



**HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RED BRICK CAFÉ**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Widdia Sri Pujastuti

021119367

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

APRIL 2023



HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RED BRICK CAFÉ

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RED BRICK CAFÉ

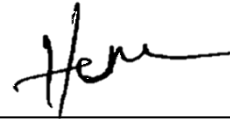
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Jumat, Tanggal 12 Mei 2023

Widdia Sri Pujastuti
021119367

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Yetty Husnul Hayati, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., M.Si)



LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : /KEP/REK/I/2023
Tentang : **PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widdia Sri Pujastuti
NPM : 021119367
Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan
Kepuasan Kerja Karyawan Pada Red Brick Café

Dengan ini menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, April 2023



Widdia Sri Pujastuti
021119367

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2023
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

WIDDIA SRI PUJASTUTI. 021119367. Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Red Brick Café. Di bawah bimbingan: YETTY HUSNUL HAYATI dan DEWI ATIKA. 2023

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja maka semakin cepat pula tujuan perusahaan tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café. Jenis penelitian ini adalah deskriptif verifikatif, metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, data langsung dari perusahaan serta penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif pada variabel Pemberian Kompensasi dengan variabel Kepuasan Kerja, didapat nilai korelasi sebesar 0,612.. Hal ini menunjukkan jika pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café.

Kata Kunci: *Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja, Red Brick Café.*

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Red Brick Café”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini ialah dalam rangka memenuhi syarat skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peneliti. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kedua orang tua saya tercinta, Bapak Puluh Saepul Bakar dan Ibu Sri Siti Mulyati yang selalu memberikan doa, dukungan, bimbingan dan kasih sayang sepenuh hati.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono.,M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK, MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, S.E.,M.M. selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Yetty Husnul Hayati, S.E.,M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu, membimbing, serta memberi arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dewi Atika, S.E.,M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan masukan serta arahan yang membangun kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
8. Dicky Firmansyah, S.Si.,M.M, selaku Dosen Wali Manajemen K angkatan 2019.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu-ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staff dan anggota tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang membantu memperlancar proses administrasi peneliti.
11. Ko Irwan Vanali S.E.,M.M. selaku Owner Red Brick Café, serta seluruh karyawan Red Brick Café yang sudah menerima dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
12. Ketiga kakak saya serta adik saya yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti.

13. Ucapan terima kasih kepada sahabat-sahabat saya Asma, Donita, Farah, Viddy, Farisa, Cantika, Zakiyyah yang selalu memberikan semangat dan beradu argumen sejak awal kuliah hingga selesainya penelitian ini.
14. Ucapan terima kasih kepada seluruh teman seperjuangan manajemen K angkatan 2019 yang selalu memberikan semangat.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan dari Allah SWT. Mohon maaf kepada pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi peneliti untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Desember 2022

Widdia Sri Pujastuti
021119367

DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PENYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....	iii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Praktis	8
1.4.2. Kegunaan Akademik.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2. Kompensasi.....	13
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	13
2.2.2. Tujuan Kompensasi	14
2.2.3. Jenis-jenis Kompensasi	16

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	18
2.2.5. Indikator Kompensasi	20
2.3. Kepuasan Kerja	21
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	25
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	25
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	33
3.2.1. Objek Penelitian	33
3.2.2. Unit Analisis	33
3.2.3. Lokasi Penelitian	33
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	34
3.3.1. Jenis Data Penelitian	34
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	34
3.4. Operasionalisasi Variabel	34
3.5. Metode Penarikan Sampel	36
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6.1. Data Primer	36
3.6.2. Data Sekunder	38
3.7. Uji Instrumen Penelitian	38
3.7.1. Uji Validitas	38
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	41
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data.....	42
3.8.1. Analisis Deskriptif	42
3.8.2. Analisis Kuantitatif.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
4.1.1. Sejarah Red Brick Café.....	45
4.1.2. Tujuan Red Brick Cafe	45

4.2. Profil Responden	45
4.2.1. Jenis Kelamin Responden	45
4.2.2. Pendidikan Terakhir.....	46
4.2.3. Lama Bekerja	47
4.2.4. Divisi.....	47
4.3. Analisis Deskriptif.....	48
4.3.1. Pendapat Responden Mengenai Pemberian Kompensasi.....	48
4.3.2. Pendapat Responden Mengenai Kepuasan Kerja	58
4.4. Analisis Kuantitatif.....	72
4.4.1. Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	72
4.5. Pembahasan dan Interpretasi Hasil.....	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1. Simpulan	75
5.2. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	80
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Red Brick Café Tahun 2021-2022	3
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Red Brick Café Tahun 2022	3
Tabel 1.3 Target Pencapaian Red Brick Café Tahun 2022	4
Tabel 1.4 Skema Gaji Karyawan Red Brick Café Tahun 2022.....	4
Tabel 1.5 Jenis Tunjangan Karyawan Red Brick Café	5
Tabel 1.6 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan Red Brick.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Pemberian Kompensasi	39
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	40
Tabel 3.5 Keterangan Kriteria Terhadap Koefisien a Cronbach	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Pemberian Kompensasi	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 3.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden	46
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	47
Tabel 4.4 Divisi Responden	48
Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya	49
Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai Gaji yang diterima sesuai dengan usaha yang saya keluarkan.....	49
Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	50
Tabel 4.8 Tanggapan Mengenai Bonus yang diberikan memotivasi karyawan.....	51
Tabel 4.9 Tanggapan Mengenai Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	51
Tabel 4.10 Tanggapan Mengenai Bonus yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan	52
Tabel 4.11 Tanggapan Mengenai Fasilitas yang tersedia dapat menunjang pekerjaan saya	53
Tabel 4.12 Tanggapan Mengenai Fasilitas yang tersedia membuat saya nyaman	53
Tabel 4.13 Tanggapan Mengenai Fasilitas yang tersedia memadai & memudahkan saya dalam bekerja	54
Tabel 4.14 Tanggapan Mengenai Tunjangan Kesehatan yang diberikan perusahaan memadai	55
Tabel 4.15 Tanggapan Mengenai Tunjangan Jabatan yang diberikan perusahaan memadai	55
Tabel 4.16 Tanggapan Mengenai THR yang diberikan perusahaan memadai.....	56
Tabel 4.17 Total Jawaban Responden terhadap Variabel Pemberian Kompensasi.....	57

Tabel 4.18	Tanggapan Mengenai Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	58
Tabel 4.19	Tanggapan Mengenai Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya	59
Tabel 4.20	Tanggapan Mengenai Pengalaman kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	60
Tabel 4.21	Tanggapan Mengenai Rekan Kerja membantu dalam bekerja	60
Tabel 4.22	Tanggapan Mengenai Suasana kekeluargaan dirasakan dalam lingkungan pekerjaan	61
Tabel 4.23	Tanggapan Mengenai Saya berhubungan baik dengan rekan kerja	62
Tabel 4.24	Tanggapan Mengenai Atasan mendengar & menerima masukan dari karyawan dengan baik	62
Tabel 4.25	Tanggapan Mengenai Atasan mendukung & memperhatikan karyawan dengan baik	63
Tabel 4.26	Tanggapan Mengenai Atasan memberikan sikap hangat & bersahabat kepada karyawan	64
Tabel 4.27	Tanggapan Mengenai Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	64
Tabel 4.28	Tanggapan Mengenai Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan	65
Tabel 4.29	Tanggapan Mengenai Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah lama bekerja	66
Tabel 4.30	Tanggapan Mengenai Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan	66
Tabel 4.31	Tanggapan Mengenai Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan disiplin karyawan	67
Tabel 4.32	Tanggapan Mengenai Prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan	68
Tabel 4.33	Tanggapan Mengenai Komunikasi yang dilakukan saat bekerja berjalan dengan baik	69
Tabel 4.34	Tanggapan Mengenai Komunikasi yang dilakukan saat bekerja dipahami dengan baik	69
Tabel 4.35	Tanggapan Mengenai Komunikasi yang dilakukan saat bekerja memudahkan pekerjaan	70
Tabel 4.36	Total Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.37	Hasil Korelasi <i>Rank Spearman</i>	73
Tabel 4.38	Interpretasi Koefisien Korelasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Gambar 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Divisi	48
Gambar 4.5 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kompensasi	58
Gambar 4.6 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Magang dan Riset.....	81
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Pemberian Kompensasi	86
Lampiran 4. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja	87
Lampiran 5. Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian Karyawan	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energi bagi perusahaan untuk bersaing dengan kompetitor di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Tuntutan SDM yang berkualitas dan berdaya saing bukan hanya tuntutan dari perusahaan dan kompetitornya, melainkan juga tuntutan pelanggan perusahaan itu sendiri. Manajemen SDM ialah ilmu dan seni dalam mengelola pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka mendukung kesuksesan perusahaan.

Canggihnya peralatan yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berkontribusi optimal apabila perusahaan tidak mampu untuk menerapkan manajemen SDM secara efektif dan efisien. Ketidakmampuan menerapkan manajemen SDM tersebut dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan dalam hal pemberian kompensasi, ini akan menjadi masalah yang kompleks dan berpengaruh pada perusahaan apabila karyawan merasa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan intensitas kerja dan menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

Menurut Priansa (2021) kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Dapat disimpulkan, kepuasan kerja berdasarkan pendapat dari dua ahli tersebut ialah perasaan yang menggambarkan seseorang senang/tidak senang, puas/tidak puas dengan pekerjaannya dan dapat diakibatkan oleh satu aspek atau bahkan lebih dari satu aspek.

Menurut Dessler (2019) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul karena dipekerjakannya karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Flippo dalam Mujanah (2019) mendefinisikan “*Compensation is the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives.*” (Kompensasi adalah remunerasi yang adil dari pribadi atas kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan). Dapat di simpulkan kompensasi ialah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non-finansial atas jasa yang diberikan. Jika timbal balik (*feedback*) yang di terima karyawan semakin besar berarti statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerja semakin baik.

Perusahaan tempat penelitian adalah Red Brick Café, kafe ini berdiri di Sukabumi pada tahun 2015 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan makanan dan minuman, yang terletak di Jl. Pelabuhan II No. 271, Cikondang, Kota Sukabumi, Jawa Barat. Kafe ini juga menyediakan tempat cuci mobil (*car wash*), dan pangkas rambut pria (*barber shop*). Kafe ini menganut sistem kontrak bagi karyawannya dan memiliki 3 *shift* pekerjaan dalam sehari. Sejak berdirinya, Red Brick Café selalu mengutamakan kepuasan pelanggan serta memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen, sehingga Red Brick Café memiliki banyak pelanggan tetap.

Berkaitan dengan pentingnya pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Red Brick Café dalam hal ini pada bagian admin kasir, *barista*, *waiter*, *kitchen*, *steward*, *barber shop*, dan *car wash* yang terdiri dari 43 karyawan. Adapun beberapa hal yang berkaitan pada kepuasan kerja karyawan adalah mengenai *turnover* karena masih adanya karyawan yang mengundurkan diri adalah faktor lain yang dapat dilihat sebagai indikator ketidakpuasan karyawan pada Red Brick Café.

