

## **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI BERKAH MANDIRI SEJAHTERA DI TANJUNG SARI BOGOR**

**Faisal Anwar<sup>1</sup>, Ade Irawan<sup>2</sup>, Sugeng Riyanto<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Pertiwi, Indonesia

<sup>3</sup>STEBIS Bina Mandiri, Indonesia

17120231@pertiwi.ac.id

**Submitted:** 04<sup>th</sup> July 2024/ **Edited:** 26<sup>th</sup> Sept 2024/ **Issued:** 01<sup>st</sup> Oct 2024

**Cited on:** Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI BERKAH MANDIRI SEJAHTERA DI TANJUNG SARI BOGOR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 922-934.

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at Berkah Mandiri Sejahtera Cooperative in Tanjungsari. This research is important based on the low level of employee job satisfaction, which impacts their performance and productivity, as indicated by the data on salary reductions and increased employee turnover over the past three years. This study uses a quantitative method with an associative design to explore the relationship between the independent variable (compensation) and the dependent variable (job satisfaction). Data were collected through questionnaires distributed to all cooperative employees, with 35 respondents. The results showed that compensation had a significant effect on employee job satisfaction. The statistical test results indicated a coefficient of determination (R-Square) value of 77.6%, meaning that the compensation variable explains 77.6% of the variation in employee job satisfaction. The t-test showed a significance value of 0.000, less than 0.05, thus rejecting H<sub>0</sub> and accepting H<sub>a</sub>, indicating a significant effect between compensation and job satisfaction. The contribution of this research lies in strengthening empirical evidence that proper compensation, aligned with employees' needs, can enhance their job satisfaction, which in turn can improve company performance and productivity. This research is expected to serve as a reference for companies in formulating effective compensation policies to enhance employee satisfaction and performance.

**Keywords:** Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia pada perusahaan merupakan sumber daya yang harus selalu dievaluasi karena faktor penentu keberhasilan dan penentu masa depan perusahaan (Asmara, et al., 2020). Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan akan mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik, pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang bermutu sehingga perusahaan tidak akan dapat berkembang dengan baik pula.

Berkembangnya sebuah perusahaan begitu sangat diharapkan oleh banyak aspek terutama bagi karyawan yang kita ketahui memiliki berbagai macam kebutuhan, apabila

terpenuhi akan semua kebutuhan tersebut diyakini mampu memberikan motivasi untuk menjadi karyawan yang produktif. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Bariqi, 2018).

Kompensasi merupakan bentuk sebuah apresiasi atau balas jasa secara langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja maksimal dan bisa berprestasi (Dahlan, et al., 2022). Seperti yang dijelaskan menurut Fauzi & Nugroho, (2024) bahwa “Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi para pegawai dan pimpinan baik berupa finansial, barang, maupun jasa pelayanan yang diterima oleh setiap pegawai”.

Kepuasan kerja menjadi titik ukur seorang karyawan yang mampu bekerja dengan maksimal dan akan tercipta hasil kerja yang diharapkan (Ganesha & Saragih, 2019). Kepuasan kerja pun menjadi tanggapan atau respon baik karyawan atas semua kebijakan perusahaan. Seperti yang dijelaskan menurut Menurut Locke, “Kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan efeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti seorang atasan, pemberian gaji dan lingkungan pekerjaan”( Hairani & Mega, 2020).

Setiap perusahaan yang memberikan kompensasi kepada perusahaan diyakini para karyawan akan merasa puas dengan apa yang dilakukannya sehingga membuat karyawan semakin berprestasi dalam bekerja. Terdapat hubungan yang jelas dan kuat terhadap kedua unsur tersebut sesuai yang dijelaskan apabila “Kompensasi diberikan secara benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sebaliknya bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja bisa turun secara drastis”( Handani & Andani, 2019).

