbagai komponen pekerjaan, termasuk beban kerja, rekan kerja, dan peluang pengembangan diri. Kepuasan kerja juga tercermin dalam sikap antusiasme dan dedikasi karyawan yang tercermin dalam perasaan puas, semangat, dan dedikasi pada tugas.

Berdasarkan pengertian di atas, bisa disimpulkan jika kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang mencakup tingkat kesenangan atau kepuasan seseorang pada pekerjaannya, yang disebabkan oleh berbagai faktor termasuk lingkungan kerja, pengakuan atas prestasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ini juga melibatkan penilaian individu pada pekerjaan, serta sikap dan tingkah laku yang bersifat positif pada pekerjaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, penting guna menerapkan teknik-teknik yang sesuai supaya bisa memastikan output yang akurat serta sejalan dengan

kebutuhan perusahaan. Teknik-teknik ini harus selaras dengan strategi bisnis perusahaan dan berkontribusi langsung pada pencapaian target kinerja.

Indikator kepuasan kerja, menurut Robbins(2016:123), dievaluasi melalui lima indikator utama, sebagai berikut:

1. Perasaan puas atau tidak puas seseorang pada gaji yang diterima, yang disebabkan oleh persepsi mereka tentang nilai kerja mereka dan kesetaraan dalam pemberian kompensasi.
2. Tingkat kepuasan karyawan pada pekerjaan, yang disebabkan oleh persepsi mereka pada peluang pengembangan diri, tingkat tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan.
3. Perasaan puas atau tidak puas dengan peluang guna naik jabatan, Ini tergantung pada seberapa besar peluang yang dirasakan seseorang guna mendapatkan promosi.
4. Tingkat kepuasan karyawan pada perilaku kepemimpinan atasan, Ini tergantung pada seberapa baik atasan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
5. Kepuasan pada rekan kerja, yang merujuk pada sejauh mana rekan kerja memiliki keterampilan teknis yang mumpuni dan memberikan dukungan sosial guna menyelesaikan tugas.

Kompensasi

Menurut beberapa ahli, kompensasi merujuk pada adanya sistem penghargaan atas kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Handoko (2012:155) memberikan definisi yang hampir sama tentang kompensasi, yang mengatakan kompensasi mencakup semua bentuk pembayaran, baik berupa uang maupun non-uang, yang merupakan bentuk apresiasi atas kinerja mereka.

Sementara, Ardana et al. (2012:153) menyatakan bahwa kompensasi bertujuan guna menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Dengan mempertimbangkan keadilan internal dan eksternal, kompensasi membantu perusahaan atau perusahaan berhasil.

Menurut Fajar dan Heru (2013:152), kompensasi mencakup semua imbalan ekstrinsik yang diterima oleh karyawan, seperti upah, bonus, insentif, dan beberapa tunjangan lainnya. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang nyata dan dikendalikan langsung oleh perusahaan.

Kompensasi terdiri dari berbagai jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan, termasuk gaji pokok, bonus kinerja, tunjangan kesehatan, dan fasilitas lainnya (Sinambela L.P, 2021:36).

Berdasarkan definisi tersebut, kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diberikan guna menarik, memotivasi. Kompensasi mencakup upah, gaji, insentif, bonus, dan berbagai tunjangan lainnya yang dikendalikan dan didistribusikan oleh perusahaan. Melalui kebijakan ini, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif hingga karyawan lebih puas dan terdorong agar bekerja lebih baik.

