

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perusahaan melihat sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Seperti yang telah dikemukakan menurut Sinambela (2016), bagi organisasi publik maupun bisnis, manusia menjadi sumber daya utama, sebab manusia yang menjadi penggerak utama untuk sumber daya yang lain. Dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan banyak upaya yang dapat dilakukan, salah satunya dengan memperhatikan sikap kerja dari sumber daya manusia dalam hal ini ditujukan kepada karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga. Namun, tidak hanya penting bagi karyawan kompensasi juga penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang qualified serta mengurangi angka turn over karyawan yang akan menambah biaya perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi banyak hal seperti misalnya kepuasan kerja, produktivitas, kinerja karyawan dan lain-lain. Biasanya semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja juga akan semakin baik. Hal ini dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan seperti disiplin, moral kerja, semangat kerja, serta turn over. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka disiplin, moral kerja, dan semangat kerja cenderung rendah serta turn over menjadi tinggi. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga menghasilkan hal-hal yang memberikan profit bagi perusahaan. Walaupun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Melani dan Suhaji (2012) menunjukkan bahwa faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013) kompensasi yang diberikan kepada Karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan

kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007).

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011).

Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja karyawan jadi lebih baik dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu perusahaan yang ingin karyawannya merasakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan kompensasi yang adil dan tepat adalah Herbal Shangratu.

Kompensasi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang sepadan dengan tanggung jawab dan hasil kerja yang telah diberikan. Kompensasi bukan hanya berbentuk gaji, tetapi juga mencakup

insentif, bonus, tunjangan, dan penghargaan nonmaterial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang merasa kompensasinya sesuai dengan beban kerja dan kontribusinya terhadap perusahaan akan menunjukkan motivasi dan loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan ekspektasi karyawan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan semangat kerja, kedisiplinan, bahkan produktivitas. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh suatu perusahaan.

Herbal Shangratu ini bergerak dalam bidang produk herbal yang beralamatkan Jln. Raya Ngaso KM 2,5 Kelurahan Ujung batu, Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu dan memiliki 21 orang karyawan dengan latar belakang dan tanggung jawab kerja yang beragam. Perbedaan tanggung jawab dan beban kerja tersebut menyebabkan adanya perbedaan persepsi terhadap keadilan dan kelayakan kompensasi yang diterima. Sebagian karyawan menilai kompensasi yang diberikan sudah cukup memadai dan sesuai dengan beban kerja, sementara sebagian lainnya merasa belum sepenuhnya sesuai dengan tingkat kontribusi yang mereka berikan. Kondisi ini mencerminkan adanya variasi tingkat kepuasan kerja di antara karyawan, yang berpotensi memengaruhi kinerja serta stabilitas kerja di lingkungan perusahaan. Herbal Shangratu perlu memahami bagaimana pemberian kompensasi yang dijalankan selama ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya agar dapat menyesuaikan kebijakan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan Herbal Shangratu di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu” dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh antara kompensasi yang diberikan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran nyata bagi pihak manajemen perusahaan mengenai efektivitas sistem kompensasi yang telah diterapkan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan serta kontribusi setiap karyawan. Melalui penerapan sistem kompensasi yang tepat, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan

motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi karyawan Herbal Shangratu terhadap kompensasi dan kepuasan kerja?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Herbal Shang ratu?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui persepsi karyawan Herbal Shangratu terhadap kompensasi dan kepuasan kerja
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Herbal Shangratu.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, sebagai sarana mengaplikasikan hasil pembelajaran di kampus sekaligus sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan.
2. Bagi Herbal Shangratu, sebagai bahan masukan dan informasi sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia perusahaan guna pencapaian program kerja yang lebih baik.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2023) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda, serta menggunakan uji t dan uji F sebagai alat analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi finansial maupun nonfinansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan kompensasi finansial memberikan pengaruh yang lebih dominan. Uji F juga menunjukkan bahwa kedua variabel kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang oleh Yuliani (2021) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Abata”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Selain itu, uji F memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut juga berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Sari (2022) dengan judul “Konflik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sriboga Bakeries Integra Bogor”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan dan parsial. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik regresi linier berganda, serta menggunakan uji t dan uji F dalam pengolahan datanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja secara parsial, sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif. Uji F menyatakan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 20,207.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2022) berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja PNS Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah kompensasi finansial dan nonfinansial memengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda, serta pengujian menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, sedangkan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan F hitung sebesar 23,275.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik *path analysis* serta analisis regresi, dan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 4,589 mengindikasikan model penelitian signifikan secara simultan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Konsep Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam kekaryawanan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada Karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji

digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara atasan dan bawahan (Samsudin, 2006).

B. Indikator-Indikator Kompensasi

Terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu (Samsudin, 2006):

a. Kompensasi yang bersifat materil, yang terdiri dari:

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan honorer dalam suatu instansi sebagai salah satu bentuk insentif atas kinerja para karyawan honorer.

2. Insentif

Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang diberikan kepada Karyawan honorer sesuai dengan kinerja para karyawan dengan maksud pembagian keuntungan bagi Karyawan dalam peningkatan produktivitas kinerja para karyawan honorer.

3. Bonus

Bonus merupakan pemberian upah yang diberikan kepada karyawan honorer atas dasar karena sasaran kinerja yang cukup memuaskan sehingga ada bentuk insentif dari atasan. Bonus ini bukan bagian dari gaji tapi itu sebagai insentif tambahan dari instansi. Bonus dapat dinilai dengan uang tunai ataupun paket liburan

b. Kompensasi non materil, yaitu terdiri dari:

1. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang telah dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, dan wawasan para karyawan honorer. Sehingga tidak ada lagi yang bingung dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

2. Pujian

Pujian merupakan merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil yang diberikan kepada para karyawan. Sehingga para karyawan termotivasi kembali dan semangat dalam bekerja.

karena diberikannya pujian oleh atasan yang membuat para karyawan lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya

3. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

Sedangkan indikator kompensasi menurut Schermerhorn (1996) dengan menggunakan sistem kompensasi insentif yaitu:

a. Penggajian bonus

Rencana gaji bonus memberikan gaji kepada karyawan berdasarkan pada prestasi target kinerja khusus atau beberapa sumbangan luar biasa lainnya.

b. Pembagian laba

Rencana pembagian laba mendistribusikan kepada karyawan (beberapa atau seluruh karyawan) suatu proporsi atau laba bersih yang diperoleh oleh perusahaan selama satu periode kerja yang telah ditetapkan.

c. Pembagian keuntungan

Rencana ini memperluas konsep pembagian laba dengan memungkinkan kelompok-kelompok karyawan untuk mengambil andil dalam setiap penghematan atau perolehan yang terlansir melalui usaha-usaha mereka untuk mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas.

d. Kepemilikan saham karyawan

Rencana ini melibatkan Karyawan dalam kepemilikan saham melalui pembelian saham di perusahaan yang mempekerjakan mereka (Muflih, 2015)

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar. Hal ini sesuai dengan pendapat Leon C. Megginson (1981) yang mengemukakan bahwa “

The major factors that affect an organization's compensation policies and practices are: 1) Government factors, 2) collective bargaining, 3) Standard and cost of living, 4) comparable wages, 5) supply and demand, and 6) Ability to pay”.

a. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

c. Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya maka karyawan akan merasa aman. terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada

kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.2.2 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (“*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*””) (Keith Davis, 1985) sejalan dengan pendapat Wexley *et al.*, (1977) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*””. (kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya).

berdasarkan pendapat diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. sedangkan perasaan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga. Pegawai merupakan pelaku yang menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai makhluk sosial yang memiliki daya pikir, perasaan, dan keinginan yang dapat berubah-ubah dan dipengaruhi sikapnya. Tugas seorang pegawai dalam organisasi yaitu menyukkseskan pencapaian tujuan organisasi, mencapai prestasi kerja dan sebaliknya organisasi harus memfasilitasi baik sarana dan prasarana begitu juga dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai dapat memperburuk kinerja dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

B. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja diantaranya (Ahmad *et al.*, 2002):

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963), menurut teori ini orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung kepada apakah ia merasa adanya keadilan atau tidak suatu situasi dimana perasaan tersebut didapat dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas sekantor, atau di tempat lain. Termasuk elemen – elemen keadilan adalah:

a. *Input*

Diartikan sebagai sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, sebagai contoh: pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah jam kerja dan alat – alat kerja

b. *Out Come*

Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya, sebagai contoh: gaji, bagian keuntungan, status, pengakuan dan kesempatan berprestasi.

c. *Comparison*

Comparison adalah pihak – pihak lain yang dipakai sebagai bahan pembanding karyawan yang bersangkutan yang dapat saja berupa seseorang diperusahaan yang sama, perusahaan lain atau dirinya sendiri pada waktu lampau.

2. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori tentang pertama kali dikemukakan oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada pertentangan antar *shouldbe* dengan apa yang menurut perasaannya atau presepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan presepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1959). Teori ini mengansumsikan adanya dua faktor yang perlu diperhatikan dalam motivasi (kepuasan).

C. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator dari kepuasan kerja terdiri dari (Rivai *et al.*, 2011):

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat pekerjaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2) Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6) Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada

karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator:

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi
4. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan (Muflih, 2015)

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dijalani. Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kompensasi yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan (Sutrisno, 2020).

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang diterima karyawan secara tetap dan rutin sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan, sehingga menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Gaji yang diberikan secara adil, tepat

waktu, dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan akan menimbulkan rasa aman dan penghargaan bagi karyawan. Sebaliknya, gaji yang dianggap tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kesesuaian antara gaji yang diterima dengan beban kerja dan tanggung jawab menjadi salah satu penentu tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja, prestasi, atau pencapaian target tertentu. Pemberian insentif bertujuan untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Insentif yang diberikan secara adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan. Selain itu, insentif juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

3. Bonus

Bonus merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam periode tertentu, biasanya berdasarkan kinerja perusahaan atau pencapaian karyawan dalam jangka waktu tertentu. Bonus bersifat tidak tetap dan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan. Pemberian bonus yang sesuai dan konsisten dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan. Bonus juga dapat menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan manajemen.

2.2.3 Skala Likert

Skala *Likert* adalah alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini terdiri dari serangkaian pernyataan yang harus dinilai oleh responden berdasarkan tingkat persetujuan mereka, biasanya pada skala dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Skala *Likert* memberikan data ordinal, yang berarti bahwa jarak antara nilai-nilai pada skala tersebut tidak sama, meskipun sering dianggap demikian untuk kemudahan analisis (Sugiyono, 2018).

Skala Likert adalah metode pengukuran yang digunakan dalam survei untuk mengukur sikap, pendapat, atau pengetahuan responden terhadap suatu pernyataan. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut menggunakan rentang tanggapan yang sudah ditentukan. Skala Likert umumnya terdiri dari 5 tingkatan, dengan opsi seperti (Ghozali, 2018):

Tabel 1. Skala Pengukuran Penelitian

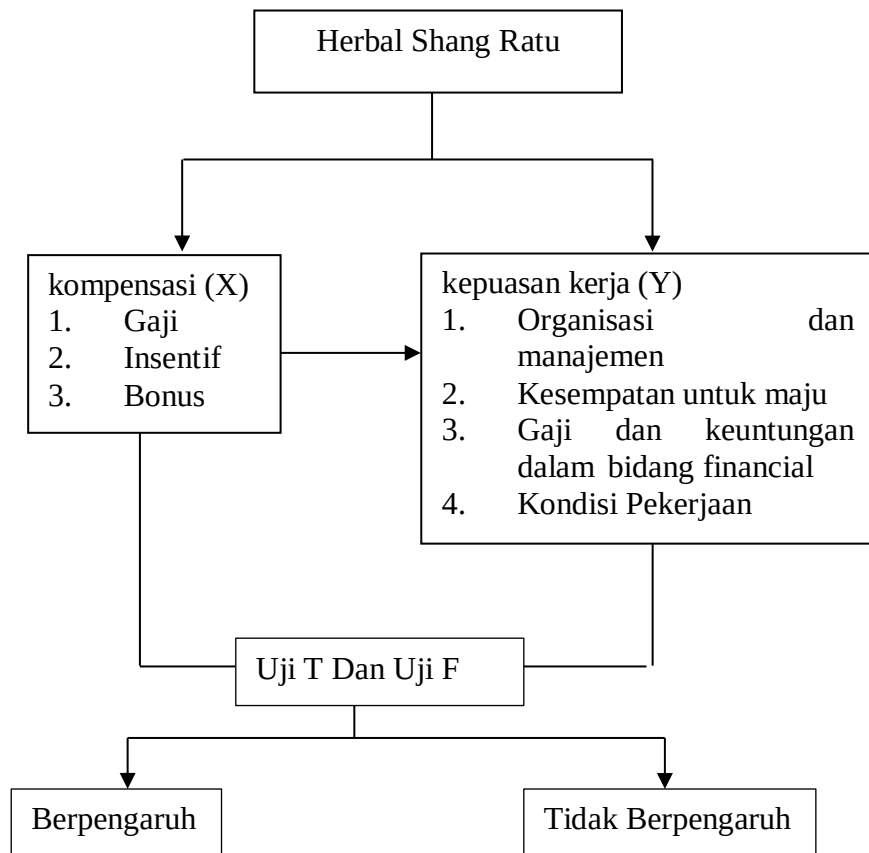
No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Ghozali (2018)

Setiap tanggapan diberi nilai numerik, misalnya dari 1 hingga 5, yang kemudian dapat dianalisis secara statistik untuk memahami pola atau kecenderungan dari jawaban responden, namun menurut Kriyantono (2024) dalam analisis deskriptif statistik, pada pengukuran skala likert opsi Netral dapat ditiadakan, karena opsi tersebut mengandung unsur ambiguitas. Oleh karena itu, dalam skala pengukuran skala likert dapat digunakan hanya Skala Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1)

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara kompensasi sebagai variabel independen (X) dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) pada Herbal Shang Ratu. Kompensasi yang diteliti terdiri dari gaji, insentif, dan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi kerja. Kepuasan kerja karyawan diukur melalui indikator organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, serta kondisi pekerjaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai diduga mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dilakukan pengujian secara statistik menggunakan uji t dan uji F, sehingga dapat diketahui apakah kompensasi berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Herbal Shang Ratu.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Herbal Shangratu di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Herbal Shangratu Jln. Raya Ngaso KM 2,5 Kelurahan Ujung Batu, Kecamatan Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, karena Herbal Shangratu di Ujung Batu perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang relatif kecil namun memiliki sistem kompensasi yang bervariasi, sehingga menarik untuk diteliti pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja. pelaksanaan penelitian dimulai bulan Desember tahun 2025 sampai Januari tahun 2026.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data menggunakan dua metode yaitu pengamatan langsung dan wawancara kepada setiap karyawan di Herbal Shangratu yang menjadi subjek penelitian. Metode pengamatan langsung yaitu penulis langsung mengikuti aktifitas yang dilakukan di sehingga dapat diperoleh gambaran menyeluruh aktivitas yang dilakukan perusahaan tersebut mulai pemesanan, penerimaan, dan penyimpanan.

Pengumpulan data wawancara peneliti melakukan wawancara langsung kepada karyawan di Herbal Shangratu di tempat penelitian dengan menggunakan kuisioner yang telah disediakan meliputi identitas responden menggunakan daftar pertanyaan dan ada 2 (dua) instrumen yang akan dibuat dalam penelitian ini, yaitu: (1) Instrumen untuk mengukur variabel kompensasi; dan (2) Instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist*, yakni responden tinggal membubuhkan tanda *checklist* pada tempat yang telah disediakan. Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kompensasi (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kepuasan kerja (variabel Y). kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada responden yang berada Herbal Shangratu kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan

komunikatif. Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini diuji validitas dan reliabilitasnya.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menentukan sampel yang diambil berdasarkan populasi di Herbal Shangratu yaitu 21 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan Herbal Shang ratu.