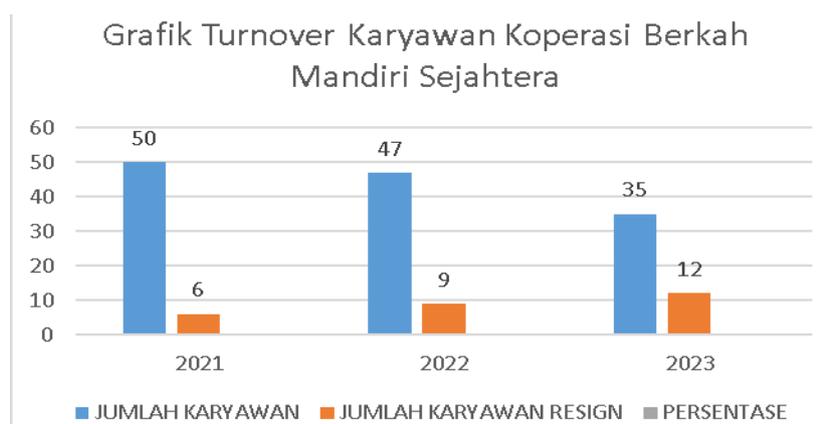
Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera merupakan badan usaha bersama dalam bidang ekonomi, yaitu usaha pokok simpan-pinjam, usaha perdagangan serta travel haji dan umroh. yang beranggotakan dalam ekonomi lemah, mempunyai tujuan memenuhi kebutuhan para anggota dan pengurusnya. Pada koperasi ini seluruh pengurus berfokus mengembangkan ruang lingkup koperasi dengan menggunakan berbagai landasan yang ada. Akan tetapi berdasarkan dari survey penelitian penulis menemukan fenomena terkait

dengan kompensasi antara lain Masalah tersebut yaitu koperasi belum mengalami kenaikan yang signifikan terhadap keuntungan penjualan produk seperti pencapaian penjualan tidak sesuai target, perusahaan belum mengalami keuntungan yang tinggi, koperasi mengalami banyaknya hutang pada supplier, pemberian kompensasi hanya melihat kepada senioritas pengurus yang bekerja, pemberian gaji yang tidak maksimal serta tidak adanya tunjangan yang di berikan kepada karyawan.

Fakta kebijakan Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera yang tidak baik dibuktikan dengan jumlah gaji yang diberikan selama tiga tahun terakhir tidak mengalami peningkatan dan mengalami penurunan gaji ditahun berikutnya sehingga mengakibatkan penghapusan tunjangan yang sebelumnya telah diberikan kepada karyawan.

Dari semua penyebab-penyebab bahwa kompensasi belum sesuai harapan, mengakibatkan hilangnya kepuasan dalam bekerja bagi para pengurus. Hilangnya rasa puas dalam diri mereka berdampak buruk terhadap banyak aspek, seperti kualitas dan kuantitas para pengurus menurun, tingkat kedisiplinan tidak ada, target penjualan tidak tercapai, kurangnya rasa kekeluargaan terhadap organisasi, pengurus sering bekerja melebihi waktu (*overtime*), sering banyak mengeluh dalam bekerja, loyalitas pengurus menurun, sering meninggalkan pekerjaan sesuka hati, timbulnya konflik antar rekan kerja dan pimpinan.

Terdapat pula data yang menjelaskan secara nyata fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut khususnya pada faktor data *turn over* karyawan, dengan data yang telah diproses ke dalam tabel grafik dan telah diolah oleh penulis sebagai berikut :