Tabel 1.1 *Turnover* Karyawan Red Brick Café Tahun 2022

Divisi	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Admin Kasir	1	1
Waiter	4	2

Divisi	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Kitchen	3	3
Steward	5	5
TOTAL	13	11

Sumber: Owner Red Brick Café, 2022

Dari data *turnover* yang terdapat pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan pada Red Brick Café yaitu sebesar 26%, angka tersebut dapat dikatakan cukup tinggi dimana idealnya *turnover* tidak lebih dari 10%. Mayoritas karyawan yang keluar disebabkan oleh adanya pekerjaan yang lebih baik dengan gaji yang lebih menarik.

Karyawan adalah salah satu aset berharga bagi perusahaan, apalagi jika karyawan tersebut kompeten dan loyal. Karena apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang tangguh maka kemajuan perusahaan dapat lebih mudah terlihat.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Red Brick Cafe Tahun 2022

Divisi	Jumlah Karyawan
Admin Kasir	2
Barista	2
Waiter	6
Kitchen	11
Steward	2
Car Wash	18
Barber Shop	2
TOTAL KARYAWAN	43

Sumber: Owner Red Brick Café, 2022

Tabel 1.2 menunjukkan data jumlah karyawan setiap divisi pada Red Brick Café. Memiliki 2 karyawan pada divisi admin kasir, 2 karyawan pada divisi barista, 6 karyawan pada divisi waiter, 11 karyawan pada divisi kitchen, 2 karyawan pada divisi steward, 2 karyawan pada divisi barber shop, dan 18 karyawan pada divisi *car wash*. Sehingga total terdapat 43 karyawan di Red Brick Café.

Tabel 1.3 Target Pencapaian Red Brick Café
Tahun 2022

Bulan	Target Pencapaian/Bulan	Rata-rata Realisasi/Bulan
Januari	Rp300.000.000	Rp307.165.250
Februari	Rp300.000.000	
Maret	Rp300.000.000	
April	Rp300.000.000	
Mei	Rp300.000.000	
Juni	Rp300.000.000	
Juli	Rp300.000.000	
Agustus	Rp300.000.000	

Sumber: Owner Red Brick Café, 2022

Pada tabel 1.3 di atas, terlihat jika target pencapaian perusahaan setiap bulan mulai dari bulan januari hingga bulan agustus tahun 2022 sebesar Rp300.000.000,- dengan rata-rata realisasi setiap bulannya adalah Rp Rp307.165.250,- dengan demikian target pencapaian setiap bulan memenuhi target/terrealisasi dengan baik.

Kompensasi yang layak akan memacu seorang karyawan bekerja dengan dedikasi yang baik, gaji merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan atas kontribusi karyawan dan menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Skema gaji yang di dapat karyawan Red Brick Café.

Tabel 1.4 Skema Gaji Karyawan Red Brick Café
Tahun 2022

Divisi	Rata-rata Gaji Pokok/Bulan	Uang Makan/Bulan	Lembur/Jam	Bonus Absensi/Hari	UMK Kota Sukabumi
Admin Kasir	Rp1.560.000	Rp360.000	Rp10.000	Rp1.000	Rp2.562.434
Barista	Rp2.160.000	Rp360.000	Rp15.000	Rp1.000	
Waiter	Rp2.160.000	Rp360.000	Rp15.000	Rp1.000	
Kitchen	Rp2.160.000	Rp360.000	Rp15.000	Rp1.000	
Steward	Rp1.200.000	Rp360.000	Rp10.000	Rp1.000	
Car Wash	Rp1.560.000	Rp360.000	0	Rp1.000	
Barber Shop	Rp1.680.000	Rp360.000	0	Rp1.000	

Sumber: Owner Red Brick Café, 2022

Pada tabel 1.4 di atas, terlihat bahwa rata-rata gaji pokok karyawan Red Brick Café masih di bawah UMK Kota Sukabumi yang nominalnya sebesar Rp2.562.434,- (Sumber: Komunikasi dan Dokumentasi Pimpinan Setda Kota Sukabumi). Uang makan diberikan setiap bulan kepada karyawan Red Brick Café yang tidak makan di

tempat sebesar Rp360.000,- Uang lembur dihitung per jam mulai dari Rp10.000,- sampai Rp15.000,- sesuai divisi. Bonus absensi sebesar Rp1.000,- per hari diberikan kepada karyawan yang selalu datang tepat waktu.

Tabel 1.5 Jenis Tunjangan Karyawan Red Brick Café Tahun 2022

Divisi	Tunjangan Jabatan/Bulan	THR/Tahun	Tunjangan Kesehatan (Sistem Klaim)	
			Minimal	Maksimal
Admin Kasir	Rp250.000	Rp1.560.000	Rp500.000	Rp750.000
Barista	Rp350.000	Rp2.160.000	Rp500.000	Rp750.000
Waiter	0	Rp2.160.000	Rp500.000	Rp750.000
Kitchen	Rp350.000	Rp2.160.000	Rp500.000	Rp750.000
Steward	0	Rp1.200.000	Rp500.000	Rp750.000
Car Wash	0	Rp1.560.000	Rp500.000	Rp750.000
Barber Shop	0	Rp1.680.000	Rp500.000	Rp750.000

Sumber: Owner Red Brick Café, 2022

Dari tabel 1.5 diatas dapat dilihat jika jenis tunjangan Red Brick Café terdapat tunjangan jabatan yang diberikan setiap bulan kepada divisi admin kasir sebesar Rp250.000,- divisi barista sebesar Rp350.000,- dan divisi kitchen sebesar Rp350.000,- Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan setiap tahun dengan hitungan lama kerja lebih dari 12 bulan sebesar 1 bulan gaji, sedangkan lama kerja kurang dari 12 bulan sebesar sebulan gaji dibagi 12 bulan dikali lamanya kerja. Tunjangan kesehatan diberikan kepada karyawan Red Brick Café sebesar Rp500.000,- sampai Rp750.000,- dengan sistem klaim.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan Red Brick Café, pemberian kompensasi terhadap karyawan masih dirasa minim dan tidak sesuai dengan tekanan kerja, khususnya bagi divisi barista, *waiter*, *kitchen* dan *car wash*. Seharusnya jika perusahaan mengalami keuntungan dengan terealisasinya target pencapaian dengan baik setiap bulannya, karyawan juga mendapat kompensasi yang lebih layak dan memadai untuk menunjang kebutuhan hidup mereka.

Tabel 1.6 Hasil Pra-Survey Kepuasan Karyawan
Red Brick Café

No	Pertanyaan	IYA	TIDAK	Responden
Pekerjaan itu sendiri				
1	Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan saya	86,7%	13,3%	15
Rekan Kerja				
2	Rekan kerja saya memberikan bantuan yang cukup membantu kepada saya saat bekerja	80%	20%	15
Suervisi				
3	Atasan mendengar dan menerima masukan dari karyawan dengan baik	40%	60%	15
Penghargaan				
4	Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berprestasi sangat memotivasi karyawan	13,3%	86,7%	15
Prosedur dan peraturan kerja				
5	Prosedur dan peraturan kerja yang ada sudah sesuai dan sebagaimana mestinya	66,7%	33,3%	15
Komunikasi				
6	Komunikasi antar karyawan saat bekerja berjalan dengan baik tanpa adanya kesulitan	80%	20%	15

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui terdapat ketidakpuasan karyawan dari indikator penghargaan dan suervisi. Hal tersebut terlihat dari persentase pada indikator kepuasan karyawan terhadap penghargaan dengan jawaban iya sebanyak 13,3% dan jawaban tidak sebanyak 86,7%, dan pada indikator kepuasan karyawan terhadap suervisi dengan jawaban iya sebanyak 40% dan jawaban tidak sebanyak 60%. Dapat disimpulkan jika karyawan Red Brick Café mengalami ketidakpuasan kerja berdasarkan beberapa indikator.

Fenomena yang terjadi pada Red Brick Café ialah terdapat kesenjangan antara harapan dengan kenyataan. Yakni ketika Red Brick Café mendapat keuntungan dari terealisasinya target pencapaian dengan baik setiap bulannya, seharusnya pemberian kompensasi juga baik namun nyatanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih cukup minim dan menyebabkan ketidakpuasan karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang keluar atau mengundurkan diri dari Red Brick Café serta hasil wawancara dan hasil kuesioner pra-survey kepada karyawan Red Brick Café yang memaparkan jika pemberian kompensasi tidak sesuai dengan tekanan kerja, dan tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan uraian yang ada, peneliti merasa tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Red Brick Café”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu :

1. Pemberian kompensasi finansial dirasakan masih minim untuk karyawan.
2. Tidak adanya pemberian kompensasi dalam bentuk non-finansial.
3. Adanya pemberian bonus pun dirasakan masih minim.
4. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima minim.
5. Kepuasan karyawan terhadap penghargaan yang diterima minim.

1.2.2. Perumusan Masalah

Dilihat dari kondisi serta uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang perlu dihadapi dan perlu diteliti yakni :

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang diberikan oleh Red Brick Café ?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café ?
3. Bagaimana hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis hubungan antara variabel pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, dan menyimpulkan hasil penelitian serta memberi saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada seluruh karyawan Red Brick Café.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk:

1. Menjelaskan pelaksanaan pemberian kompensasi karyawan Red Brick Café.
2. Menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café.
3. Menjelaskan hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis, melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan di dalam Red Brick Cafe terutama di dalam teori kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Akademik

Kegunaan akademik, melalui penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berfokus pada hubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Karena para ahli memberikan pengertian yang berbeda-beda mengenai sumber daya manusia, maka di bawah ini dikemukakan beberapa definisi, dari beberapa definisi, agar pengertian manajemen sumber daya manusia menjadi lebih luas.

Menurut Mangkunegara (2019) definisi manajemen sumber daya manusia ialah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pengawal). Pengembangan dan perdayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan individu karyawan.

Menurut Hasibuan (2021) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2019) MSDM juga dapat merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun perusahaan.

Menurut Jayawardena (2021) *“Human resource management (HRM) is the predominant apparatus for people management in across the world. Since it’s inception, HRM has nevertheless been subjected to critical scrutiny.”*(Manajemen Sumber Daya Manusia ialah alat utama bagi manusia di seluruh dunia. Sejak permulaanya, SDM tetap menjadi sasaran pengawasan kritis).

Menurut Boxall dan Purcel (2016) *“Human Resource Management is the procces though which management builds the workforce and tries to create the*

human performance that the organization needs.” (Manajemen sumber daya manusia adalah proses dimana manajemen membangun tenaga kerja dan mencoba untuk menciptakan kinerja manusia yang dibutuhkan organisasi).

Menurut Berman et al (2016) “*Human Resouce Management (HRM) is the discipline that focuses on the relationship between the individual and the organization.*” (Manajemen sumber daya manusia ialah disiplin yang berfokus pada hubungan antara individu dan organisasi).

Dapat disimpulkan jika pengertian manajemen sumber daya manusia berdasarkan para ahli ialah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, serta pemeliharaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun perusahaan agar efektif dan efisien. Seperti yang diketahui SDM tetap menjadi sasaran pengawasan kritis dalam suatu perusahaan, karena menerapkan teori-teori dari para ahli yang telah di kaji dengan baik, maka sering kali digunakan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen ialah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut Hasibuan (2021) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, seleksi, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement*, dan *job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh;
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kurangnya kemampuan dan kecakapan artinya tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan tentu akan menentukan tujuan yang hendak dicapai secara spesifik, namun untuk mencapai tujuan tersebut tentunya tidak mudah dikarenakan setiap perusahaan memiliki keunikan tersendiri atau tahapan-tahapan masing-masing.