Teknik untuk pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik untuk pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, total jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 21 orang karyawan Herbal Shangratu (Sugiyono, 2017).

3.4 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif-kuantitatif (*Mix Method*). Pada kajian pertama, penelitian ini menggunakan metode wawancara menggunakan kuisisioner untuk memperoleh gambaran dan mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, pada kajian kedua, penelitian menggunakan metode skala interval untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Herbal Shang Ratu, Kecamatan Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan pada alat ukur penelitian atau skala *likert* dsapat dilihat Tabel 1 dengan masing-masing pernyataan disertai bobot yaitu:

Tabel 2. Skala Pengukuran Penelitian

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Kriyantono (2024)

Kategori persetujuan tersebut akan digunakan dalam menyusun angket penelitian, agar memudahkan interpretasi hasil penyusunan angket maka disusun skala interval untuk menentukan sikap, pendapat, dan persepsi orang responden

ditentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yang terdiri atas variabel X dan Y ada lima pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan disusun sebuah rentang skala yang dihitung terlebih dahulu dengan menentukan besarnya skala interval dengan rumus sebagai berikut (Simamora, 2018):

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Rs = Rentang skor

M =Skor tertinggi

N = Skor terendah

B = bobot

Berdasarkan penjumlahan dari alat ukur penelitian skala *likert* tersebut maka akan diperoleh skor rata-rata, setelah itu akan ditemukan hasil yang menunjukkan sikap, pendapat, dan persepsi orang responden ditentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yang terdiri atas variabel X dan Y ada lima pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan,

Tabel 3 Skala tingkat kepuasan pekerja

No	Kategori Kepuasan Kerja	Skor (Rentang Nilai)	Keterangan
1	Sangat Puas	4,21 – 5,00	Karyawan sangat puas terhadap kompensasi dan kondisi kerja
2	Puas	3,41 – 4,20	Sebagian besar merasa puas terhadap sistem kompensasi
3	Cukup Puas	2,61 – 3,40	Beberapa karyawan merasa kompensasi belum sepenuhnya sesuai
4	Tidak Puas	1,81 – 2,60	Kompensasi dirasa belum adil dibanding beban kerja
5	Sangat Tidak Puas	1,00 – 1,80	Karyawan merasa sangat tidak puas dengan kompensasi

Sumber: Kriyantono (2024)

3.4.1 Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji validitas merupakan pengujian kuisioner yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan dalam kuisioner dapat dimengerti oleh responden. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df)-n-2, yaitu jika r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut valid, jika r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

3.4.2 Uji Reabilitas

Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid. Uji reliabilitas mengukur seberapa baik pengukuran yang dilakukan dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* yaitu (Sugiyono, 2016):

$$r = \left\{ \frac{1}{k-1} \right\} \left\{ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

Dimana:

r: Reabilitas Instrumen

k : Banyaknya Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varian Butir

σ_1^2 : Varian Total

3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda merupakan suatu bentuk hubungan linier antara dua variabel atau lebih yang bersifat independen dengan variabel dependen. Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel independen meliputi Gaji (X1), Insentif (X2), dan Bonus (X3), Sedangkan Variabel Dependen Yaitu Kepuasan Kerja karyawan Herbal Shangratu (Y):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

B₀ : Konstanta regresi atau intersep

β : Koefisien Regresi

X₁ : Gaji

X₂ : Insentif

X₃ : Bonus

e : Kesalahan estimasi standar

Kriteria pengujian yang dilakukan terhadap model persamaan tersebut yaitu dengan menggunakan pengujian statistik. Pengujian statistik tersebut meliputi pengujian Koefisien Determinasi (R-Square), pengujian koefisien regresi secara bersama-sama (uji F), pengujian koefisien regresi parsial (uji t).

3.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Koefisien determinasi (R-Square) sering diartikan seberapa besar

kemampuan semua variabel Independent atau variabel bebas dalam menjelaskan Variabel dependent atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent atau variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel dependent atau variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel bebas dapat menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel-variabel.

3.4.5 Uji F-Statistik

Dalam penelitian ini uji f-statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari variabel independent atau variabel bebas terhadap variabel dependent atau variabel terikat. Menurut Gujarati (2006) untuk menguji kebenaran H_a maka dilakukan uji f dengan rumus berikut:

$$F = \frac{\text{Rata-rata kuadrat regresi}}{\text{Rata-rata standart error}}$$

Atau dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$F = \frac{ESS/Df}{RSS/Df}$$

Keterangan:

F : F hitung

ESS : *Standart error*

RSS : Koefisien regresi

Df : *Degree of freedom* (Derajat Kebebasan)

Kriteria untuk menguji H_a dengan menggunakan rumus uji F yaitu jika f hitung $< f$ tabel maka H_0 diterima atau H_1 ditolak yang berarti tidak ada satupun variabel Independent atau variabel bebas yang memiliki pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap variabel dependent atau variabel terikat. Jika f hitung $> f$ tabel maka H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti minimal ada satu variabel independent atau variabel bebas yang berpengaruh nyata atau signifikan terhadap variabel dependent atau variabel terikat.

3.4.6 Uji t-Statistik

Uji t-statistik merupakan pengujian koefisien regresi secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependent atau variabel terikat dengan menganggap variabel lainnya konstan atau tetap. Dalam uji t-statistik ini digunakan sebagai berikut:

$H_0: \beta_i = 0$(tidak ada pengaruh)

$H_a: \beta_i \neq 0$(ada pengaruh)

Dalam hipotesis di atas β_i adalah koefisien variabel independent atau variabel bebas ke-i yang berarti jika sama dengan nol berarti tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau dengan kata lain H_0 diterima. Bila pada tingkat kepercayaan atau tingkat signifikansi tertentu nilai t-hitung > t-tabel maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel independent atau variabel bebas yang diuji berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap variabel dependent atau variabel terikat.

$H_{1.0}$: Gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_{1.1}$: Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_{2.0}$: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_{2.1}$: Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_{3.0}$: Bonus berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_{3.1}$: Bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

3.5 Definisi Operasional

Tujuan dari pengambilan konsep adalah untuk memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya tumpang tindih atas variabel yang menjadi subjek penelitian kompensasi

1. Gaji: adalah bentuk tanda jasa yang diterima Karyawan honorer dinas perhubungan dari atasannya sebagai salah satu penghargaan dari kinerja di karyawan Herbal Shang ratu
2. Insentif : adalah pembayaran secara langsung yang diberikan kepada para Variabel kepuasan kerja sesuai dengan hasil kinerja dengan maksud sebagai pembagian keuntungan bagi para pegawai dalam peningkatan produktivitas kinerja.
3. Bonus : adalah pemberian upah yang diberikan kepada variabel kepuasan kerja sebagai bentuk intensif dari atasan untuk para karyawan atas kinerjanya. bonus dapat berupa tunai ataupun paket liburan
4. Pujian: merupakan sebagai salah bentuk penghargaan yang non materil yang diberikan kepada para karyawan. sehingga para karyawan termotivasi dan

semangat dalam melakukan pekerjaannya.