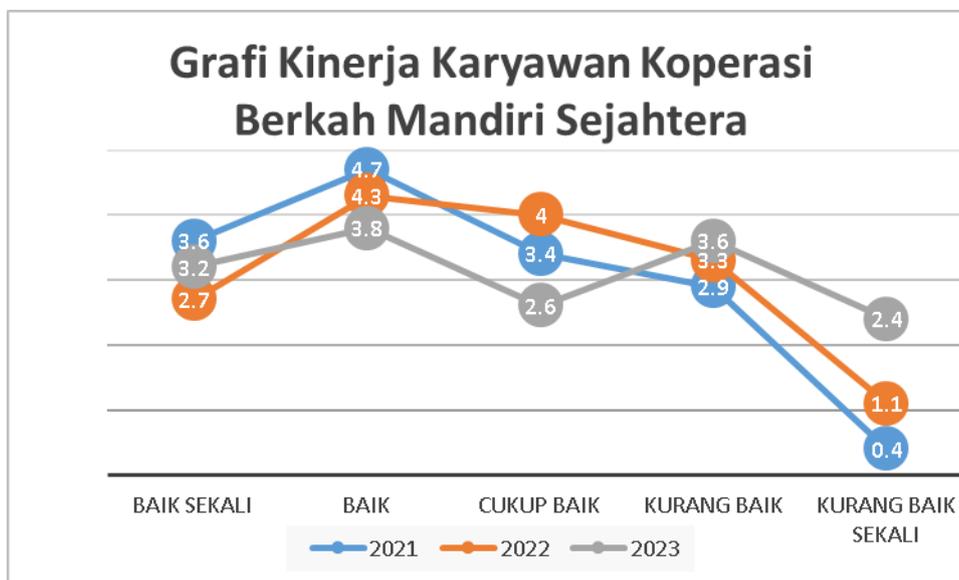


Sumber: Data Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera, 2024

**Gambar 1. Grafik Data Turn Over Karyawan**

Dari data grafik di atas bahwa pada tahun 2021 *presentase* jumlah karyawan yang *resign* sebanyak 6 orang adalah 12%, di tahun 2022 sebanyak 9 orang adalah 19%,

sedangkan pada tahun 2023 jumlah karyawan yang *resign* bertambah menjadi 12 orang adalah 34%. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang lain karena banyaknya *turn over* karyawan di koperasi berkah mandiri sejahtera di tanjungsari, hal tersebut bisa dilihat pada grafik skala penilaian kinerja karyawan berikut ini:



Sumber: Data Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera, 2024

**Gambar 2. Grafik Data Kinerja Karyawan**

Dari data grafik skala penilaian kinerja di atas, bahwa tingkat kinerja kerja karyawan Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera di Tanjungsari dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan cukup tinggi, hal tersebut bisa di lihat pada tahun 2021 menunjukkan nilai dari hasil kinerja karyawan di angka 3,6 (baik sekali) sedangkan Pada tahun 2022 di angka 3,2 dan tahun 2023 di angka 2,7. Sedangkan karyawan yang dikategori penilaian baik pada tahun 2021 di angka 4,7, di tahun 2022 diangka 4,3 dan semakin turun di tahun 2023 yaitu di angka 3,8. Bisa disimpulkan dari data tersebut bahwa kinerja karyawan koperasi berkah mandiri sejahtera memiliki nilai yang kurang baik sekali dan mengalami peningkatan setiap tahun nya hal tersebut dapat mempengaruhi kehidupan perusahaan nya. Sehingga kinerja karyawan yang tidak baik dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja pada diri karyawannya.

Adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, penulis menggunakan beberapa jurnal penelitian terdahulu sebagai referensi mengenai variabel yang sedang penulis teliti. Pada penelitian (Hermawan, 2019) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Lestari yang dibuktikan dengan

nilai Korelasi (R square) sebesar 0.869 atau 86,9%.

Husaini & Utama, (2021), tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kota Padang. Pada penelitian ini terdapat hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kota Padang dengan hasil Korelasi sebesar 0.855 atau 85,5%. Dalam penelitian Riska (2014) terdapat hasil yang dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia dengan hasil uji Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.789.

## **LANDASAN TEORI**

Pemberian kompensasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis, kompensasi dapat dianggap sebagai faktor kunci dalam model motivasi, di mana imbalan yang diterima karyawan menjadi salah satu indikator seberapa dihargai mereka merasa (Kholik, et al., 2022). Menurut Teori Keadilan Adams dalam (Lestari & Listyawati, 2019), karyawan cenderung membandingkan imbalan yang mereka terima dengan kontribusi yang mereka berikan dan imbalan yang diterima oleh rekan-rekan mereka. Jika karyawan merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil, hal ini dapat meningkatkan perasaan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Teori Motivasi Herzberg dalam (Lia & Ikaningtyas, 2023) juga menjelaskan bahwa kompensasi berfungsi sebagai faktor hygiene. Ini berarti bahwa kompensasi yang memadai dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan kepuasan. Faktor hygiene seperti gaji dan tunjangan yang layak berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil. Namun, untuk mencapai kepuasan yang lebih tinggi, organisasi perlu menyediakan faktor pendorong lain, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan pengembangan karier.