Menurut William and Keith (2021) *“The purpose of human resource management is to improve the productivity contribution of people to the organization in an ethically and socially responsible way.”* (Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan produktivitas orang-orang kepada perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara etis dan sosial.)

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang SDM untuk memastikan perusahaan memiliki SDM bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan;
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan prosedur SDM untuk mencapai tujuan perusahaan;

3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan perusahaan;
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan;
5. Membantu perkembangan arah dan strategi perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM;
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2021) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasannya :

1. Perencanaan (*human resorce planning*)

Ialah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian;

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Ialah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan;

3. Pengarahan (*directing*)

Ialah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan pada bawahannya untuk mengerjakan tugasnya dengan baik;

4. Pengendalian (*controlling*)

Ialah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila ada yang menyimpang/kesalahan maka diadakan perbaikan;

5. Pengadaan (*procurement*)

Ialah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;

6. Pengembangan (*development*)

Ialah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa depan;

7. Kompensasi (*compensation*)

Ialah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang/barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. prinsip kompensasi yakni adil dan layak;

8. Pengintegrasian (*integration*)

Ialah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya;

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Ialah kegiatan untuk memelihara/meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai tiba waktunya pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan karyawan masing-masing;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*separation*);

Ialah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh kegiatan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Yang diatur oleh Undang-Undang No.12 Tahun 1964.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi karyawan ialah kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, di mana perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil

kerja karyawan itu sendiri serta penjaminan atas biaya pengobatan ketika terjadi kecelakaan dalam pekerjaan.

Menurut Dessler (2019) Kompensasi ialah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul karena dipekerjakannya karyawan di perusahaan tersebut. Imbalan/*compensation/renumeration* mencakup semua pengeluaran yang dilakukan perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung atau tidak langsung, rutin atau tidak rutin.

Menurut Mujanah (2019) Kompensasi ialah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial/uang/segala sesuatu yang dapat diukur oleh uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya.

Menurut Stone dalam Mujanah (2019) "*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer.*" (Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran kepada karyawan untuk pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan). Menurut Flipppo dalam Mujanah (2019) mendefinisikan "*Compensation is the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives.*" (Kompensasi adalah remunerasi yang adil dari pribadi atas kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan).

Menurut Larasati (2018) Kompensasi ialah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang di serahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi/non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan.

Dapat disimpulkan jika pengertian kompensasi menurut para ahli ialah suatu imbalan baik secara finansial (uang/segala sesuatu yang dapat diukur oleh uang) maupun non-finansial (penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya) yang adil kepada karyawan atas kontribusi atau jasa mereka terhadap perusahaan.

2.2.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Priansa (2021) tujuan pemberian kompensasi ialah:

1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha dengan karyawan dalam kerangka perusahaan, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai agar memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

3. Pengadaan Karyawan

Akan efektif jika dibarengi dengan kompensasi yang menarik, karena calon karyawan akan berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

4. Motivasi

Kompensasi yang baik akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

5. Menjamin Keadilan

- a) Keadilan Internal: berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relative dari jabatan, tugas, dan kinerja karyawan.

- b) Keadilan Eksternal: berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan yang bekerja.

7. Pengaruh Serikat Kerja

Keberadaan perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh dan serikat pegawai. Serikat-serikat tersebut akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan.

8. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pegawai. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimum (UMR) yang layak diberikan pengusaha (perusahaan) bagi karyawannya.

Metode pemberian kompensasi menurut Priansa (2021) meliputi:

1. Metode Tunggal

Ialah metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir/pendidikan formal terakhir yang ditempuh karyawan sebagai standarnya.

2. Metode Jamak

Ialah metode pemberian gaji pokok berdasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki. Ini terdapat pada perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terdapat diskriminasi. Tiga cara pemberian kompensasi menurut metode jamak:

- a) Pemberian Kompensasi Berdasarkan Jangka Waktu: besaran kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, hari, minggu/bulan. Dalam sistem waktu ini, administrasi pengupahan relatif mudah karena dapat diterapkan kepada semua karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan harian.
- b) Pemberian Kompensasi Berdasarkan Satuan Produksi: besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan karyawan, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang diberikan, bukan kepada lamanya waktu pengerjaan.
- c) Pemberian Kompensasi Berdasarkan Borongan: besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan dilakukan.

2.2.3. Jenis-jenis Kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam Priansa (2021) adalah:

1. Kompensasi Langsung, penghargaan/ganjaran yang disebut gaji/upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap;

2. Kompensasi Tidak Langsung, pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji/upah tetap, dapat berupa uang/barang;
3. Insentif, penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap/sewaktu-waktu;

Kompensasi menurut Mulyadi dalam Priansa (2021) dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Kompensasi Intrinsik

Berupa rasa puas diri yang diperoleh karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan menambahkan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri karyawan dan mendorong karyawan untuk menjadi yang terbaik;

2. Kompensasi Ekstrinsik

Terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, kompensasi tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan non keuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

Tiga jenis kompensasi menurut Michael dan Harold dalam Priansa (2021) adalah kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas. Berikut uraiannya:

1. Kompensasi Material

Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforce*), misalnya fasilitas parkir, telepon, ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan;

2. Kompensasi Sosial

Berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya,

penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan;

3. Kompensasi Aktivitas

Merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutusnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pelatihan pengembangan kepribadian.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Priansa (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ialah sebagai berikut:

1. Kinerja dan Produktivitas Kerja, perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap perusahaan;
2. Kemampuan Membayar, perusahaan tidak mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan perusahaan tersebut karena perusahaan akan terancam bangkrut;
3. Kesiediaan Membayar, banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi tinggi namun tidak semua perusahaan bersedia memberikannya;
4. Suplay dan Permintaan Tenaga Kerja, banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi;
5. Serikat Pekerja, biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Jika tidak, maka serikat pekerja akan menuntut perusahaan tersebut;
6. Undang-Undang dan Peraturan yang Berlaku, tentu sangat berpengaruh terhadap sistem pemberian kompensasi perusahaan, misalnya UU, Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2021) adalah:

1. Penawaran dan Permintaan, jika pencari kerja (penawaran) lebih besar daripada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar;
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil;
3. Serikat Buruh, apabila serikat buruhnya lebih kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil;
4. Produktivitas Kerja Pegawai, jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil;
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya Upah Minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai;
6. Biaya Hidup, apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu juga sebaliknya. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung;
7. Posisi Jabatan Pegawai, pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar, begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar;
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Begitu juga sebaliknya;
9. Kondisi Perekonomian Nasional, apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian

kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*);

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan, kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah serta risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat kompensasinya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer kompensasinya lebih besar daripada pekerjaan kuli angkut barang.

2.2.5. Indikator Kompensasi

Menurut Aswari (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi ialah:

1. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan/mingguan/dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan;
2. Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*);
3. Tunjangan, pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah atau Gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan;

2. Insentif ialah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan;
3. Tunjangan, contohnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian;
4. Fasilitas, contohnya ialah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Larasati (2018) indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung ialah penghargaan yang disebut gaji/upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap;
2. Kompensasi tidak langsung ialah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji/upah tetap, dapat berupa uang/barang;
3. Fasilitas ialah kenikmatan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan;
4. Insentif ialah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2021) kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula.

Kepuasan kerja juga merupakan prediktor yang baik terhadap keinginan atau keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya, menurut Gazioglu dan Tansel dalam Indrasari (2017).

Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan

kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Siegel dan Lane dalam Indrasari (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah *“The appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job value, providing these value are congruent with or help full fit one’s basic needs”*. (Penilaian pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memungkinkan pencapaian nilai pekerjaan penting seseorang, memberikan nilai ini sesuai dengan/membantu memenuhi kebutuhan dasar seseorang).

Mathis dan Jackson dalam Indrasari (2017) mengemukakan *“job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experience”* (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dan pengalaman kerja).

Simpulan dari pendapat para ahli tentang pengertian kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya serta menjadi prediktor yang baik terhadap keinginan atau keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi atau menentukan kepuasan kerja. Salah satunya menurut As’ad dalam Priansa (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi

Ialah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan;

2. Faktor Sosial

Ialah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya;

3. Faktor Fisik

Ialah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya;

4. Faktor Finansial

Ialah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji/upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Herzberg dalam Priansa (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara ekstrinsik adalah:

- a) Gaji/Upah, gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan karyawan untuk meningkatkan sosial ekonominya;
- b) Keamanan Kerja, kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri;
- c) Kondisi kerja, karyawan akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman kerja;
- d) Status/Kedudukan, yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan;
- e) Kebijakan Perusahaan, tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap/perilaku karyawan;
- f) Mutu Teknik Pengawasan, standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan;
- g) Interaksi antar Karyawan, dibedakan menjadi interaksi antar sesama, interaksi antar karyawan yang lebih rendah dengan pimpinan.

2. Faktor Intrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara intrinsik adalah:

- a) Pengakuan (*Recognitif*), ialah perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi;
- b) Tanggung Jawab (*Responsibility*), adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab;
- c) Prestasi (*Achievement*), karyawan yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran;
- d) Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work it Self*), pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik;
- e) Kemungkinan untuk Berkembang (*The Possibility of Growth*), kesempatan untuk mengembangkan diri memacu karyawan untuk berlomba-lomba meraih sukses;
- f) Kemajuan (*Advancement*), kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan pendidikannya.

2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Priansa (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas/tidak dengan pekerjaannya. Indikatornya sebagai berikut:

1. Supervisi, aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*) daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).
2. Penghargaan, aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan perusahaan dapat dihargai dengan semestinya.