5. Supervise : adalah bentuk perhatian dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya termasuk bagian yang penting dalam
6. Organisasi dan manajemen sangat penting dalam suatu instansi pemerintah atau perusahaan karena manajemen yang baik dapat memberikan situasi dan kondisi pekerjaan yang baik sehingga para karyawan tidak kaku dalam menjalankan tugasnya
7. Kesempatan untuk maju adalah adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja dan peningkatan pengetahuan dalam menjalankan tugas sehingga para karyawan merasa puas terhadap apa yang dikerjakannya
8. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial adalah upah yang diberikan kepada para karyawan dari hasil kerjanya sebagai insentif kinerja karyawan

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Herbal Shangratu

Herbal Shangratu merupakan usaha yang bergerak di bidang pengolahan dan pemasaran produk herbal yang berlokasi di Kecamatan Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu. Usaha ini didirikan pada tanggal 5 Februari 2023 sebagai bentuk respon terhadap meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya penggunaan bahan alami untuk menjaga kesehatan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari profil usaha dan hasil wawancara dengan pihak manajemen Herba l Shangratu, pendirian Herbal Shangratu bertujuan untuk menyediakan produk herbal yang aman, berkualitas, dan mudah dijangkau oleh masyarakat sekitar. Pada awal berdirinya, Herbal Shangratu masih menjalankan kegiatan usahanya dalam skala kecil dengan memanfaatkan bahan baku herbal yang berasal dari lingkungan sekitar. Proses produksi dilakukan secara sederhana dengan mengutamakan kualitas bahan serta kebersihan dalam pengolahan. Seiring berjalannya waktu, produk-produk Herbal Shangratu mulai dikenal oleh masyarakat karena manfaat yang dirasakan oleh konsumen serta kepercayaan yang terus meningkat terhadap produk herbal alami yang ditawarkan, sebagaimana disampaikan oleh pihak pengelola dalam wawancara langsung (Herbal Shangratu, 2025).

Perkembangan Herbal Shangratu terus mengalami peningkatan, baik dari segi jumlah produk maupun sistem pemasaran. Inovasi dilakukan dalam hal pengemasan dan variasi produk guna menyesuaikan dengan kebutuhan konsumen. Selain itu, Herbal Shangratu juga mulai merekrut tenaga kerja untuk mendukung kegiatan operasional, sehingga turut berkontribusi dalam penyerapan tenaga kerja di Kecamatan Ujung Batu. Informasi ini diperoleh dari data internal usaha serta keterangan manajemen Herbal Shangratu. Hingga saat ini, Herbal Shangratu tetap berkomitmen untuk mempertahankan kualitas produk dan kepuasan konsumen di tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Dengan tetap berpegang pada prinsip penggunaan bahan alami dan pelayanan yang optimal, Herbal Shangratu diharapkan dapat terus berkembang serta memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya dalam bidang kesehatan herbal (Herba Sangratu, 2025).

Visi Herbal Shangratu

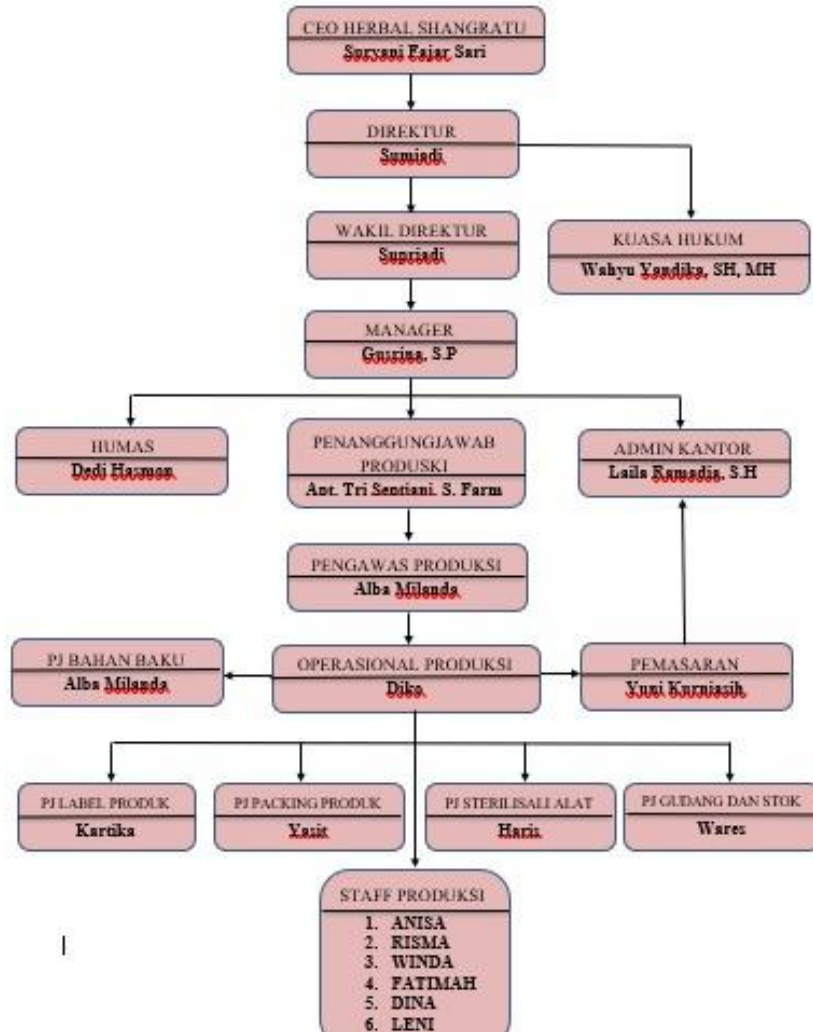
Menjadi usaha herbal yang terpercaya dan berdaya saing dalam menyediakan produk kesehatan berbahan alami yang berkualitas, aman, dan bermanfaat bagi masyarakat, khususnya di Kecamatan Ujung Batu dan sekitarnya.

Misi Herbal Shangratu

1. Menghasilkan produk herbal yang berkualitas dengan menggunakan bahan-bahan alami pilihan serta proses pengolahan yang higienis.
2. Meningkatkan kepuasan konsumen melalui pelayanan yang baik, ramah, dan profesional.
3. Mengembangkan inovasi produk herbal sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat.
4. Memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja.
5. Menjaga kepercayaan konsumen dengan mengedepankan kejujuran dan tanggung jawab dalam setiap kegiatan usaha.

Adapun struktur organisasi di Herbal Shangratu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI HERBAL SHANGRATU



Gambar 2 Struktur Organisasi Herbal Shangratu

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden membahas gambaran umum mengenai profil karyawan Herbal Shangratu yang menjadi objek penelitian di Herbal Shangratu di Ujung Batu. Pada bagian ini akan dijelaskan data demografis dan sosial ekonomi responden, seperti usia, dan tingkat pendidikan. Informasi tersebut penting untuk memberikan konteks terhadap hasil penelitian serta memahami latar belakang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Herbal Shangratu Di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

5.1.1 Usia

Usia merupakan salah satu aspek demografis yang penting untuk diketahui dalam menggambarkan profil responden. Kategori usia dapat mencerminkan tingkat kematangan, pengalaman, serta tahapan dalam siklus kehidupan karyawan Herbal Shang ratu. Dalam hal ini, responden diklasifikasikan ke dalam lima kelompok usia, yaitu usia 19-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 35-40 tahun, dan 41-45 tahun. Berdasarkan hasil konfirmasi lapangan, mengenai karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. Usia Karyawan Herbal Shangratu Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu

Usia/ Tahun	Total	Presentase
19-25	10	48%
26-30	4	19%
31-35	2	10%
36-40	3	14%
41-45	2	10%
Total	21	100%

Sumber: Olahan Data Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 4,. karakteristik responden karyawan Herbal Shangratu di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu didominasi oleh kelompok usia 19–25 tahun sebanyak 10 orang atau 48 persen dari total responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif awal yang umumnya memiliki tingkat energi kerja yang tinggi serta ekspektasi yang cukup besar terhadap kompensasi yang diterima. Sementara itu, responden pada

kelompok usia 26–45 tahun memiliki proporsi yang lebih kecil namun tetap mencerminkan keberagaman usia kerja. Perbedaan usia dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan karena setiap kelompok usia memiliki kebutuhan, motivasi, dan persepsi yang berbeda terhadap sistem kompensasi, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan. Oleh karena itu, karakteristik usia responden menjadi faktor pendukung dalam menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan Herbal Shangratu (Hasibuan, 2019).