Jenis kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori:

1. Kompensasi Finansial: Meliputi segala bentuk pembayaran, baik dalam bentuk tunai maupun non-tunai yang dapat dikonversi menjadi uang.
2. Kompensasi Non-Finansial: Adalah segala sesuatu yang bukan uang, namun memberikan nilai tambah bagi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Terdapat dua jenis kompensasi berdasarkan mekanisme penerimaannya:

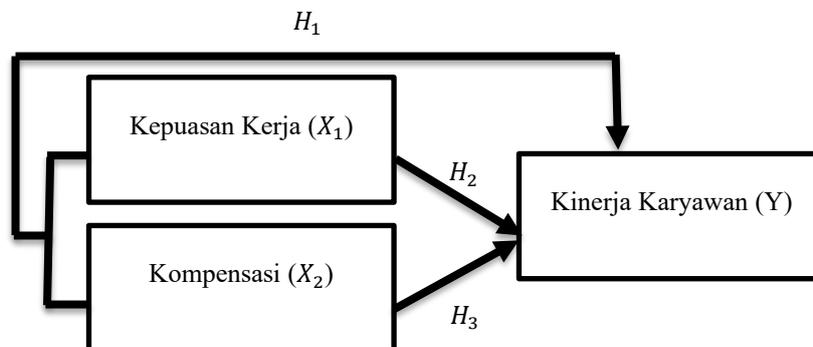
1. Kompensasi Langsung: Merupakan imbalan berupa gaji atau upah yang dibayarkan secara teratur sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
2. Kompensasi Tambahan atau Tidak Langsung: Definisi ini mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan, misalnya Tunjangan Hari Raya, program asuransi kesehatan, dan skema pensiun.

Menurut Hasibuan (2017:86), indikator umum dalam pemberian kompensasi guna karyawan mencakup:

1. Gaji: Pembayaran pokok yang diterima karyawan setiap bulan sebagai bagian dari paket kompensasi.
2. Upah: Sistem pengupahan dengan menghitung imbalan karyawan berdasarkan durasi waktu yang dihabiskan guna bekerja.
3. Insentif: Kompensasi atas jam kerja lembur atau tugas tambahan.
4. Tunjangan: Pembayaran tambahan yang diberikan sebagai apresiasi atas usaha dan kontribusi karyawan.
5. Fasilitas: Alat pendukung yang disediakan perusahaan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber Data: Hasil Olahan Penulis

1. H_{a1} : Kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
2. H_{a2} : Kepuasan Kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
3. H_{a3} : Kompensasi secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis studi ini mengadopsi desain studi kuantitatif dengan fokus pada analisis hubungan. Pada studi ini metode kuantitatif asosiatif dipakai karena untuk mengetahui “Dampak Kepuasan Kerja dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Semua karyawan administrasi dan operasional di kantor cabang Cikini, PT Wahana Era Sejahtera, dengan total 40 orang, menjadi bagian dari populasi studi. Untuk mendapatkan data yang paling representatif, teknik sampling jenuh dipilih. Dengan demikian, seluruh anggota populasi, yaitu 40 karyawan, terlibat dalam menganalisis data.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan secara kuantitatif menggunakan kuesioner berformat skala Likert. Sumber data sekunder dalam studi ini meliputi berbagai literatur, baik berupa buku, jurnal, maupun artikel ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil Uji validitas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig < 0,05 dan nilai $r_{hitung} > 0,312$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian layak atau sah untuk digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.872	Reliable
2	Kepuasan Kerja(X_1)	0.895	Reliable
3	Kompensasi (X_2)	0.898	Reliable

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60 guna ketiga variabel studi, analisis reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen bisa menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten dari tiap waktu yang berlalu atau reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08589992
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.128
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

a. Test distribution is Normal.

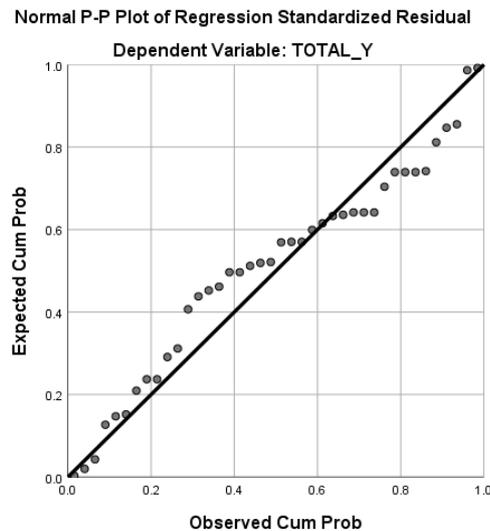
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Dari temuan uji normalitas, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,059 > 0,05$. Hasil analisis membuktikan jika data penelitian memiliki distribusi normal.