Lebih lanjut, menurut (Luturmas, 2017) menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk tunjangan, bonus, dan insentif. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan paket kompensasi yang komprehensif dan bermanfaat, ini dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Misalnya, tunjangan kesehatan, program pensiun, dan fleksibilitas kerja sering kali menjadi faktor tambahan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Lebih lanjut, aspek psikologis juga berperan dalam hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai cenderung menunjukkan motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi (Mandasari, 2017). Ketika kompensasi dirasakan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka, karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, yang menekankan pada pendekatan ilmiah untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, serta menganalisis data secara statistik. Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain penelitian asosiatif, di mana tujuan utamanya adalah untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi (X), sementara variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

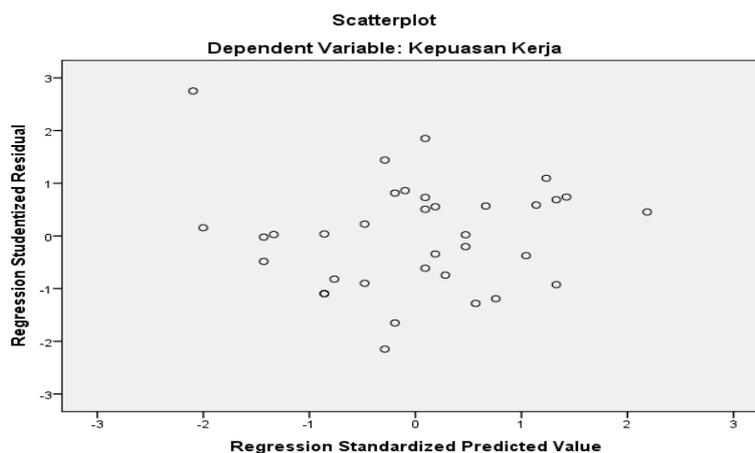
Objek penelitian ini adalah Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera, yang terletak di Jalan Raya Transyogi Km. 40, Desa Tanjungsari, Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Bogor. Penelitian dilakukan selama periode Mei hingga Agustus 2024. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden di koperasi tersebut. Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan data terkait kompensasi yang diterima oleh karyawan dan tingkat kepuasan kerja mereka. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dirancang berdasarkan indikator yang diambil dari teori yang relevan.

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis statistik menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Analisis ini digunakan untuk memahami apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, serta untuk melihat sejauh mana kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis koefisien korelasi untuk melihat seberapa kuat hubungan antara

variabel-variabel tersebut (Maulidiyah, et al., 2021). Koefisien korelasi diukur berdasarkan hasil analisis data, di mana nilai koefisien yang mendekati +1 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan yang negatif.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

**Gambar 3. Grafik Scatterplots Hasil Uji Heterokedastisitas**

Hasil olah data menunjukkan bahwa tidak ada heterokedastisitas pada model regresi karena titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, seperti yang ditunjukkan dalam hasil grafik 3 di atas.

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2 tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar persyaratan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi (Pratama, 2020).

### Uji Distribusi Frekwensi Kuantitatif

Hasil perhitungan diketahui jawaban rata-rata responden pada variabel kompetensi adalah 75,97. Oleh karena itu, dengan nilai 75,97 yang berada pada peringkat **74 – 80**, pemberian kompensasi di Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera di Tanjungsari, Bogor adalah **Cukup Baik**, hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja karyawan belum sesuai yang diharapkan.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dengan SPSS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.439	6.919		0.353	0.727
Pemberian Kompensasi	0.7900	.074	0.881	10.694	0.000

Sumber: Hasil Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = 2.439 + 0.790X$$

Persamaan tersebut memberikan makna:

1. Kepuasan kerja karyawan hanya 2.439 jika nilai variabel kompensasi (X) adalah 0.
2. Arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif, menurut koefisien regresi X sebesar 0.790, yang menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0.790 setiap penambahan 1% dari nilai kompensasi.

### Analisis Koefisien Korelasi

Hasil olah data SPSS dapat disimpulkan bahwa, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif, seperti yang ditunjukkan oleh perhitungan korelasi yang dilakukan menggunakan SPSS, yang menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,881 menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat dengan interval koefisien 0,80–1,000 (Ridho, 2022).