5.1.2 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan latar belakang penting dalam menggambarkan kapasitas dasar individu dalam memahami dan menjalankan aktivitas sehari-hari. Klasifikasi pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Karyawan Herbal Shangratu Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu

Tingkat Pendidikan	Total	Presentase
SMA/SMK	17	57%
S1	2	10%
S2	2	10%
Total	21	100%

Sumber: Olahan Data Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 5, tingkat pendidikan karyawan Herbal Shangratu di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu didominasi oleh lulusan SMA sebanyak 12 orang atau 57 persen, diikuti oleh lulusan SMK sebanyak 5 orang atau 24 persen. Sementara itu, karyawan dengan tingkat pendidikan S1 dan S2 masing-masing berjumlah 2 orang atau 10 persen. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan menengah yang umumnya berkaitan dengan pekerjaan operasional. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap cara karyawan menilai kompensasi yang diterima, karena karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki harapan kompensasi dan peluang karier yang lebih besar. Dengan demikian, perbedaan tingkat pendidikan ini relevan dalam mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan Herbal Shangratu (Sutrisno, 2020).

5.1.3 Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin penting untuk ditampilkan karena dapat memberikan gambaran umum mengenai struktur tenaga kerja di perusahaan serta memungkinkan adanya perbedaan persepsi karyawan dalam menilai kompensasi dan tingkat kepuasan kerja. Data jenis kelamin responden diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh seluruh karyawan yang dijadikan sampel penelitian.

Tabel 6. Tingkat Pendidikan Karyawan Herbal Shangratu Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu

Kategori	Total	Presentase
Perempuan	12	57%
Laki-Laki	9	43%
Total	21	100%

Sumber: Olahan Data Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa dari total 21 responden, sebanyak 12 orang atau 57% merupakan karyawan perempuan, sedangkan 9 orang atau 43% merupakan karyawan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan Herbal Shangratu di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu didominasi oleh karyawan perempuan. Dominasi tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di Herbal Shangratu yang lebih banyak membutuhkan ketelitian, pelayanan, dan ketekunan, sehingga lebih banyak diminati oleh karyawan perempuan. karena perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima serta tingkat kepuasan kerja. Dengan adanya responden yang terdiri dari karyawan laki-laki dan perempuan, penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan secara objektif bagaimana kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh, tanpa bias gender (Hasibuan, 2019).

5.2 Uji Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara akurat dan konsisten. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang mengukur berbagai indikator Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Herbal Shangratu Di Kecamatan

Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan hasil konfirmasi lapangan, mengenai hasil uji validitas data penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Data Penelitian

	Pernyataan	Sign.	Keterangan
Gaji			
1	Karyawan menerima gaji sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan	0,00<0,05	Valid
2	Karyawan penerima merasa puas dengan gaji atau upah yang diberikan.	0,00<0,05	Valid
3	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerjanya	0,00<0,05	Valid
4	Gaji yang diterima dapat mempengaruhi kesejahteraan Karyawan	0,00<0,05	Valid
5	Gaji yang Karyawan terima selama ini telah memadai	0,00<0,05	Valid
Insentif			
1	Karyawan menerima insentif sesuai dengan hasil prestasi kerja	0,00<0,05	Valid
2	Insentif yang diterima Karyawan berupa uang tunai	0,00<0,05	Valid
3	Insentif yang diberikan Karyawan sesuai dengan kinerjanya	0,00<0,05	Valid
4	Insentif yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja	0,00<0,05	Valid
5	Insentif yang diberikan sudah memuaskan	0,00<0,05	Valid
Bonus			
1	Prestasi kerja Karyawan dihargai dengan bonus tahunan	0,00<0,05	Valid
2	Saat hasil kerja melebihi target, perusahaan akan memberikan bonus	0,00<0,05	Valid
3	Bonus yang diberikan sudah memuaskan	0,00<0,05	Valid
4	Bonus yang diberikan berupa tunai	0,00<0,05	Valid
5	memberikan bonus kepada karyawan berprestasi	0,00<0,05	Valid
Organisasi dan manajemen			
1	Adanya manajemen dalam bekerja merupakan penunjang kepuasan kerja karyawan	0,00<0,05	Valid
2	Organisasi dan manajemen berpengaruh dalam situasi kerja	0,00<0,05	Valid
3	Organisasi penting dalam suatu instansi	0,00<0,05	Valid
4	Dalam suatu perusahaan, manajemen sangat penting	0,00<0,05	Valid

	Pernyataan	Sign.	Keterangan
5	Baik dan buruknya suatu pekerjaan tergantung pada organisasi dan manajemen	0,00<0,05	Valid
Kesempatan untuk maju			
1	Herbal Shangratu memberikan pelatihan dan pengembangan karier kepada karyawan	0,00<0,05	Valid
2	Herbal Shangratu menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya	0,00<0,05	Valid
3	Herbal Shangratu memberikan kesempatan bagi para karyawan honorer untuk mengikuti seminar	0,00<0,05	Valid
4	Herbal Shangratu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan	0,00<0,05	Valid
5	Herbal Shangratu memberikan kebebasan kepada para karyawan dalam menentukan perencanaan karier yang lebih tinggi	0,00<0,05	Valid
Gaji dan keuntungan dalam bidang financial			
1	Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan Beban kerja karyawan	0,00<0,05	Valid
2	Gaji yang diterima karyawan selama ini memadai	0,00<0,05	Valid
3	Herbal Shangratu memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	0,00<0,05	Valid
4	Selama ini karyawan menerima bonus jika pekerjaan karyawan lebih baik	0,00<0,05	Valid
5	Karyawan memperoleh berbagai tunjangan yang karyawan butuhkan seperti THR	0,00<0,05	Valid
Kondisi Pekerjaan			
1	Karyawan puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh herbal shang ratu	0,00<0,05	Valid
2	Lingkungan tempat kerja sangat nyaman	0,00<0,05	Valid
3	Sarana di Herbal Shangratu sudah tersedia dengan baik	0,00<0,05	Valid
4	Prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggi	0,00<0,05	Valid
5	Peralatan yang disediakan kantor cukup baik	0,00<0,05	Valid

Sumber: Olahan SPSS.V22, 2025

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan indikator memiliki nilai signifikansi (Sign.) kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor pengetahuan, sehingga instrumen yang digunakan mampu mengukur Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Herbal Shangratu Di

Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu secara tepat. Validitas data ini penting untuk mendukung keandalan dan kesahihan temuan penelitian.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya jika digunakan berulang kali pada kondisi yang sama. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur variabel dengan hasil yang konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan terhadap sembilan indikator Faktor-Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Herbal Shangratu Di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan hasil konfirmasi lapangan, mengenai hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaji	0,960	Reliabel
2	Insentif	0,956	Reliabel
3	Bonus	0,956	Reliabel
4	Organisasi dan manajemen	0,956	Reliabel
5	Kesempatan untuk maju	0,959	Reliabel
6	Gaji dan keuntungan dalam bidang financial	0,959	Reliabel
7	Kondisi Pekerjaan	0,956	Reliabel

Sumber: Olahan SPSS.V22, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,6, yang menandakan bahwa semua instrumen tersebut reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini. Indikator Gaji memperoleh nilai reliabilitas tertinggi yaitu 0,960, sedangkan indikator insentif, bonus, organisasi dan manajemen dan Kondisi Pekerjaan memiliki nilai reliabilitas terendah yaitu 0,956, namun masih dalam kategori reliabel. Hasil ini mengindikasikan bahwa keseluruhan instrumen memberikan konsistensi internal yang memadai untuk mengukur Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Herbal Shangratu Di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

5.3 Persepsi Karyawan Shangratu

5.3.1 Indikator Organisasi Dan Manajemen

Organisasi dan manajemen merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan karena berkaitan dengan pengaturan tugas, koordinasi kerja, serta kejelasan sistem kerja dalam suatu instansi. Manajemen yang baik

mampu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, efisien, dan mendukung kinerja karyawan secara optimal. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa aspek organisasi dan manajemen di instansi yang diteliti telah berjalan sangat baik dan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Robbins et al., 2019).