3. Prosedur dan Peraturan Kerja, aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.
4. Rekan Kerja, aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan/hubungan dengan rekan kerja yang rukun.
5. Pekerjaan itu Sendiri, aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.
6. Komunikasi, aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam perusahaan, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2021) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi Pekerjaannya;
2. Mencintai Pekerjaannya;
3. Moral Kerja Positif;
4. Disiplin Kerja;
5. Prestasi Kerja.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Darnita Leoni Saputri, 2018	Kompenasi (X)	Kompensasi: 1. Gaji	Koefisien Korelasi	Hasil menunjukkan bahwa terdapat

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage Departemen di Hotel Grand Central Pekanbaru.	Kinerja (Y)	2. Tunjangan Kinerja: 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	<i>Pearson.</i>	hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,836 dengan signifikansi 0,000.
2.	Khafit Abdilah, 2019 Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Mutiara Galuh Motor.	Kompensasi (X) Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi: 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Kepuasan Kerja: 1. Penghargaan 2. Prosedur dan Peraturan Kerja 3. Rekan Kerja 4. Pekerjaan Itu Sendiri	Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	Disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat pada program kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, didapat nilai korelasi sebesar 0,606. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,72% nilai t hitung adalah sebesar 5,052 dan t tabel sebesar 1,678, maka t hitung > t tabel (5,052 > 1,678)
3.	Sri Rhamdani, 2019 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Rosere Multi Karya	Kompensasi (X) Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi: 1. Aspek Kelayakan 2. Aspek Keadilan 3. Aspek Konsistensi	Uji Koefisien Korelasi <i>product moment</i>	Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja . dimana $r = 0,682$, $p=0,00 < 0,05$. Koefisien Determinan sebesar

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kepuasan Kerja: 1. Aspek Pekerjaan 2. Aspek Manajemen 3. Aspek Kepangkatan 4. Aspek Kepemimpinan 5. Aspek Rekan Kerja		$r^2 = 0,466$.
4.	Sandy Eka Permana, Suhaya, Ambuy Sabur. 2021 Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang	Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Kompensasi: 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas Kepuasan Kerja: 1. Pembayaran pekerjaan 2. Promosi 3. Atasan 4. Rekan kerja Kinerja: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Analisis Korelasi <i>product moment</i>	1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi $r = 0,216 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,195$ pada $\alpha = 5\%$). 2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi $r = 0,324 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,195$ pada $\alpha = 5\%$). 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi $r = 0,351 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,195$ pada $\alpha = 5\%$).
5.	Elis Siti Fatimah, 2019 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.	Kompensasi (X) Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi: 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Kepuasan Kerja: 1. Merasa aman 2. Pelayanan Tunjangan 3. Kompenasi	Analisis koefisien korelasi <i>Product Moment</i>	Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja adapun hasil perhitungan rhitung $(0,67) > r_{tabel}$ $(0,2387)$,

Sumber: Data Sekunder, 2022

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan variabel yang akan diteliti diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Darnita Leoni Saputri (2018), dengan judul "Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage Departemen di Hotel Grand Central Pekanbaru", yang membahas hubungan

kompensasi dengan kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Khafit Abdilah (2019), dengan judul “Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Mutiara Galuh Motor”, yang membahas hubungan program kompensasi dan kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *rank spearman*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara program kompensasi dengan kepuasan kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rhamdani (2019), dengan judul “Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya”, yang membahas hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sandy Eka Permana, Suhaya, Ambuy Sabur (2021), dengan judul “Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang” , yang membahas hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan analisis regresi. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Elis Siti Fatimah (2019), dengan judul “Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser”, yang menjelaskan tentang hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat product moment. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian diatas, peneliti melanjutkan kajian tentang hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan yang telah diteliti sebelumnya. Penelitian ini teori-teori yang digunakan berbeda dengan teori

sebelumnya, tempat penelitian ini berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya, serta periode penelitiannya pun berbeda dengan penelitian sebelumnya.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

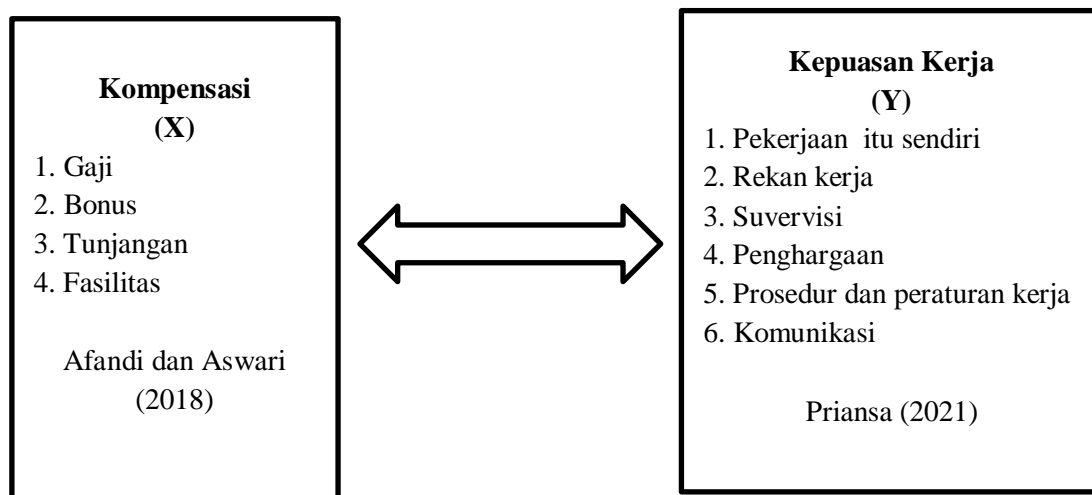
Bagi perusahaan, ketidakpuasan karyawan di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya motivasi bekerja, kurangnya komitmen terhadap perusahaan, terhambatnya pembentukan energi positif, pengambilan keputusan yang buruk, dan rendahnya kinerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada perusahaan yang tidak sedikit jumlahnya. Ketidakpuasan karyawan menjadi masalah yang sangat penting karena situasi tersebut mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Masalah yang akhir-akhir ini sering dibicarakan adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai atau kurang memadai menjadi penyebab utama ketidakpuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan atas apa yang didapatkan di tempat kerja yakni senang/tidak senang, puas/tidak puas terhadap timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas jasa yang diberikan. Menurut Priansa (2021) kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Adapun indikator kepuasan kerja ialah pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisi, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, serta komunikasi.

Menurut Dessler (2019) Kompensasi ialah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul karena dipekerjakannya karyawan di perusahaan tersebut. Imbalan/*compensation/renumeration* mencakup semua pengeluaran yang dilakukan perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung atau tidak langsung, rutin atau tidak rutin. Adapun indikator kompensasi menurut Afandi dan Aswari (2018) ialah gaji, bonus, tunjangan dan fasilitas.

Hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan menghasilkan hubungan yang kuat dan positif, hal ini diperkuat oleh penelitian Khafit (2019) dan Sri Rhamdani (2019)

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti gambar berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap identifikasi penelitian mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis karena jawaban yang didapat baru berdasarkan teori belum didasarkan pada fakta. Berdasarkan latar belakang penelitian, dan kerangka pemikiran, peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* dan jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk ke dalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Pemberian Kompensasi (*Indenpenden*) dan variabel Kepuasan Kerja (*Dependent*). Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistic inferensial non parametric.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini ialah variabel X (*Independent*) Pemberian Kompensasi, indikatornya gaji, bonus, tunjangan dan fasilitas serta variabel Y (*Dependent*) Kepuasan Kerja Karyawan, indikatornya pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, serta komunikasi.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu unit analisis dengan sumber data yang diperoleh dari responden yang berasal dari setiap orang atau individu dalam suatu perusahaan, dalam hal ini seluruh karyawan Red Brick Café yang berjumlah 43 karyawan.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada Red Brick Café yang beralamat di Jl. Pelabuhan II No. 271, Cikondang, Kota Sukabumi, Jawa Barat.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif: ialah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan seperti melalui wawancara dan observasi, mengenai pemberian kompensasi dan pra survey kepuasan karyawan.
2. Data Kuantitatif: ialah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti tingkat turnover karyawan, target pencapaian Red Brick Cafe, skema gaji karyawan, dan tunjangan yang di dapat karyawan.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini ialah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer: Peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber/pihak perusahaan. Sehingga dari hasil wawancara dikumpulkan dalam bentuk kuesioner yang dilakukan terhadap narasumber untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Data Sekunder: diperoleh dari berbagai elektronik buku (*ebook*), buku literature, artikel, tulisan-tulisan ilmiah, serta website di internet.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti yaitu Pemberian Kompensasi sebagai variabel X (*Independent*) dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y (*Dependent*). Variabel dapat diukur menggunakan skala yang lazim digunakan. Untuk mengukur hubungan antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, untuk memberi gambaran yang jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel dari operasional variabel.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja
Karyawan Pada Red Brick Café.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya 2. Gaji yang diterima sesuai dengan usaha yang saya keluarkan 3. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari 	Ordinal
	Bonus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus yang diberikan memotivasi karyawan. 2. Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan. 3. Bonus yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan. 	Ordinal
	Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas yang tersedia menunjang untuk pekerjaan saya. 2. Fasilitas yang tersedia membuat saya nyaman saat berkeja. 3. Fasilitas yang tersedia memadai dan memudahkan saya. 	Ordinal
	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan kesehatan yang diberikan memadai. 2. Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan memadai. 3. Tunjangan Hari Raya yang diberikan memadai. 	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya. 2. Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya. 3. Pengalaman kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. 	Ordinal
	Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja saya membantu dalam pekerjaan. 2. Suasana kekeluargaan dirasakan dalam lingkungan pekerjaan. 3. Saya berhubungan baik dengan rekan kerja. 	Ordinal
	Suervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan mendengar dan menerima masukan dari karyawan dengan baik 2. Atasan mendukung dan memperhatikan karyawan dengan baik. 3. Atasan memberikan sikap hangat dan bersahabat kepada karyawan. 	Ordinal
	Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. 2. Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan 	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		3. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah lama bekerja.	
	Prosedur dan peraturan kerja	1. Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan 2. Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan. 3. Prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan.	Ordinal
	Komunikasi	1. Komunikasi yang dilakukan saat bekerja berjalan dengan lancar. 2. Komunikasi yang dilakukan saat bekerja dipahami dengan baik. 3. Komunikasi yang dilakukan saat bekerja memudahkan pekerjaan.	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. (Margono, 2017). Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Red Brick Café yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 43 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan sampel penelitian ini dengan teknik yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan *sampling jenuh* (sensus).

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan ada dua yaitu survey yang terdiri dari wawancara dan kuesioner, dan juga observasi, berikut penjelesannya.

1. Survey ialah perhitungan jumlah penduduk, ekonomi, dan sebagainya yang dilakukan oleh pemerintah dalam jangka waktu tertentu, misalnya waktu sepuluh

tahun, dilakukan secara serentak dan bersifat menyeluruh dalam batas wilayah suatu Negara untuk kepentingan demografi Negara yang bersangkutan. Teknik survey dibagi menjadi dua cara yaitu wawancara dan kuesioner.