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 2. Uji Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.0881 <sup>a</sup>	0.776	0.769	4.529

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Dalam analisis regresi, koefisien determinasi (R-Square) merupakan salah satu indikator yang penting untuk menilai seberapa baik model yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependen (Sandi & Syukri, 2019). Berdasarkan Tabel 2, nilai R-Square untuk variabel kompensasi adalah 0,776. Ini berarti bahwa 77,6% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang ada dalam penelitian, termasuk kompensasi itu sendiri. Sementara itu, sisanya sebesar 22,4% dari variasi dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Teori yang mendasari pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui Teori Motivasi Herzberg. Menurut Herzberg dalam (Santosa &

Luthfiyyah, 2020), faktor-faktor motivasi seperti kompensasi, tunjangan, dan pengakuan sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang layak, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi bukan hanya sekadar imbalan finansial, tetapi juga merupakan bagian dari strategi manajemen untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan.

Namun, penting untuk diingat bahwa ada faktor lain di luar kompensasi yang juga memengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan karier juga berperan penting (Saputra & Mulia, 2020). Dengan sisa 22,4% variasi yang tidak dijelaskan oleh model, hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor eksternal atau internal lain yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami secara komprehensif apa yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian lebih lanjut dapat membantu mengidentifikasi variabel-variabel lain yang signifikan agar perusahaan dapat menciptakan strategi yang lebih holistik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Uji Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis menggunakan Uji T menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai signifikansi 0,000, yang jauh lebih rendah dari ambang batas 0,05, hal ini menyebabkan  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak dan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima. Ini menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara pembayaran kompensasi yang diberikan perusahaan dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Sholihin, 2021).

Teori yang mendasari pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat merujuk pada Teori Keadilan Adams dalam (Sudaryo, et al., 2019), yang menyatakan bahwa karyawan membandingkan imbalan yang mereka terima dengan kontribusi yang mereka berikan dan juga dengan imbalan yang diterima oleh rekan-rekan mereka. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kompensasi yang adil dan kompetitif berkontribusi pada perasaan keadilan dan, pada akhirnya, meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, pengaruh kompensasi juga dapat dijelaskan melalui Teori Motivasi

Herzberg dalam (Sugiarti, 2018), yang menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi bukan faktor pendorong utama kepuasan. Meskipun kompensasi penting untuk menciptakan kepuasan, faktor lain seperti pengembangan karier, pengakuan, dan lingkungan kerja juga berperan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada peningkatan kompensasi, tetapi juga memperhatikan aspek lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan (Suryati, 2020).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

### **Pemberian Kompensasi**

Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera menghadapi masalah besar dalam sistem kompensasinya, yang telah berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Saat ini, sistem kompensasi di koperasi ini masih sangat bergantung pada senioritas, dengan karyawan yang telah bekerja lebih lama cenderung mendapatkan kompensasi lebih besar tanpa mempertimbangkan kinerja atau kontribusi aktual mereka terhadap organisasi. Pendekatan ini dapat menyebabkan masalah besar bagi karyawan.

Selain itu, gaji dan tunjangan tidak meningkat secara substansial dalam beberapa waktu terakhir. Karyawan dapat merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi jika mereka menerima gaji yang stagnan tanpa tunjangan tambahan. Namun, salah satu metode paling efektif untuk mempertahankan loyalitas dan motivasi karyawan adalah peningkatan kompensasi yang sesuai dengan inflasi dan peningkatan biaya hidup. Jika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak mencerminkan usaha dan kontribusi mereka, mereka cenderung merasa tidak puas dan demotivasi, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Keadaan kerja di koperasi juga terpengaruh oleh kekurangan sistem kompensasi ini. Ketika sistem kompensasi tidak adil, karyawan mungkin lebih cenderung mengalami stres dan frustrasi, yang dapat menyebabkan turnover dan absensi lebih tinggi. Jika karyawan merasa sistem kompensasi tidak adil, ini dapat mempengaruhi hubungan kerja dan kolaborasi tim.