Tabel 9 Indikator Organisasi Dan Manajemen

	Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Kategori
1	Adanya manajemen dalam bekerja merupakan penunjang kepuasan kerja karyawan	0%	0%	0%	0%	100%	5,0	Sangat Puas
2	Organisasi dan manajemen berpengaruh dalam situasi kerja	0%	0%	0%	0%	100%	5,0	Sangat Puas
3	Organisasi penting dalam suatu instansi	0%	0%	0%	0%	100%	5,0	Sangat Puas
4	Dalam suatu perusahaan, manajemen sangat penting	0%	0%	0%	0%	100%	5,0	Sangat Puas
5	Baik dan buruknya suatu pekerjaan tergantung pada organisasi dan manajemen	0%	0%	0%	0%	100%	5,0	Sangat Puas
	Rata Rata						5,0	Sangat Puas

Sumber: Olahan Data Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 9, indikator organisasi dan manajemen memperoleh rata-rata skor 5,0 dengan kategori sangat puas, yang menunjukkan bahwa karyawan menilai sistem organisasi dan manajemen di Herbal Shangratu telah berjalan sangat baik. Kondisi lapangan memperlihatkan adanya pembagian tugas yang jelas, arahan kerja yang mudah dipahami, serta koordinasi antar bagian yang berjalan efektif sehingga karyawan merasa nyaman dan terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada pernyataan pertama mengenai adanya manajemen dalam bekerja sebagai penunjang kepuasan kerja, seluruh responden memberikan penilaian tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar merasakan peran manajemen dalam mendukung kelancaran pekerjaan mereka. Kejelasan arahan, pembagian tugas, serta sistem kerja yang terstruktur menjadi faktor yang memperkuat persepsi positif tersebut.

Pada pernyataan kedua terkait pengaruh organisasi dan manajemen dalam situasi kerja, responden juga menunjukkan penilaian sangat tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa stabilitas dan kenyamanan suasana kerja tidak terlepas

dari sistem pengelolaan yang diterapkan. Artinya, semakin baik manajemen dijalankan, semakin kondusif pula situasi kerja yang dirasakan karyawan.

Pada pernyataan ketiga tentang pentingnya organisasi dalam suatu instansi, seluruh responden kembali memberikan penilaian maksimal. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan memahami organisasi sebagai fondasi utama dalam menjalankan aktivitas kerja, baik dalam hal koordinasi, tanggung jawab, maupun pencapaian tujuan bersama.

Pada pernyataan keempat mengenai pentingnya manajemen dalam suatu instansi, responden menunjukkan kesepahaman penuh bahwa manajemen merupakan elemen yang tidak terpisahkan dari keberhasilan pekerjaan. Persepsi ini memperlihatkan adanya kesadaran kolektif bahwa tanpa pengelolaan yang baik, pekerjaan tidak dapat berjalan efektif.

Pada pernyataan kelima tentang keterkaitan baik dan buruknya pekerjaan dengan organisasi dan manajemen, seluruh responden memberikan penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan meyakini kualitas hasil kerja sangat dipengaruhi oleh sistem pengorganisasian dan pengelolaan yang diterapkan oleh perusahaan.

5.3.2 Indikator Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan untuk maju merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena berkaitan dengan peluang pengembangan karier dan peningkatan kompetensi karyawan. Organisasi yang memberikan ruang pengembangan akan mendorong motivasi dan loyalitas karyawan (Hasibuan et al., 2020).

Tabel 10 Indikator Kesempatan Untuk Maju

	Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Kategori
1	Herbal Shangratu memberikan pelatihan dan pengembangan karier kepada karyawan	0%	0%	0%	0%	100%	5,0	Sangat Puas
2	Herbal Shangratu menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya	0%	0%	0%	0%	100%	5,0	Sangat Puas
3	Herbal Shangratu memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengikuti seminar	14%	86%	0%	0%	0%	1,9	Tidak Puas
4	Herbal Shangratu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan	0%	19%	81%	0%	0%	2,8	Cukup Puas

	Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Kategori
5	Herbal Shangratu memberikan kebebasan kepada para karyawan dalam menentukan perencanaan karier yang lebih tinggi	0%	0%	0%	0%	100%	5,0	Sangat Puas
	Rata Rata						3,9	Puas

Sumber: Olahan Data Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 10, indikator kesempatan untuk maju memperoleh rata-rata skor 3,9 dengan kategori puas, yang menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa cukup mendapatkan peluang pengembangan diri. Namun, kondisi lapangan menunjukkan masih terbatasnya kesempatan mengikuti seminar dan melanjutkan pendidikan, khususnya bagi karyawan honorer, meskipun dari sisi penempatan kerja dan kebebasan merencanakan karier telah dinilai sangat baik.

Pada pernyataan pertama mengenai pemberian pelatihan dan pengembangan karier, responden memberikan penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan yang diberikan telah dirasakan secara nyata dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan kerja karyawan.

Pada pernyataan kedua tentang penempatan kerja sesuai keahlian, seluruh responden juga memberikan penilaian sangat baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai kompetensi masing-masing, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan.

Berbeda dengan pernyataan sebelumnya, pada pernyataan ketiga mengenai kesempatan mengikuti seminar, mayoritas responden memberikan penilaian rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kesempatan mengikuti kegiatan eksternal seperti seminar masih terbatas. Kondisi ini dapat disebabkan oleh faktor kebijakan internal atau keterbatasan biaya, sehingga belum semua karyawan memperoleh peluang tersebut.

Pada pernyataan keempat terkait kesempatan melanjutkan pendidikan, responden cenderung memberikan penilaian cukup. Hal ini menunjukkan bahwa peluang tersebut memang ada, namun belum sepenuhnya mudah diakses oleh seluruh karyawan. Artinya, masih terdapat ruang perbaikan dalam mendukung pengembangan pendidikan formal karyawan.

Pada pernyataan kelima mengenai kebebasan merencanakan karier, seluruh responden memberikan penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara psikologis karyawan merasa tidak dibatasi dalam mengembangkan potensi diri dan memiliki ruang untuk merancang jenjang kariernya.

5.3.3 Indikator Gaji Dan Keuntungan Dalam Bidang Finansial

Gaji dan keuntungan finansial merupakan bentuk kompensasi yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Kesesuaian antara beban kerja, gaji, dan tambahan finansial akan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Dessler et al., 2020)

Tabel 11 Indikator Gaji Dan Keuntungan Dalam Bidang Finansial

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata- Rata	Kategori
1 Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan Beban kerja karyawan	0%	0%	10%	90%	0%	3,9	Puas
2 Gaji yang diterima karyawan selama ini memadai	0%	0%	10%	90%	0%	3,9	Puas
3 Herbal Shangratu memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	0%	0%	0%	5%	95%	5,0	Sangat Puas
4 Selama ini karyawan menerima bonus jika pekerjaan karyawan lebih baik	0%	0%	0%	14%	86%	4,9	Sangat Puas
5 Karyawan memperoleh berbagai tunjangan yang karyawan butuhkan seperti THR	0%	0%	0%	0%	100%	5,0	Sangat Puas
Rata Rata						4,5	Sangat Puas

Sumber: Olahan Data Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 11, indikator gaji dan keuntungan finansial memperoleh rata-rata skor 4,5 dengan kategori sangat puas, yang menunjukkan bahwa karyawan menilai kompensasi finansial yang diterima sudah cukup baik. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa meskipun gaji pokok masih dirasakan cukup oleh sebagian karyawan, adanya bonus dan tunjangan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pada pernyataan pertama tentang kesesuaian gaji dengan beban kerja, sebagian besar responden memberikan penilaian puas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum gaji dianggap cukup seimbang dengan tanggung jawab pekerjaan, meskipun belum sepenuhnya berada pada tingkat sangat memuaskan bagi seluruh karyawan.

Pada pernyataan kedua mengenai kecukupan gaji yang diterima selama ini, pola jawaban menunjukkan kecenderungan yang sama. Hal ini mengindikasikan

bahwa gaji dinilai memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar, walaupun masih ada sebagian kecil yang menilai cukup saja.

Pada pernyataan ketiga tentang pemberian bonus kepada karyawan berprestasi, responden menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa perusahaan memberikan penghargaan nyata terhadap kinerja, sehingga karyawan merasa usaha mereka dihargai.