- a) Wawancara (*interview*) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.
 - b) Kuesioner yaitu suatu daftar/angket yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden terutama pada penelitian survey.
2. Observasi yaitu kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian yang diselidiki.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Berikut tabel skala *Likert*:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2021

Keterangan:

Skala	Kriteria Penelitian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
20% - 40%	Tidak Setuju
40% - 60%	Kurang Setuju
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat Setuju

Instrument penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist atau pilihan ganda.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Peneliti mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Red Brick Cafe.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Menurut Arikunto (2013) validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *rank spearman* dengan program SPSS. Rumus korelasi *rank spearman* sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

d_i^2 = Selisih peringkat variabel X dan variabel Y

N = Jumlah *sample*

Kriteria keputusan pengujian validasi responden:

Jika r hitung $\geq 0,514$ maka suatu instrument dikatakan valid

Jika r hitung $\leq 0,514$ maka suatu instrument dikatakan tidak valid

Metode yang digunakan untuk menguji validitas ini ialah *correlations* untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n - 2$. Untuk mencari r hitung

dengan $n = 15$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n-2 = 13$ sehingga nilai r hitung dapat diketahui 0,514 maka butir pertanyaan dikatakan valid.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas dari variabel pemberian kompensasi dan kepuasan kerja.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Pemberian Kompensasi

Indikator	No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel N=15	Keterangan
Gaji	1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya	0,673	0,514	Valid
	2	Gaji yang diterima sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	0,520	0,514	Valid
	3	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,950	0,514	Valid
Bonus	4	Bonus yang diberikan memotivasi karyawan	0,888	0,514	Valid
	5	Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	0,714	0,514	Valid
	6	Bonus yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan	0,583	0,514	Valid
Fasilitas	7	Fasilitas yang tersedia dapat menunjang pekerjaan saya	0,771	0,514	Valid
	8	Fasilitas yang tersedia membuat saya nyaman saat bekerja	0,629	0,514	Valid
	9	Fasilitas yang tersedia memadai dan memudahkan saya dalam bekerja	0,641	0,514	Valid
Tunjangan	10	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan memadai	0,818	0,514	Valid
	11	Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan memadai	0,791	0,514	Valid
	12	Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan memadai	0,637	0,514	Valid

Sumber: Output SPSS 26 (data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 12 item pernyataan untuk variabel pemberian kompensasi memiliki nilai kritis korelasi *spearman* 0,514 dan dapat dinyatakan valid serta absah.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel N=15	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri	1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	0,668	0,514	Valid
	2	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya	0,668	0,514	Valid
	3	Pengalaman kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,685	0,514	Valid
Rekan Kerja	4	Rekan kerja membantu dalam pekerjaan	0,726	0,514	Valid
	5	Suasana kekeluargaan dirasakan dalam lingkungan pekerjaan	0,839	0,514	Valid
	6	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja	0,790	0,514	Valid
Suvervisi	7	Atasan mendengar dan menerima masukan dari karyawan dengan baik	0,872	0,514	Valid
	8	Atasan mendukung dan memperhatikan karyawan dengan baik	0,887	0,514	Valid
	9	Atasan memberikan sikap hangat dan bersahabat kepada karyawan	0,921	0,514	Valid
Penghargaan	10	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0,753	0,514	Valid
	11	Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan	0,779	0,514	Valid
	12	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah lama bekerja	0,897	0,514	Valid
Proedur dan peraturan itu sendiri	13	Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan	0,842	0,514	Valid
	14	Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan disiplin karyawan	0,751	0,514	Valid
	15	Prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan	0,807	0,514	Valid
	16	Komunikasi yang dilakukan saat bekerja berjalan dengan baik	0,751	0,514	Valid

Indikator	No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel N=15	Keterangan
Komunikasi	17	Komunikasi yang dilakukan saat bekerja dipahami dengan baik	0,633	0,514	Valid
	18	Komunikasi yang dilakukan saat bekerja memudahkan pekerjaan	0,726	0,514	Valid

Sumber: Output SPSS 26 (data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 18 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai kritis korelasi *spearman* 0,514 dan dapat dinyatakan valid atau absah.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukuran data. Dalam penelitian ini untuk uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *alpha Cronbach* dengan program SPSS. Rumus koefisien reliabilitas *alpha cronbach* menurut Husein (2019):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien korelasi *alpha cronbach*

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

Tabel 3.5 Keterangan kriteria terhadap koefisien *alpha cronbach*

No	Nilai α	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha > 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Ghozali, 2018

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	12

Sumber: Output SPSS 26 (data diolah 2023)

Dari hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 3.6 maka didapatkan nilai *Alpha* sebesar 0,932. Ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach Alpha* diatas 0,6 karena $0,932 \geq 0,8$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut sangat reliabel.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,967	18

Sumber: Output SPSS 26 (data diolah 2023)

Dari hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 3.7 maka didapatkan nilai *Alpha* sebesar 0,967. Ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach Alpha* diatas 0,6 karena $0,967 \geq 0,8$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut sangat reliabel.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2021) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal ialah faktor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus berikut:

$$Total\ tanggapan\ responden = \frac{Skor\ Total\ Hasil\ Jawaban\ Responden}{Skor\ Tertinggi\ Responden} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2021) kriteria interpretasi skor jawaban dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Dari hasil perhitungan maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang diteliti.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ialah metode ilmiah yang bersifat objektif, empiris/konkrit, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic, analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel X dan Y yaitu Pemberian Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Rumus korelasi rank spearman sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

d_i^2 = Selisih peringkat variabel X dan variabel Y

N = Jumlah Sampel

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

1. Jika nilai $r = 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif

2. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negative
3. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,20	Sangat Rendah
0,21 - 0,40	Rendah
0,41 - 0,60	Sedang
0,61 - 0,80	Kuat
0,81 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2021

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Red Brick Café

Red Brick Café berdiri di Sukabumi pada tanggal 05 Juni 2015 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan makanan dan minuman, yang terletak di Jl. Pelabuhan II No. 271, Cikondang, Kota Sukabumi, Jawa Barat. Kafe ini juga menyediakan tempat cuci mobil (*car wash*), dan pangkas rambut pria (*barber shop*). Kafe ini menganut sistem kontrak bagi karyawannya dan memiliki 3 shift pekerjaan dalam sehari. Sejak berdirinya, Red Brick Café selalu mengutamakan kepuasan pelanggan serta memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen, sehingga Red Brick Café memiliki banyak pelanggan tetap.

Nama Red Brick sendiri diambil dari konsep bangunannya yang dibuat menggunakan bata merah, sehingga *owner* dari kafe tersebut memutuskan memakai nama Red Brick Café.

4.1.2. Tujuan Red Brick Cafe

Tujuan di dirikannya Red Brick Café ialah menjadi salah satu restoran pilihan untuk keluarga dan anak muda yang ingin menikmati makanan enak serta berkualitas dengan harga terjangkau, ditunjang dengan beberapa fasilitas seperti *car wash*, *barber shop* dan bengkel mobil.

4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan divisi. Berikut hasil dari data profil responden yang merupakan karyawan Red Brick Café.

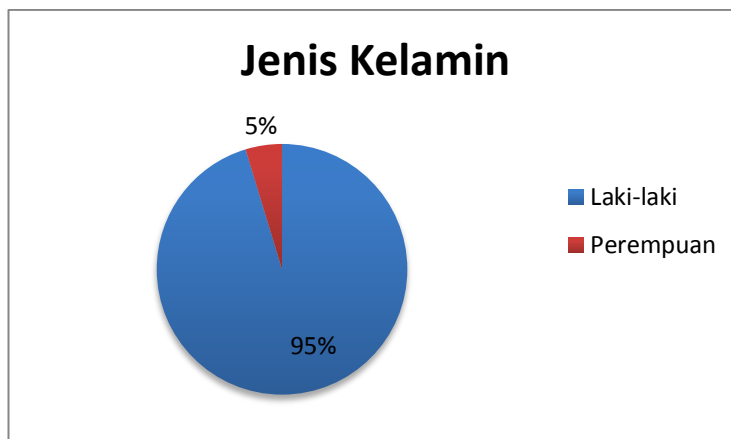
4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	95,0
2	Perempuan	2	5,0
Jumlah		43	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023



Gambar 4.1 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jumlah responden karyawan pada Red Brick Café menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas laki-laki sebanyak 41 responden atau 95% dan responden perempuan sebanyak 2 responden atau 5%.

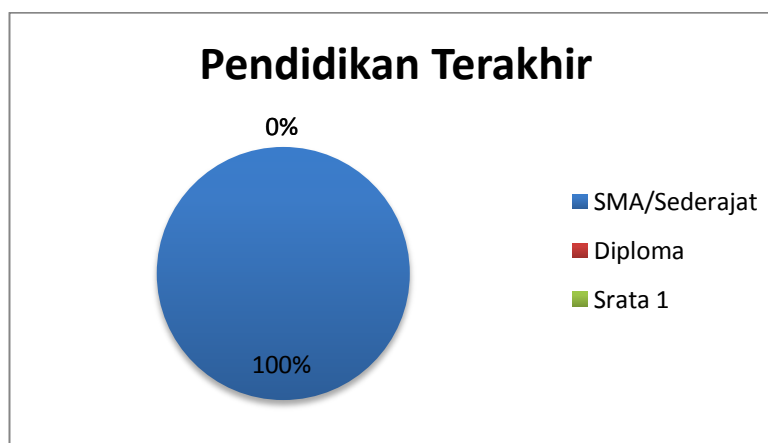
4.2.2. Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan terakhirnya:

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	43	100,0
2	Diploma	0	0
3	Srata 1	0	0
Jumlah		43	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023



Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jumlah karyawan pada Red Brick Café menunjukkan bahwa semua responden berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 43 responden atau 100%.

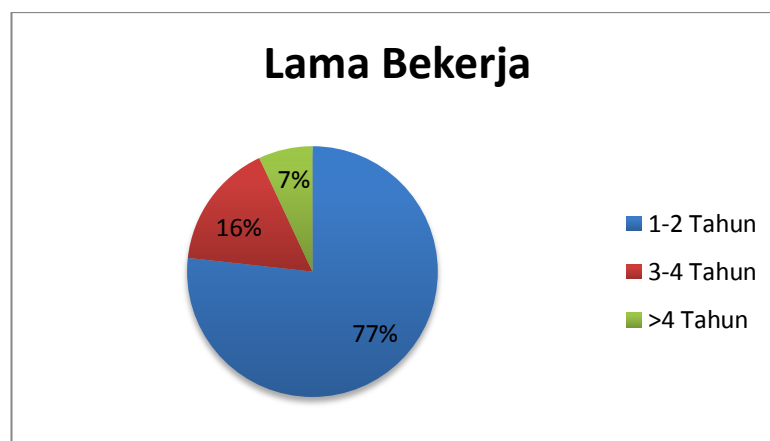
4.2.3. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-2 Tahun	33	77,0
2	3-4 Tahun	7	16,0
3	>4 Tahun	3	7,0
Jumlah		43	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023



Gambar 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jumlah karyawan pada Red Brick Café menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 33 responden atau 77%, responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 7 responden atau 16%, jumlah responden dengan lama bekerja >4 tahun sebanyak 3 responden atau 7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah bekerja 1-2 tahun.

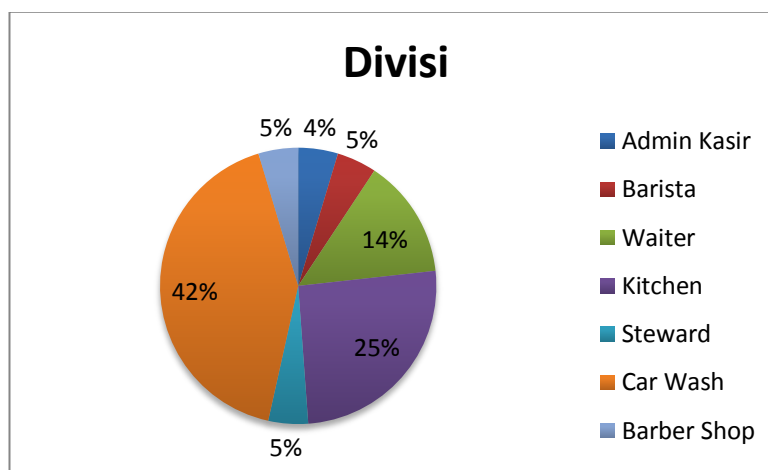
4.2.4. Divisi

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan divisi:

Tabel 4.4 Divisi Responden

No	Divisi	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Admin Kasir	2	4,0
2	Barista	2	5,0
3	Waiter	6	14,0
4	Kitchen	11	25,0
5	Steward	2	5,0
6	Car Wash	18	42,0
7	Barber Shop	2	5,0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023



Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Divisi

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jumlah karyawan pada Red Brick Café menunjukkan bahwa responden divisi admin kasir sebanyak 2 responden atau 4%, responden divisi barista sebanyak 2 responden atau 5%, responden divisi waiter sebanyak 6 responden atau 14%, responden divisi kitchen sebanyak 11 responden atau 25%, responden divisi steward sebanyak 2 responden atau 5%, responden divisi car wash sebanyak 18 responden atau 42%, responden divisi barber shop sebanyak 2 responden atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari divisi car wash.