Gambar 2. Uji Normalitas Dengan P-Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Analisis visual menggunakan grafik probabilitas normal membuktikan jika titik-titik data menyebar secara linear di sekitar garis diagonal, mengindikasikan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan_kerja	.983	1.018
Kompensasi	.983	1.018

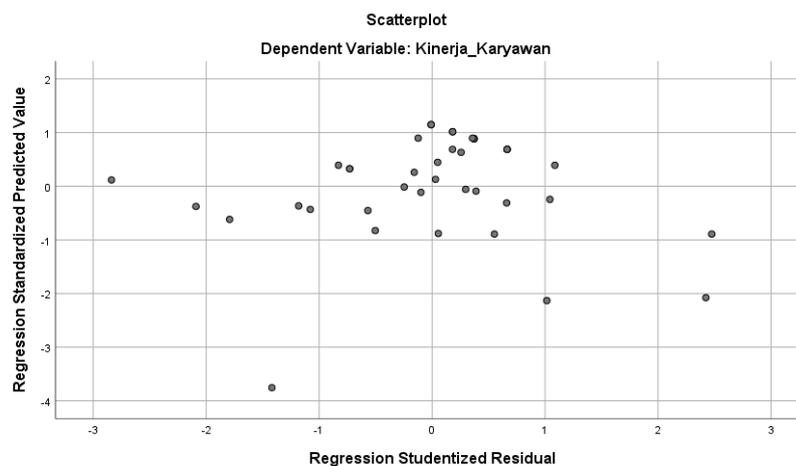
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* semua variabel independen > 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10,00. Dengan rincian nilai *Tolerance* untuk kepuasan kerja sebesar 0,983 dan kompensasi sebesar 0,983. Kemudian untuk nilai VIF untuk kepuasan kerja sebesar 1,018 dan kompensasi sebesar 1,018. Hasil ini mengindikasikan tidak adanya korelasi yang kuat antara kedua variabel independen, sehingga tidak mempengaruhi estimasi koefisien regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Model regresi kita tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, dikarenakan tidak menunjukkan pola tertentu, menyebar secara tidak teratur di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.660	2.142	2.341

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Nilai statistik uji Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 2,341. Dapat dikatakan pada data ini tidak terjadi autokorelasi karena $dU < DW < 4 - dU$ dimana nilai $dU = 1.600$

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	5.184	3.387	
TOTAL_X1	.199	.085	.221
TOTAL_X2	.762	.094	.764

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Dengan bantuan SPSS 26, peneliti membangun model regresi yang dirancang untuk memperkirakan nilai variabel terikat:

$$Y = 5,184 + 0,199X_1 + 0,762X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta 5,184 menunjukkan peningkatan kinerja karyawan PT. Wahana Era Sejahtera cabang Cikini jika variabel kepuasan kerja dan kompensasi dibiarkan konstan.
- Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,199 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Era Sejahtera cabang Cikini. Dengan demikian, dengan setiap peningkatan nilai kepuasan kerja, kinerja karyawan PT. Wahana Era Sejahtera cabang Cikini akan meningkat sebesar 0,199 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,762 menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Wahana Era Sejahtera cabang Cikini. Dengan demikian, dengan setiap kenaikan nilai kompensasi, kinerja karyawan PT. Wahana Era Sejahtera cabang Cikini akan meningkat sebesar 0,762 dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Korelasi

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi

Model	Model Summary ^b				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.823 ^a	.677	.660	2.142	2.341

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Koefisien korelasi sebesar 0,823 mengindikasikan adanya korelasi positif yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.660	2.142	2.341