Pada pernyataan keempat mengenai penerimaan bonus ketika hasil kerja lebih baik, responden kembali menunjukkan penilaian sangat positif. Hal ini menunjukkan adanya sistem penghargaan berbasis kinerja yang berjalan secara konsisten.

Pada pernyataan kelima terkait pemberian tunjangan seperti THR, seluruh responden memberikan penilaian sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa hak-hak finansial karyawan telah dipenuhi sesuai ketentuan yang berlaku.

5.3.4 Indikator Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup lingkungan kerja, jam kerja, serta sarana dan prasarana penunjang yang memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Sedarmayanti et al., 2018).

Tabel 12 Indikator Kondisi Pekerjaan

Pernyataan		1	2	3	4	5	Rata- Rata	Kategori
1	Karyawan puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh herbal shang ratu	0%	0%	0%	19%	86%	4,9	Sangat Puas
2	Lingkungan tempat kerja sangat nyaman	0%	0%	14%	86%	0%	3,9	Puas
3	Sarana di Herbal Shangratu sudah tersedia dengan baik	0%	0%	0%	5%	95%	5,0	Sangat Puas
4	Prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih	0%	0%	0%	5%	95%	5,0	Sangat Puas
5	Peralatan yang disediakan kantor cukup baik	0%	0%	0%	5%	95%	5,0	Sangat Puas
Rata Rata							4,7	Sangat Puas

Sumber: Olahan Data Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 12, indikator kondisi pekerjaan memperoleh rata-rata skor 4,7 dengan kategori sangat puas, yang menunjukkan bahwa fasilitas dan kondisi kerja di Herbal Shangratu telah mendukung aktivitas kerja karyawan. Kondisi lapangan memperlihatkan jam kerja yang jelas, ketersediaan sarana dan

prasarana yang memadai, serta lingkungan kerja yang relatif nyaman bagi karyawan.

Pada pernyataan pertama mengenai kepuasan terhadap jam kerja, responden menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa jam kerja yang diterapkan dianggap wajar dan tidak memberatkan karyawan.

Pada pernyataan kedua terkait kenyamanan lingkungan kerja, responden cenderung memberikan penilaian puas. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah cukup mendukung, meskipun masih terdapat kemungkinan perbaikan untuk mencapai tingkat sangat memuaskan.

Pada pernyataan ketiga mengenai ketersediaan sarana kerja, responden menunjukkan kepuasan yang sangat tinggi. Hal ini berarti fasilitas kerja telah tersedia secara memadai untuk menunjang aktivitas operasional.

Pada pernyataan keempat tentang kelengkapan prasarana kerja, responden juga memberikan penilaian sangat positif. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan infrastruktur yang mendukung efektivitas pekerjaan.

Pada pernyataan kelima terkait kualitas peralatan kerja, responden kembali menunjukkan tingkat kepuasan sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa peralatan yang tersedia telah memenuhi standar kebutuhan kerja karyawan.

5.3.5 Indikator Gaji

Gaji merupakan bentuk penghargaan finansial utama yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Sistem penggajian yang adil akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Mangkunegara et al., 2019).

Tabel 13 Indikator Gaji

	Gaji	1	2	3	4	5	Rata- Rata	Kategori
1	Karyawan menerima gaji sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan	0%	0%	0%	14%	86%	4,9	Sangat Puas
2	Karyawan penerima merasa puas dengan gaji atau upah yang diberikan.	0%	0%	0%	29%	71%	4,7	Sangat Puas
3	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerjanya	0%	0%	0%	24%	76%	4,8	Sangat Puas
4	Gaji yang diterima dapat mempengaruhi kesejahteraan Karyawan	0%	0%	0%	24%	76%	4,8	Sangat Puas
5	Gaji yang Karyawan terima selama ini telah memadai	0%	0%	0%	100%	0%	4,0	Puas

Gaji	1	2	3	4	5	Rata- Rata	Kategori
Rata Rata						4,6	Sangat Puas

Sumber: Olahan Data Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 13, indikator gaji memperoleh rata-rata skor 4,6 dengan kategori sangat puas, yang menunjukkan bahwa sistem penggajian di Herbal Shangratu dinilai adil dan sesuai dengan kinerja. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan mampu memenuhi kebutuhan dasar dan meningkatkan kesejahteraan, meskipun masih terdapat sebagian kecil karyawan yang menilai gaji cukup memadai.

Pada pernyataan pertama mengenai penerimaan gaji sesuai prosedur yang telah ditetapkan, responden menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem penggajian di perusahaan telah berjalan secara tertib dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan merasakan adanya kejelasan mekanisme pembayaran, sehingga menumbuhkan rasa percaya terhadap manajemen.

Pada pernyataan kedua terkait kepuasan terhadap gaji atau upah yang diberikan, mayoritas responden juga menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat baik. Kondisi ini mencerminkan bahwa secara umum gaji yang diterima telah memenuhi ekspektasi karyawan, baik dari segi jumlah maupun ketepatan waktu penerimaan.

Pada pernyataan ketiga mengenai kesesuaian gaji dengan hasil kerja, responden kembali menunjukkan penilaian sangat positif. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat persepsi keadilan antara kontribusi kerja yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Kesesuaian ini menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan semangat kerja.

Pada pernyataan keempat tentang pengaruh gaji terhadap kesejahteraan karyawan, responden memberikan penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima memiliki dampak nyata terhadap peningkatan taraf hidup dan pemenuhan kebutuhan karyawan, sehingga memperkuat rasa kepuasan kerja.

Pada pernyataan kelima mengenai kecukupan gaji selama ini, responden cenderung memberikan penilaian puas. Meskipun tidak seluruhnya berada pada kategori sangat puas, hal ini menunjukkan bahwa gaji telah dinilai cukup

memadai, walaupun masih terdapat kemungkinan peningkatan di masa mendatang untuk mencapai kepuasan yang lebih optimal.

5.3.6 Indikator Insentif

Insentif merupakan penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan dan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Pemberian insentif yang tepat akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Wibowo et al., 2020).

Tabel 14 Indikator Insentif

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata- Rata	Kategori
1 Karyawan menerima insentif sesuai dengan hasil prestasi kerja	0%	0%	0%	10%	90%	4,9	Sangat Puas
2 Insentif yang diterima Karyawan berupa uang tunai	0%	0%	0%	38%	62%	4,6	Sangat Puas
3 Insentif yang diberikan Karyawan sesuai dengan kinerjanya	0%	0%	0%	29%	71%	4,7	Sangat Puas
4 Insentif yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja	0%	0%	0%	19%	81%	4,8	Sangat Puas
5 Insentif yang diberikan sudah memuaskan	0%	0%	0%	100%	0%	4,0	Puas
Rata Rata						4,6	Sangat Puas

Sumber: Olahan Data Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 14, indikator insentif memperoleh rata-rata skor 4,6 dengan kategori sangat puas, yang menunjukkan bahwa sistem pemberian insentif telah berjalan dengan baik. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa insentif yang diberikan mampu mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai.

Pada pernyataan pertama mengenai penerimaan insentif sesuai hasil prestasi kerja, responden menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem insentif telah diterapkan berdasarkan kinerja, sehingga karyawan merasa bahwa usaha dan pencapaiannya dihargai secara adil.

Pada pernyataan kedua terkait bentuk insentif yang diberikan berupa uang tunai, responden memberikan penilaian sangat positif. Kondisi ini menunjukkan bahwa bentuk insentif yang bersifat langsung dan nyata lebih dirasakan manfaatnya oleh karyawan, karena dapat langsung digunakan untuk memenuhi kebutuhan.

Pada pernyataan ketiga mengenai kesesuaian insentif dengan kinerja, responden kembali menunjukkan kepuasan yang sangat baik. Hal ini menandakan bahwa insentif tidak diberikan secara sembarangan, melainkan mempertimbangkan kontribusi dan pencapaian kerja masing-masing karyawan.