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Pendapat Responden Mengenai Pemberian Kompensasi

Untuk pengukuran variabel pemberian kompensasi digunakan pendapat responden dengan menggunakan empat indikator, antara lain:

1. Gaji

Tabel 4.5 Tanggapan mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	49,4
Setuju	4	14	56	32,6
Kurang Setuju	3	9	27	15,7
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,2
Jumlah		43	172	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{215} \times 100\% = 80,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau 49,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden atau 32,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 responden atau 15,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 49,4%. Yang artinya responden merasakan jika gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 80,0% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan usaha yang saya keluarkan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	49,7
Setuju	4	10	40	24,8
Kurang Setuju	3	10	30	18,6
Tidak Setuju	2	4	8	5,0
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,9
Jumlah		43	161	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{215} \times 100\% = 74,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau 49,7%,

responden yang menjawab setuju sebanyak 10 responden atau 24,8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden atau 18,6%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,0%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Gaji yang diterima sesuai dengan usaha yang saya keluarkan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 49,7%. Yang artinya responden merasakan jika gaji yang diterima sudah sesuai dengan usaha yang dikeluarkannya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 74,8% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai “Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	45,2
Setuju	4	10	40	25,8
Kurang Setuju	3	10	30	19,4
Tidak Setuju	2	6	12	7,7
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,9
Jumlah		43	155	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{215} \times 100\% = 72,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden atau 45,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 responden atau 25,8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden atau 19,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,7%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 45,2%. Yang artinya responden merasakan jika gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 72,0% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

2. Bonus

Tabel 4.8 Tanggapan Mengenai “Bonus yang diberikan memotivasi karyawan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	43,5
Setuju	4	11	44	27,3
Kurang Setuju	3	13	39	24,2
Tidak Setuju	2	3	6	3,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,2
Jumlah		43	161	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{215} \times 100\% = 74,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden atau 43,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden atau 27,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden atau 24,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,7%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Bonus yang diberikan memotivasi karyawan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 43,5%. Yang artinya responden merasakan jika bonus yang diberikan memotivasi karyawan, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 74,8% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.9 Tanggapan Mengenai “Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	50,0
Setuju	4	14	56	32,9
Kurang Setuju	3	7	21	12,4
Tidak Setuju	2	3	6	3,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,2
Jumlah		43	170	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{215} \times 100\% = 79,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau 50,0%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden atau 32,9%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden atau 12,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,5%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 50,0%. Yang artinya responden merasakan jika bonus yang diberikan memang sesuai dengan kualitas pekerjaannya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 79,0% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.10 Tanggapan Mengenai “Bonus yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	49,4
Setuju	4	9	36	22,2
Kurang Setuju	3	12	36	22,2
Tidak Setuju	2	4	8	4,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,2
Jumlah		43	162	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{162}{215} \times 100\% \\
 &= 75,3 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau 49,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 responden atau 22,2%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 responden atau 12,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau 4,9%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Bonus yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 49,4%. Yang artinya responden merasakan jika bonus yang diberikan memang sesuai dengan kuantitas pekerjaannya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 75,3% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

3. Fasilitas

Tabel 4.11 Tanggapan Mengenai “Fasilitas yang tersedia dapat menunjang pekerjaan saya”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	61,5
Setuju	4	11	44	24,6
Kurang Setuju	3	6	18	10,1
Tidak Setuju	2	3	6	3,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,6
Jumlah		43	179	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{215} \times 100\% = 83,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden atau 61,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden atau 24,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau 10,1%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,4%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,6%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Fasilitas yang tersedia dapat menunjang pekerjaan saya” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 61,5%. Yang artinya responden merasakan jika fasilitas yang tersedia menunjang pekerjaannya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 83,2% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

Tabel 4.12 Tanggapan Mengenai “Fasilitas yang tersedia membuat saya nyaman saat bekerja”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	66,7
Setuju	4	8	32	17,8
Kurang Setuju	3	7	21	11,7
Tidak Setuju	2	3	6	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,6
Jumlah		43	180	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{180}{215} \times 100\% = 83,7 \%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden atau 66,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 responden atau 17,8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden atau 11,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,3%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,6%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Fasilitas yang tersedia membuat saya nyaman saat bekerja” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 66,7%. Yang artinya responden merasakan jika fasilitas yang tersedia membuat karyawan nyaman, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 83,7% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

Tabel 4.13 Tanggapan Mengenai “Fasilitas yang tersedia memadai dan memudahkan saya dalam bekerja”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	65,9
Setuju	4	10	40	22,0
Kurang Setuju	3	5	15	8,2
Tidak Setuju	2	3	6	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,5
Jumlah		43	182	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{215} \times 100\% = 84,6 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden atau 65,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 responden atau 22,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden atau 8,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,3%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Fasilitas yang tersedia memadai dan memudahkan saya saat bekerja” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 65,9%. Yang artinya responden merasakan jika fasilitas yang tersedia memadai dan memudahkan karyawan, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 84,6% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

4. Tunjangan

Tabel 4.14 Tanggapan Mengenai “Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan memadai”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	50,0
Setuju	4	15	60	35,3
Kurang Setuju	3	5	15	8,8
Tidak Setuju	2	4	8	4,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,2
Jumlah		43	170	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{215} \times 100\% = 79,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau 50,0%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden atau 35,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden atau 8,8%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau 4,7%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan memadai” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 50,0%. Yang artinya responden merasakan manfaat dari tunjangan kesehatan, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 79,0% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.15 Tanggapan Mengenai “Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan memadai”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	59,5
Setuju	4	12	48	28,6
Kurang Setuju	3	3	9	5,4
Tidak Setuju	2	3	6	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	3,0
Jumlah		43	168	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{168}{215} \times 100\% = 78,1 \%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden atau 59,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden atau 28,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden atau 5,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 3,0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan memadai” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 59,5%. Yang artinya responden menerima tunjangan jabatan, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 78,1% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.16 Tanggapan Mengenai “Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan memadai”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	58,3
Setuju	4	15	60	33,3
Kurang Setuju	3	3	9	5,0
Tidak Setuju	2	2	4	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,1
Jumlah		43	180	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{215} \times 100\% = 83,7 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden atau 58,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden atau 33,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan memadai” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 58,3%. Yang artinya responden menerima THR yang memadai, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 83,7% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

Tabel 4.17 Total Jawaban Responden terhadap Variabel Pemberian Kompensasi

Indikator	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Gaji	1. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya	80,0	75,6
	2. Gaji yang diterima sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	74,8	
	3. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	72,0	
Bonus	4. Bonus yang diberikan memotivasi karyawan	74,8	76,3
	5. Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	79,0	
	6. Bonus yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan	75,3	
Fasilitas	7. Fasilitas yang tersedia dapat menunjang pekerjaan saya	83,2	83,8
	8. Fasilitas yang tersedia membuat saya nyaman saat bekerja	83,7	
	9. Fasilitas yang tersedia memadai dan memudahkan saya dalam bekerja	84,6	
Tunjangan	10. Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan memadai	79,0	80,2
	11. Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan memadai	78,1	
	12. Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan memadai	83,7	
Rata-rata			78,9

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17 rata-rata tanggapan responden mengenai Pemberian Kompensasi pada Red Brick Café sebesar 78,9%. Nilai tanggapan responden paling tinggi terdapat pada indikator fasilitas dengan pernyataan fasilitas yang tersedia memadai dan memudahkan saya dalam bekerja memperoleh nilai sebesar 84,6% hal ini menunjukkan jika persepsi responden terhadap fasilitas sesuai dengan harapan. Sedangkan nilai tanggapan responden paling rendah terdapat pada indikator gaji dengan pernyataan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari memperoleh nilai sebesar 72,0% hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap gaji tidak sesuai harapan.

Berdasarkan input data peneliti mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan program SPSS 26 dari pernyataan variabel pemberian kompensasi sebagai berikut:

Statistics

Kompensasi		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		47,44
Std. Error of Mean		1,809
Median		49,00
Mode		60
Std. Deviation		11,865
Variance		140,776
Range		48
Minimum		12
Maximum		60
Sum		2040

Gambar 4.5 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kompensasi

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 47,44 dengan total skor 2040. Untuk mengetahui pemberian kompensasi pada Red Brick Café, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-rata Teoritik} = \frac{1 (12) + 5 (12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik 47,44 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik dengan nilai $47,44 > 36$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument kompensasi yaitu kuat.

4.3.2. Pendapat Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Untuk pengukuran variabel kepuasan kerja digunakan pendapat responden dengan menggunakan enam indikator, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.18 Tanggapan Mengenai “Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	65,2
Setuju	4	11	44	23,9
Kurang Setuju	3	5	15	8,2
Tidak Setuju	2	2	4	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,5

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Jumlah		43	184	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{184}{215} \times 100\% = 85,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden atau 65,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden atau 23,9%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden atau 8,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 65,2%. Yang artinya responden bekerja sesuai dengan kemampuannya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 85,5% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

Tabel 4.19 Tanggapan Mengenai “Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	69,5
Setuju	4	10	40	21,4
Kurang Setuju	3	4	12	6,4
Tidak Setuju	2	2	4	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,5
Jumlah		43	187	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{215} \times 100\% = 86,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.19, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden atau 69,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 responden atau 21,4%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden atau 6,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,1%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,5%. Maka dapat dilihat

nilai tertinggi pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 69,5%. Yang artinya responden bekerja sesuai dengan keahliannya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 86,9% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

Tabel 4.20 Tanggapan Mengenai “Pengalaman kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	61,5
Setuju	4	12	48	26,8
Kurang Setuju	3	4	12	6,7
Tidak Setuju	2	4	8	4,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,6
Jumlah		43	179	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{215} \times 100\% = 83,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.20, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden atau 61,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden atau 26,8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden atau 6,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau 4,5%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,6%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Pengalaman kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 61,5%. Yang artinya responden merasa terbantu dalam bekerja dengan pengalaman kerjanya sendiri, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 83,2% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

2. Rekan kerja

Tabel 4.21 Tanggapan Mengenai “Rekan kerja membantu dalam pekerjaan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	60,4
Setuju	4	14	56	30,8
Kurang Setuju	3	3	9	4,9
Tidak Setuju	2	3	6	3,3

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,5
Jumlah		43	182	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{215} \times 100\% = 84,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.21, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden atau 60,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden atau 30,8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,3%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Rekan kerja membantu dalam pekerjaan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 60,4%. Yang artinya responden terbantu dengan rekan kerjanya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 84,6% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