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Nilai koefisien determinasi (*R-squared*) sebesar 0,677 menunjukkan bahwa pengaruh kinerja karyawan sebesar 67,7% adapun sisanya dipengaruhi oleh koefisien nondeterminasi.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.212	2	178.106	38.835	.000 ^b
	Residual	169.688	37	4.586		
	Total	525.900	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Hasil uji F menunjukkan bahwa Model regresi yang digunakan dapat memberikan penjelasan yang kuat dan signifikan mengenai hubungan antar variabel penelitian. Perbandingan antara nilai F_{hitung} 38,835 > F_{tabel} 3,24 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa H_{a1} diterima.

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.184	3.387		1.530	.134
	TOTAL_X1	.199	.085	.221	2.349	.024
	TOTAL_X2	.762	.094	.764	8.109	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024.

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa hasil uji parsial (uji T) pada variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai signifikan sebesar $0,024 > 0,05$. Kemudian diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $2,349 > T_{tabel}$ 1,687. Dengan demikian H_{a2} diterima, sehingga dinyatakan bahwa kepuasan kerja (X_1) secara parsial berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan pada variabel Kompensasi memperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,109 > t_{tabel}$ 1,687. Dengan demikian H_{a3} diterima, sehingga dinyatakan bahwa kompensasi (X_2) secara parsial berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Pada Kinerja Karyawan PT. Wahana Era Sejahtera

Nilai koefisien determinasi (*R-squared*) sebesar 0,677 menunjukkan bahwa pengaruh kinerja karyawan sebesar 67,7% adapun sisanya dipengaruhi oleh koefisien nondeterminasi. Hasil uji F (simultan) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Era Sejahtera dengan nilai F_{hitung} 38,835 $> F_{tabel}$ 3,24 dan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Analisis regresi menunjukkan bahwa model yang dikembangkan secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan, dengan nilai F hitung yang sangat signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berdampak kepada kinerja karyawan (Y) PT Wahana Era Sejahtera cabang Cikini.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) Pada Kinerja Karyawan PT. Wahana Era Sejahtera

Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Nilai T_{hitung} yang diperoleh (2,349) lebih besar daripada nilai T_{tabel} (1,687) pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi yang sangat kecil (0,024) memberikan bukti kuat bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan hasil studi Winata (2016), Hendro (2018), dan Suputra et al. (2021) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi (X_2) Pada Kinerja Karyawan PT. Wahana Era Sejahtera.

Analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara tingkat kompensasi dan kinerja karyawan di cabang Cikini. Nilai T_{hitung} yang jauh lebih besar dari nilai T_{tabel} ($8,109 > 1,687$) dan nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000) membuktikan bahwa hasil ini bukan kebetulan. Ini berarti bahwa peningkatan kompensasi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil studi ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Syaifullah As'ad & Prasetyo Iwan Adhi (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja karyawan, kompensasi yang mereka terima, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan, terutama di cabang Cikini. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan mendapatkan imbalan yang sesuai, mereka cenderung bekerja lebih produktif dan efektif, sehingga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.) (Edisi Pert). Nusa Media.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Dewi, D. P., & Harjono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1) (Cetakan Pertama). UNPAM PRESS.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ni Wayan Yunita, Syamsuddin R, & Fadila Almahdali. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz Di Kota Palu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 3(1), 88–100.
- Robbins. (n.d.). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Opan, A. S. L., Arifudin, Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Pegawai* (U. Taufik, A. A. R, & A. Masruroh (eds.1). *WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG* (Grup CV. Widina Media Utama).
- Sinambela L.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 7(2), 809–820.
- Siti, F. Al, & Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua* (Cetakan Ke). Badan Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Suputra, I. M. P. E., Hartati, P. S., & Dewi, I. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Media Wisata*, 3(2), 1330–1342.
- Syaifullah As'ad, & Prasetyo Iwan Adhi. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Action Seribu Berkat. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1), 23.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17.