Pada pernyataan keempat tentang kesesuaian insentif dengan hasil kerja, responden memberikan penilaian sangat tinggi. Hal ini memperkuat indikasi bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja telah berjalan secara konsisten dan transparan.

Pada pernyataan kelima mengenai kepuasan terhadap insentif yang diberikan, responden menunjukkan kategori puas. Artinya, secara umum insentif telah memenuhi harapan karyawan, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar seluruh karyawan merasakan tingkat kepuasan yang lebih maksimal.

5.3.7 Indikator Bonus

Bonus merupakan bentuk penghargaan finansial atas pencapaian target kerja tertentu dan berperan dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan (Sutrisno et al., 2019).

Tabel 15 Indikator Bonus

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata- Rata	kategori
1 Prestasi kerja Karyawan dihargai dengan bonus tahunan	0%	0%	0%	19%	81%	4,8	Sangat Puas
2 Saat hasil kerja melebihi target, perusahaan akan memberikan bonus	0%	0%	0%	29%	71%	4,7	Sangat Puas
3 Bonus yang diberikan sudah memuaskan	0%	0%	0%	100%	0%	4,0	Puas
4 Bonus yang diberikan berupa tunai	0%	0%	0%	24%	76%	4,8	Sangat Puas
5 memberikan bonus kepada karyawan berprestasi	0%	0%	0%	14%	86%	4,9	Sangat Puas
Rata Rata						4,6	Sangat Puas

Sumber: Olahan Data Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 15, indikator bonus memperoleh rata-rata skor 4,6 dengan kategori sangat puas, yang menunjukkan bahwa pemberian bonus di Herbal Shangratu telah memberikan kepuasan bagi karyawan. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa bonus menjadi bentuk apresiasi nyata atas kinerja dan pencapaian target kerja karyawan.

Pada pernyataan pertama mengenai penghargaan prestasi kerja melalui bonus tahunan, responden menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan secara konsisten memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan dalam periode tertentu.

Pada pernyataan kedua terkait pemberian bonus ketika hasil kerja melebihi target, responden juga memberikan penilaian sangat positif. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem bonus telah dikaitkan dengan pencapaian target kerja, sehingga mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Pada pernyataan ketiga mengenai kepuasan terhadap bonus yang diberikan, responden cenderung berada pada kategori puas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun bonus telah diberikan, terdapat kemungkinan bahwa sebagian karyawan masih memiliki harapan terhadap peningkatan jumlah atau frekuensi bonus.

Pada pernyataan keempat tentang bentuk bonus yang diberikan secara tunai, responden memberikan penilaian sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa bonus dalam bentuk langsung lebih dirasakan manfaatnya oleh karyawan dibandingkan bentuk non-finansial.

Pada pernyataan kelima mengenai pemberian bonus kepada karyawan berprestasi, responden menunjukkan tingkat kepuasan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan berbasis prestasi telah diterapkan secara adil dan transparan, sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan.

5.4 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Herbal Shangratu Di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

Analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan Herbal Shangratu di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Kompensasi dalam penelitian ini diukur melalui tiga variabel utama, yaitu gaji, insentif, dan bonus, yang dianggap sebagai faktor penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Gaji merepresentasikan balas jasa finansial tetap yang diterima karyawan atas kontribusi kerja yang diberikan, sedangkan insentif dan bonus merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan kinerja, pencapaian target, serta kebijakan perusahaan. Analisis terhadap ketiga variabel tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi yang diterima

karyawan mampu memberikan rasa adil, layak, dan memotivasi, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan. Sebelum dilakukan pengujian pengaruh secara statistik melalui analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi persyaratan analisis dan menghasilkan kesimpulan yang valid serta dapat dipercaya.

5.4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Herbal Shangratu Di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu diukur dengan analisis regresi linier berganda memakai perangkat lunak SPSS. Analisis ini berguna untuk mengukur pengaruh variabel bebas meliputi Gaji, insentif, dan Bonus terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja dengan persamaan sebagai berikut (Gujarati, 2006)

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas menggunakan spss dianalisis menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* bisa dilihat melalui lampiran 7 dan dijelaskan pada tabel 16

Tabel 16 Hasil Uji Normalitas

N	21
Normal Parameters	0,000
Sig	0,423

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat nilai signifikansi 0,423, nilai ini lebih besar dari alfa yang digunakan sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hal ini sejalan dengan Penelitian Prasetyo (2023) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan” data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastitas menggunakan spss bisa dilihat melalui lampiran 8 dan dijelaskan pada tabel 17

Tabel 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
X1 (Gaji)	0,486	Homoskedastisitas
X2 (Insentif)	0,314	Homoskedastisitas
X3 (Bonus)	0,770	Homoskedastisitas

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 17 dapat dilihat bahwa tidak ada yang terjadi heteroskedastitas dikarenakan lebih lebih besar dari 0,05. Hal ini sejalan dengan Penelitian Prasetyo (2023) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan” hasil regresi tidak terjadi heteroskedastitas.

5.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dengan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Herbal Shangratu Di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. dapat dilihat pada lampiran 9 dan dijelaskan pada tabel 18

Tabel 18 Hasil Analisis SPSS Uji T dan Uji F

Variabel	Koefisien	T-Statistic	Sig	Keterangan
(Constant)	73,742	30,615	0,000	
X1 (Gaji)	-0,001	-1,995	0,049	Berpengaruh
X2 (Insentif)	0,238	2,273	0,025	Berpengaruh
X3 (Bonus)	0,122	3,268	0,002	Berpengaruh
F Hitung	9,774		0,000	Berpengaruh
R-Squared	0,675			
R-Adjusted Squared	0,658			

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 18, dapat diketahui bahwa variabel gaji (X1), insentif (X2), dan bonus (X3) secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Herbal Shangratu di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

$$Y = 73,742 - 0,001 X_1 + 0,238X_2 + 0,122X_3 + e$$

5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) pada Tabel 18 dapat dilihat nilai R-Squared sebesar 0,675, yang berarti bahwa 67,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model ini, yaitu: Gaji (X1),

insentif (X2), dan Bonus (X3). Sementara itu, 32,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

5.4.4 Uji F

Hasil Uji F pada tabel 18 menunjukkan dibawah $< 0,05$ semua variabel independent (Gaji, insentif, dan Bonus) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hal ini sejalan dengan Penelitian Prasetyo (2023) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan” semua variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

5.4.5 Uji T

Hasil Uji T pada tabel 18 menunjukkan bahwa Gaji, insentif, dan Bonus berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan Penelitian Prasetyo (2023) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan” Gaji, insentif, dan Bonus memiliki hubungan yang nyata terhadap kepuasan kerja.

Variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika terjadi penurunan Gaji sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,001 satuan. dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap tetap umumnya gaji bagi karyawan Herbal Shangratu, gaji merupakan faktor penting dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga perubahan pada gaji secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja, dengan asumsi insentif dan bonus yang diterima karyawan tetap Herbal Shangratu Hal ini sejalan dengan Penelitian Prasetyo (2023) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan” Gaji memiliki hubungan yang nyata terhadap kepuasan kerja.

Variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika terjadi kenaikan Insentif tangga sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,238 satuan. dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap tetap umumnya insentif sistem pemberian insentif yang diterapkan Herbal Shangratu mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan rasa dihargai atas hasil

kerja yang dicapai, dengan asumsi gaji dan bonus tidak mengalami perubahan Hal ini sejalan dengan Penelitian Prasetyo (2023) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan” insentif memiliki hubungan yang nyata terhadap kepuasan kerja

Variabel Bonus berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika terjadi kenaikan Bonus sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,112 satuan. Dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap tetap umumnya bonus yang diberikan Herbal Shangratu dipersepsikan sebagai bentuk apresiasi atas loyalitas dan pencapaian karyawan, sehingga mampu meningkatkan rasa puas dalam bekerja, dengan asumsi gaji dan insentif tetap konstan. Hal ini sejalan dengan Penelitian Prasetyo (2023) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan” Bonus memiliki hubungan yang nyata terhadap kepuasan kerja