Tabel 4.22 Tanggapan Mengenai “Suasana kekeluargaan dirasakan dalam lingkungan pekerjaan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	51,4
Setuju	4	15	60	34,3
Kurang Setuju	3	6	18	10,3
Tidak Setuju	2	3	6	3,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,6
Jumlah		43	175	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{215} \times 100\% = 81,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden atau 51,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden atau 34,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau 10,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,4% dan responden yang

menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,6%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Suasana kekeluargaan dirasakan dalam lingkungan pekerjaan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 51,4%. Yang artinya responden merasakan suasana kekeluargaan dalam perusahaan, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 81,3% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

Tabel 4.23 Tanggapan Mengenai “Saya berhubungan baik dengan rekan kerja”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	51,1
Setuju	4	17	68	38,6
Kurang Setuju	3	4	12	6,8
Tidak Setuju	2	2	4	2,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,1
Jumlah		43	176	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{215} \times 100\% = 81,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden atau 51,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden atau 38,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden atau 6,8%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,3%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Saya berhubungan baik dengan rekan kerja” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 51,1%. Yang artinya responden memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 81,8% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

3. Suvervisi

Tabel 4.24 Tanggapan Mengenai “Atasan mendengar dan menerima masukan dari karyawan dengan baik”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	34,6
Setuju	4	16	64	40,3
Kurang Setuju	3	10	30	18,9
Tidak Setuju	2	4	8	5,0

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,3
Jumlah		43	159	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{215} \times 100\% = 73,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden atau 34,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden atau 40,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden atau 18,9%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,0%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Atasan mendengar dan menerima masukan dari karyawan dengan baik” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 34,6%. Yang artinya responden merasakan atasan mendengar masukannya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 73,9% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.25 Tanggapan Mengenai “Atasan mendukung dan memperhatikan karyawan dengan baik”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	51,8
Setuju	4	9	36	22,0
Kurang Setuju	3	11	33	20,1
Tidak Setuju	2	4	8	4,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,2
Jumlah		43	164	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{215} \times 100\% = 76,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.25 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau 51,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 responden atau 22,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden atau 20,1%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau 4,9%, dan responden yang

menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Atasan mendukung dan memperhatikan karyawan dengan baik” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 51,8%. Yang artinya responden merasakan atasan mendukung dan memperhatikannya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 76,2% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.26 Tanggapan Mengenai “Atasan memberikan sikap hangat dan bersahabat kepada karyawan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	51,5
Setuju	4	11	44	26,7
Kurang Setuju	3	9	27	16,4
Tidak Setuju	2	3	6	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,8
Jumlah		43	165	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{215} \times 100\% = 76,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.26 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau 51,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden atau 26,7%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 responden atau 16,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,8%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Atasan memberikan sikap hangat dan bersahabat kepada karyawan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 51,5%. Yang artinya responden merasakan jika atasannya bersikap hangat dan bersahabat, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 76,7% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

4. Penghargaan

Tabel 4.27 Tanggapan Mengenai “Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	35,5
Setuju	4	12	48	31,0
Kurang Setuju	3	14	42	27,1

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Setuju	2	4	8	5,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,3
Jumlah		43	155	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{215} \times 100\% = 72,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.27 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden atau 35,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden atau 31,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 responden atau 27,1%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 35,5%. Yang artinya responden mendapat penghargaan apabila berprestasi, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 72,0% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.28 Tanggapan Mengenai “Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	41,4
Setuju	4	11	44	28,0
Kurang Setuju	3	13	39	24,8
Tidak Setuju	2	3	6	3,8
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,9
Jumlah		43	157	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{215} \times 100\% = 73,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.28 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau 41,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden atau 28,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden atau 24,8%, responden yang

menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,8%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 41,4%. Yang artinya responden merasakan atasan memberi penghargaan yang setimpal dengan kinerjanya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 73,0% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.29 Tanggapan Mengenai “Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah lama bekerja”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	50,3
Setuju	4	15	60	35,5
Kurang Setuju	3	5	15	8,9
Tidak Setuju	2	3	6	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,8
Jumlah		43	169	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{215} \times 100\% = 78,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.29 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau 50,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden atau 35,5%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden atau 8,9%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,8%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Atasan memberi penghargaan kepada karyawan yang sudah lama bekerja” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 50,3%. Yang artinya responden yang sudah lama bekerja mendapat penghargaan, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 78,6% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

5. Prosedur dan peraturan itu sendiri

Tabel 4.30 Tanggapan Mengenai “Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	47,6

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Setuju	4	16	64	38,1
Kurang Setuju	3	5	15	8,9
Tidak Setuju	2	3	6	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,8
Jumlah		43	168	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{215} \times 100\% = 78,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.30 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau 47,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden atau 38,1%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden atau 8,9%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,8%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 47,6%. Yang artinya responden merasa jika peraturan yang ada sudah sesuai, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 78,1% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.31 Tanggapan Mengenai “Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan disiplin karyawan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	53,4
Setuju	4	17	68	38,2
Kurang Setuju	3	3	9	5,1
Tidak Setuju	2	2	4	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,1
Jumlah		43	178	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{215} \times 100\% = 82,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.31 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 53,4%,

responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden atau 38,2%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden atau 5,1%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 2,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 53,4%. Yang artinya responden merasa jika peraturan yang ada menjadikan mereka disiplin, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 82,7% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

Tabel 4.32 Tanggapan Mengenai “Prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	60,8
Setuju	4	14	56	30,9
Kurang Setuju	3	3	9	5,0
Tidak Setuju	2	2	4	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,1
Jumlah		43	181	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{215} \times 100\% = 84,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.32 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden atau 60,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden atau 30,9%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 60,8%. Yang artinya responden merasa jika Prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 84,1% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

6. Komunikasi

Tabel 4.33 Tanggapan Mengenai “Komunikasi yang dilakukan saat bekerja berjalan dengan baik”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	58,7
Setuju	4	14	56	31,3
Kurang Setuju	3	4	12	6,7
Tidak Setuju	2	2	4	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,1
Jumlah		43	179	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{215} \times 100\% = 83,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.33 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden atau 58,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden atau 31,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden atau 6,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Komunikasi yang dilakukan saat bekerja berjalan dengan baik” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 58,7%. Yang artinya responden merasa jika komunikasi saat bekerja berjalan dengan baik, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 83,2% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

Tabel 4.34 Tanggapan Mengenai “Komunikasi yang dilakukan saat bekerja dipahami dengan baik”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	45,2
Setuju	4	16	64	38,6
Kurang Setuju	3	6	18	10,8
Tidak Setuju	2	3	6	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,8
Jumlah		43	166	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{215} \times 100\% = 77,2 \%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.34 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau 45,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden atau 38,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau 10,8%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,8%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Komunikasi yang dilakukan saat bekerja dipahami dengan baik” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 45,2%. Yang artinya responden merasa jika komunikasi saat bekerja dipahami, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 77,2% berada pada skala 60% - 80% dengan kriteria setuju.

Tabel 4.35 Tanggapan Mengenai “Komunikasi yang dilakukan saat bekerja memudahkan pekerjaan”

Kriteria	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	61,5
Setuju	4	12	48	26,8
Kurang Setuju	3	5	15	8,4
Tidak Setuju	2	2	4	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,1
Jumlah		43	179	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{215} \times 100\% = 83,2 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.35 dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden atau 61,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden atau 26,8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden atau 8,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada pernyataan “Komunikasi yang dilakukan saat bekerja memudahkan pekerjaan” ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 61,5%. Yang artinya responden merasa jika komunikasi saat bekerja memudahkan pekerjaan, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Skor tanggapan responden sebesar 83,2% berada pada skala 80% - 100% dengan kriteria sangat setuju.

Tabel 4.36 Total Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Pekerja itu sendiri	1. Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	85,5	85,2
	2. Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya	86,9	
	3. Pengalaman kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	83,2	
Rekan kerja	4. Rekan kerja membantu dalam pekerjaan	84,6	79,9
	5. Suasana kekeluargaan dirasakan dalam lingkungan pekerjaan	81,3	
	6. Saya berhubungan baik dengan rekan kerja	81,8	
Suvervisi	7. Atasan mendengar dan menerima masukan dari karyawan dengan baik	73,0	75,6
	8. Atasan mendukung dan memperhatikan karyawan dengan baik	76,2	
	9. Atasan memberikan sikap hangat dan bersahabat kepada karyawan	76,7	
Penghargaan	10. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	72,0	74,5
	11. Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan	73,0	
	12. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah lama bekerja	78,6	
Prosedur dan peraturan itu sendiri	13. Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan	78,1	81,6
	14. Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan disiplin karyawan	82,7	
	15. Prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan	84,1	
Komunikasi	16. Komunikasi yang dilakukan saat bekerja berjalan dengan baik	83,2	81,2
	17. Komunikasi yang dilakukan saat bekerja dipahami dengan baik	77,2	
	18. Komunikasi yang dilakukan saat bekerja memudahkan pekerjaan	83,2	
Rata-rata			79,6

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.36 rata-rata tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja karyawan Pada Red Brick Café sebesar 79,6%. Nilai tanggapan responden paling tinggi terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya memperoleh nilai sebesar 86,9% hal ini menunjukkan jika persepsi responden terhadap pekerjaannya sesuai dengan harapan. Sedangkan nilai tanggapan responden paling rendah terdapat pada indikator penghargaan dengan pernyataan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi memperoleh nilai sebesar 72,0% hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap penghargaan tidak sesuai harapan.

Berdasarkan input data peneliti mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan program SPSS 26 dari pernyataan variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Statistics

Kepuasan Kerja

N	Valid	43
	Missing	0
Mean		72,16
Std. Error of Mean		2,553
Median		72,00
Mode		84
Std. Deviation		16,742
Variance		280,282
Range		72
Minimum		18
Maximum		90
Sum		3103

Gambar 4.6 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 72,16 dengan total skor 3103. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Red Brick Café, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-rata Teoritik} = \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik 72,16 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik dengan nilai $72,16 > 54$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument kompensasi yaitu kuat.

4.4. Analisis Kuantitatif

4.4.1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini merupakan hasil dari analisis koefisien korelasi *rank spearman* untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café, peneliti menggunakan SPSS 26 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.37 Hasil Korelasi *Rank Spearman*

Correlations			Kompensasi	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,612**
		Sig. (1-tailed)	,	,000
		N	43	43
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,612**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	,
		N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Output SPSS 26, data diolah tahun 2023

Hasil *output correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café berada pada interval kuat.