Untuk menyelesaikan masalah ini, Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang digunakan saat ini. Salah satu perbaikan yang dapat dilakukan adalah menerapkan sistem kompensasi

berbasis kinerja yang menilai karyawan berdasarkan apa yang mereka lakukan dan seberapa baik mereka bekerja. Selain itu, diperlukan kebijakan untuk menaikkan gaji secara berkala sesuai dengan kenaikan inflasi dan biaya hidup. Dimungkinkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan insentif tambahan, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, dan insentif lainnya. Pada akhirnya, koperasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Karena kompensasi yang tidak adil dan tidak memadai, kepuasan kerja karyawan Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera masih rendah. Karyawan merasa tidak dihargai jika mereka menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka di tempat kerja, yang pada gilirannya mengurangi kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung tidak bersemangat untuk bekerja. Akibatnya, mereka tidak dapat mencapai tingkat kinerja terbaik mereka, yang berdampak langsung pada tingkat produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan.

Loyalitas karyawan sangat terpengaruh oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah ini. Karyawan yang merasa kompensasi mereka tidak adil cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kompensasi yang lebih adil. Tingkat turnover yang tinggi dapat menjadi masalah besar bagi perusahaan karena kehilangan karyawan berpengalaman dan terampil berarti kehilangan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk keberhasilan operasi. Proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru juga memerlukan banyak waktu dan biaya, yang dapat menghabiskan sumber daya koperasi.

Penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja juga dapat mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada anggota koperasi. Karyawan yang tidak termotivasi dan tidak puas cenderung memberikan layanan yang kurang optimal, yang dapat menurunkan tingkat kepuasan anggota dan merusak reputasi koperasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keberlanjutan dan pertumbuhan koperasi.

Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera harus mereformasi sistem kompensasi mereka untuk mengatasi masalah ini. Kinerja dan kontribusi karyawan harus menentukan kompensasi, bukan posisi senioritas. Koperasi juga harus memastikan bahwa gaji dan

tunjangan sesuai dengan standar industri dan biaya hidup. Karyawan mungkin lebih bahagia di tempat kerja jika diberi tunjangan seperti tunjangan kesehatan, transportasi, dan insentif kinerja.

Koperasi juga harus memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja. Ini dapat dicapai melalui pengakuan prestasi karyawan, peluang pengembangan karir, dan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Diharapkan tingkat kepuasan kerja dan kesetiaan karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas koperasi.

### **Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja**

Terdapat hubungan positif antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen dan bebas memiliki pengaruh sebesar 77,6% terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel dependen/terikat). Variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian menyumbang 22,4% dari total. Dari nilai korelasi sebesar 0,881 menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat dengan interval koefisien 0,80–1,000. Hasil pengujian hipotesis (Uji T) yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi variabel ini adalah 0,000, atau lebih rendah dari 0,05 yang artinya ada pengaruh antara variabel independen, yang merupakan pembayaran kompensasi, dan variabel dependen, yang merupakan kepuasan kerja (Syamsir & Tamsah, 2018).

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asmara Indahingwati, S. E., Nugroho, N. E., & Others. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437–444.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558–580.
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 495–502.
- Hairani, T., & Mega, S. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 11(1), 470-487.
- Handani, N., & Andani, K. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 795–800.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Kholik, A., Fitrianto, M. I., & others. (2022). Kompensasi Dan Penghargaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Dar El-Falah*, 1(3).
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1), 46–69.
- Lia, N., & Ikaningtyas, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pnm Cabang Lamongan. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 14(1).
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 153–163.
- Mandasari, G. (2017). *Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare*. Universitas Fajar.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48.
- Nurdin Batjo, S. P., Shaleh, M., & others. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146–158.
- Ridho, Y. (2022). Peningkatan Kemampuan Karyawan, Evaluasi Kebijakan Bonus, Penerapan Kedisiplinan Kerja Dalam Rangka Perbaikan Kinerja Karyawan. *Darul Ulum: Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan Dan Kemasyarakatan*, 13(1), 75–91.
- Sandi, Q., Syukri, A., & Us, K. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Al Ghazali*, 2(2), 63–84.
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Pro Mark*, 10(1).
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Sholihin, U. (2021). Dampak kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan kepuasan kerja sebagai Variable Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 86–99.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105–114.
- Suryati, L. (2020). Pengaruh Kompensasi, Training, Jenjang Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Agen Pt Asuransi Jiwa Sinarmas Msig Sumatera Utara. *LITERASI JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 2(2), 100–113.
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48–77.