Tabel 4.38 Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Nilai	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,20		Sangat Rendah
2	0,21 – 0,40		Rendah
3	0,41 – 0,60		Sedang
4	0,61 – 0,80	0,612	Kuat
5	0,81 – 1,00		Sangat Kuat

4.5. Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café sebagaimana skor korelasi *rank spearman* sebesar 0,612. Skor tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap pemberian kompensasi masih minim hal ini ditunjukkan oleh rata-rata tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi dengan nilai paling rendah terdapat pada indikator gaji dengan pernyataan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari yakni sebesar 72,0%. Hal ini sejalan dengan teori kompensasi menurut Dessler (2019) ialah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul karena dipekerjakannya karyawan di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja terhadap indikator penghargaan dengan pernyataan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi mendapat nilai paling rendah sebesar 72,0%. Hal ini sejalan dengan teori kepuasan kerja menurut Priansa (2021) kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khafit Abdillah (2019) dan Sri Rhamdani (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Red Brick Café maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi pada Red Brick Café berada pada kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan analisis deskriptif nilai rata-rata tanggapan responden yang mencapai 78,9%. Nilai tertinggi ada pada indikator fasilitas dengan pernyataan fasilitas yang tersedia memadai dan memudahkan saya dalam bekerja memperoleh nilai sebesar 84,6%. Nilai terendah ada pada indikator gaji dengan pernyataan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari memperoleh nilai 72,0%. Artinya pemberian kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, fasilitas dan tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan, kualitas dan kuantitas pekerjaannya namun masih belum bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.
2. Kepuasan kerja pada Red Brick Café berada pada kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan analisis deskriptif nilai rata-rata tanggapan responden yang mencapai 79,6%. Nilai tertinggi ada pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya memperoleh nilai sebesar 86,9%. Nilai terendah ada pada indikator penghargaan dengan pernyataan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi memperoleh nilai 72,0%. Artinya karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian, kemampuan dan pengalaman kerja namun perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café. Hasil uji korelasi *rank spearman* di dapat nilai sebesar 0,612. Hal ini menunjukkan semakin besar kompensasi yang di dapat maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada Red Brick Café.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan mengenai Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Red Brick Café maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi Red Brick Café dan akademik:

1. Berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel pemberian kompensasi, indikator gaji dengan pernyataan gaji yang diterima dapat

memenuhi kebutuhan sehari-hari memperoleh nilai terendah yaitu sebesar 72,0% bahwa kerap kali gaji yang diterima karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari khususnya bagi yang sudah berkeluarga. Oleh karena itu, disarankan agar karyawan memiliki pekerjaan sampingan lain seperti berjualan khususnya bagi yang sudah berkeluarga agar gaji yang diterima dari Red Brick Café serta keuntungan dari hasil berjualan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

2. Berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja, indikator penghargaan dengan pernyataan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi memperoleh nilai terendah yaitu 72,0% bahwa kerap kali karyawan yang memiliki prestasi pada bidangnya tidak mendapatkan penghargaan dari Red Brick Cafe. Oleh karena itu, disarankan bagi Red Brick Café agar memberikan penghargaan yang setimpal dengan prestasi yang didapat karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, apalagi jika prestasi tersebut mengharumkan nama Red Brick Café, hal tersebut dilakukan untuk menghindari karyawan dengan kompetensi yang baik serta loyal mengundurkan diri.
3. Dikarenakan keterbatasan waktu, penelitian ini hanya sebatas pada variabel pemberian kompensasi dan variabel kepuasan kerja karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas serta menambahkan variabel-variabel yang lebih menunjang agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Aswari, Putra. (2018) Metode Pengumpulan Data. <http://Belajarpsikologi.com/online>
Diakses april 2018.
- Berman, E. M., Bowman. J. S., West, J. P., & Van Wart, M. R. (2016). *Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems*. CQ Press.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management*. Macmillan International Higher Education.
- Dessler, Gary. (2019). *Human Resource Management. 8th edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein, Umar. (2010). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta Gramedia Pustaka Utama.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jayawardena, Dhammika. (2021). *Critical Human Resource Management. New York: Routledge*.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Citra
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : CV. Putra Media Nusantara

- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (Cetakan keempat)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Rahmawati, Sa'adah. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua (Cetakan Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Sumual, Tinneke. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozanrie
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing, Service)
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan kesepuluh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- William, Keith, Davis. (2021) *Human Resources and Personel Management*. New York: McGraw-Hill.

JURNAL DAN SKRIPSI

- Darnita Leoni Saputri. (2018), *Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage Departemen Di Hotel Grand Central Pekanbaru*. Universitas Riau.
- Devin Nelfan Tjandra, Meilinda Setiawati. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage "X" Hotel Surabaya*. Universitas Kristen Petra.
- Elis Siti Fatimah. (2019). *Hubungan Program Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser*. E-Journal Administrasi Negara. Vol. 7 No. 4 ISSN: 2541-674
- Khafit Abdilah. (2019). *Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Mutiara Galuh Motor*. Universitas Pakuan.

- Ridolof W. Batilmurik. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungannya Dengan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Departemen Food And Beverage Hotel Swiss Belinn Kristal Kupang. Politeknik Negeri Kupang.
- Sandy Eka Permana, Suhaya, Ambuy Sabur. (2021). Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol. 3 No. 2 E-ISSN: 2685-2527. Universitas Syekh Islam Yusuf
- Sri Ramadhani. (2019). Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Rosenere Multi Karya. Universitas Medan Area.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widdia Sri Pujastuti

Alamat : Kp. Babakan No.17 RT.02/RW.01 Desa Cikujang
Kecamatan Gunungguruh Kabupaten Sukabumi.

Tempat dan tanggal lahir : Sukabumi, 02 September 2000

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Kutamaneuh
- SMP : SMPN 1 Gunungguruh
- SMA : SMAN 4 Sukabumi
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 16 April 2023

Peneliti,

(Widdia Sri Pujastuti)

Lampiran 1. Surat Keterangan Magang dan Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irwan Vanali, S.E.,M.M

Jabatan : Owner Red Brick Cafe

Menyatakan bahwa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : Widdia Sri Pujastuti

NPM : 021119367

Prodi : Manajemen

Perusahaan : Red Brick Café

Alamat : Jl. Pelabuhan II No.271, Cikondang, Kota Sukabumi,
Jawa Barat.

Telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian/riset/magang di Red Brick Café mulai dari tanggal 08 Agustus 2022 sampai tanggal 31 Agustus 2022.

Selama melaksanakan penelitian/riset/magang di perusahaan kami, mahasiswa tersebut sangat antusias dan dapat menjalankan tugas-tugas yang kami berikan dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Sukabumi, 27 Februari 2023



Irwan Vanali, S.E.,M.M

Owner Red Brick Café

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA RED BRICK CAFÉ

Salam Hormat,

Perkenalkan nama saya Widdia Sri Pujastuti (021119367) saya mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Saya ingin meminta partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul “Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Red Brick Café”

Penelitian tersebut menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Maka dari itu saya mohon bantuan dari Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu dan mengisi kuesioner di bawah ini dengan lengkap dan jujur sesuai dengan ketentuan. Adapun seluruh jawaban yang yang dituliskan pada kuesioner ini akan saya jaga kerahasiannya dan dipergunakan hanya untuk kepentingan pendidikan saja.

Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi daftar pernyataan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Widdia Sri Pujastuti
021119367

DEMOGRAFI RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat
 Diploma (D3)
 Srata 1 (Sarjana)
- Lama Bekerja : 1-2 Tahun
 3-4 Tahun
 >4 Tahun
- Divisi : Admin Kasir
 Barista
 Waiter
 Kitchen
 Steward
 Car Wash
 Barber Shop

PETUNJUK PENGISISAN

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat dengan cara memberikan tanda diantara nomor 1 sampai dengan nomor 5, dengan petunjuk sebagai berikut :

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN PEMBERIAN KOMPENSASI (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Gaji yang diterima sesuai dengan usaha yang saya keluarkan					
3	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
Bonus						
4	Bonus yang diberikan memotivasi karyawan					
5	Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan					
6	Bonus yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan					
Fasilitas						
7	Fasilitas yang tersedia dapat menunjang pekerjaan saya					
8	Fasilitas yang tersedia membuat saya nyaman saat bekerja					
9	Fasilitas yang tersedia memadai dan memudahkan saya dalam bekerja					
Tunjangan						
10	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan memadai					
11	Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan memadai					
12	Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan memadai					

DAFTAR PERNYATAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan Itu Sendiri						
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya					
3	Pengalaman kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Rekan Kerja						
4	Rekan kerja membantu dalam pekerjaan					
5	Suasana kekeluargaan dirasakan dalam lingkungan pekerjaan					
6	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja					
Suervisi						
7	Atasan mendengar dan menerima masukan dari karyawan dengan baik					
8	Atasan mendukung dan memperhatikan karyawan dengan baik					
9	Atasan memberikan sikap hangat dan bersahabat kepada karyawan					
Penghargaan						
10	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
11	Perusahaan memberikan penghargaan yang setimpal dengan kinerja karyawan					
12	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah lama bekerja					
Prosedur dan Peraturan Kerja						
13	Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan					
14	Peraturan yang ada pada perusahaan meningkatkan disiplin karyawan					
15	Prosedur yang ada pada perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan					
Komunikasi						
16	Komunikasi yang dilakukan saat bekerja berjalan dengan baik					
17	Komunikasi yang dilakukan saat bekerja dipahami dengan baik					
18	Komunikasi yang dilakukan saat bekerja memudahkan pekerjaan					

Lampiran 3. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Pemberian Kompensasi

Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Pemberian Kompensasi

No	Item Pernyataan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	3	3	2	4	5	5	3	3	3	2	3	4	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	1	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
9	4	5	4	3	1	5	5	5	5	4	1	5	47
10	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
11	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	51
12	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	53
13	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	1	5	49
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	48
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	38
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	36
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	24
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	5	5	42
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	49
34	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	52
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	53
38	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	39
41	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
42	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
43	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58

Lampiran 4. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	58
3	5	5	5	5	4	5	2	2	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5	69
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	5	5	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
7	5	5	5	5	5	5	3	3	4	1	1	4	4	4	4	4	5	5	72
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
11	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	84
12	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	84
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	87
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
18	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	84
19	5	5	4	4	5	5	3	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	76
20	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	64
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
25	3	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	71
26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	67
27	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	64
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
29	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	77
33	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	84
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	87
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	5	77
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	88
37	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	85
38	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	84
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	88
40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	70
41	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	66
42	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	84
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90

**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA PENELITIAN
KARYAWAN RED BRICK CAFÉ**

1. Apa kekurangan dan kelebihan bekerja di Red Brick Café?
2. Apa gaji yang diberikan Red Brick Café sesuai dengan kualitas pekerjaan?
3. Apa gaji yang diberikan Red Brick Café sesuai dengan kuantitas pekerjaan?
4. Apa gaji yang diberikan Red Brick Café dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari?
5. Apa ada bonus yang diberikan Red Brick Café?
6. Apa ada pemotongan gaji jika terlambat masuk kerja?
7. Sudah berapa lama kerja di Red Brick?
8. Apa ada tunjangan yang diberikan Red Brick Café?
9. Bila ada pekerjaan lain yang lebih memadai, apakah Anda akan mengambil pekerjaan tersebut dan keluar dari Red Brick Café?
10. Apa atasan (*owner*) memperbolehkan karyawan untuk memberi kritik dan saran?
11. Apa atasan (*owner*) mendengar dan menerima masukan dari karyawan dengan baik?
12. Apakah ada penghargaan yang diberikan Red Brick Café kepada karyawan berprestasi? Jika ada, apakah memadai ?
13. Peraturan kerja di Red Brick Café apakah ada yang memberatkan karyawan?
14. Komunikasi yang digunakan apakah berjalan dengan lancar?
15. Komunikasi yang digunakan apakah dipahami dengan baik oleh karyawan?