

## **Pengaruh Kompensasi dan Benefit terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari**

**Riskayanti<sup>1\*</sup>, Febianus Heatubun<sup>2</sup>, Lucia K. Rahaded<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Caritas Indonesia, Indonesia

\*E-mail: avemarianamsa@gmail.com

### **Information Article**

*History Article*

*Submission: 12-05-2026*

*Revision: 29-06-2026*

*Published: 29-06-2026*

### **DOI Article:**

10.62421/jibema.v3i4.355

### **A B S T R A K**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari, sebuah perusahaan distribusi Fast Moving Consumer Goods (FMCG) yang mencatat tingkat turnover karyawan sebesar 16,0% pada tahun 2025 tertinggi dalam tiga tahun terakhir. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan metode sensus (sampling jenuh) terhadap seluruh 50 karyawan sebagai populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang terdiri dari 26 butir pernyataan (8 item kompensasi, 8 item benefit, 10 item kepuasan kerja). Analisis menggunakan regresi linear berganda, uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta=0,412$ ;  $t=3,847$ ;  $\text{sig}=0,000$ ;  $H_1$  diterima); (2) benefit berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel dominan ( $\beta=0,476$ ;  $t=4,213$ ;  $\text{sig}=0,000$ ;  $H_2$  diterima); (3) secara simultan keduanya berpengaruh signifikan ( $F=38,624$ ;  $\text{sig}=0,000$ ;  $R^2=0,621$ ;  $H_3$  diterima). Sebesar 62,1% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kompensasi dan benefit. Dominannya benefit mengkonfirmasi bahwa tunjangan non-gaji seperti jaminan kesehatan, fasilitas kerja, dan bonus memiliki daya ungkit lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan FMCG di Manokwari dibandingkan komponen gaji itu sendiri.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Benefit; Kepuasan Kerja; Turnover; FMCG; Manokwari; Papua Barat

### **A B S T R A C T**

*This study analyzes the effect of compensation and benefits on employee job satisfaction at PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari, a Fast Moving Consumer Goods (FMCG) distribution company that recorded an employee turnover rate of 16.0% in 2025 the highest in three years. A quantitative approach was applied using a census method (saturated sampling) covering all 50 employees as the population. Data were collected via Likert 1–5 scale questionnaires comprising 26 items (8 compensation items, 8 benefit items, 10 job satisfaction items). Analysis employed multiple linear regression, partial t-test, simultaneous F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). Results show: (1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction ( $\beta=0.412$ ;  $t=3.847$ ;  $\text{sig}=0.000$ ;  $H_1$  accepted); (2) benefits have a positive and significant effect and are the dominant variable ( $\beta=0.476$ ;  $t=4.213$ ;  $\text{sig}=0.000$ ;  $H_2$  accepted); (3) both simultaneously exert a significant effect ( $F=38.624$ ;  $\text{sig}=0.000$ ;  $R^2=0.621$ ;  $H_3$  accepted). 62.1% of the variation in job satisfaction is*

### **Acknowledgment**

---

*explained by compensation and benefits. The dominance of benefits confirms that non-salary allowances such as health insurance, work facilities, and bonuses have greater leverage on employee job satisfaction in the FMCG sector in Manokwari compared to the salary component itself.*

**Key word:** Compensation; Benefits; Job Satisfaction; Turnover; FMCG; Manokwari; West Papua

---

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pilar utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya terbukti menunjukkan produktivitas lebih tinggi, tingkat absensi lebih rendah, serta kecenderungan untuk bertahan lebih lama dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Sebaliknya, ketidakpuasan yang tidak terkelola dengan baik berujung pada peningkatan turnover karyawan sebuah biaya tersembunyi yang seringkali diremehkan manajemen namun berdampak signifikan terhadap efisiensi operasional dan modal sosial perusahaan.

Kompensasi dan benefit merupakan dua faktor yang secara konsisten diidentifikasi sebagai determinan utama kepuasan kerja. Kompensasi, yang mencakup seluruh balas jasa finansial dan non-finansial yang diterima karyawan atas kontribusinya, berfungsi tidak hanya sebagai pemenuh kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai sinyal penghargaan organisasi terhadap karyawan (Hasibuan, 2017). Benefit sebagai kompensasi tidak langsung berupa jaminan kesehatan, tunjangan transportasi, bonus, dan fasilitas lainnya melengkapi sistem kompensasi dengan menysar kebutuhan keamanan dan kesejahteraan jangka panjang karyawan (Dessler, 2020). Dalam perspektif Teori Dua Faktor Herzberg (1959), kompensasi dan benefit termasuk hygiene factors: ketika tidak terpenuhi, keduanya menimbulkan ketidakpuasan; ketika terpenuhi secara memadai, keduanya menciptakan landasan kondusif bagi kepuasan kerja yang sesungguhnya.

PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari merupakan perusahaan distribusi Fast Moving Consumer Goods (FMCG) yang menyalurkan berbagai produk kebutuhan sehari-hari kepada toko, kios, swalayan, dan agen penjualan di wilayah Manokwari dan sekitarnya. Operasional distribusi FMCG menuntut karyawan bekerja dengan intensitas tinggi, mobilitas lapangan yang besar, serta target distribusi yang ketat kondisi yang menjadikan sistem kompensasi dan benefit sebagai variabel kritis bagi keberlangsungan dan produktivitas tenaga kerja.

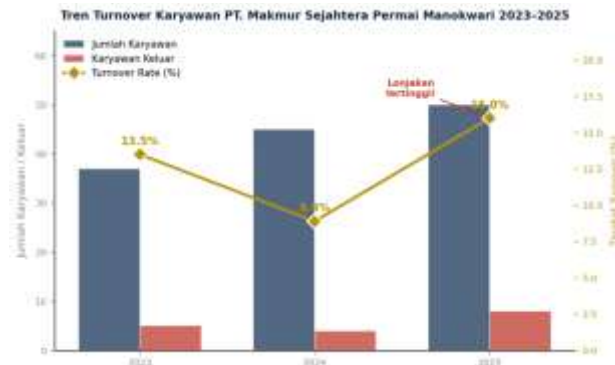
Data turnover karyawan perusahaan ini mencatat dinamika yang mengkhawatirkan, sebagaimana tersaji pada Tabel 1. Tingkat turnover yang sempat membaik pada 2024 (8,9%) kembali melonjak tajam ke angka 16,0% pada 2025 tertinggi dalam tiga tahun terakhir. Lonjakan ini mengisyaratkan adanya

permasalahan mendasar pada kepuasan kerja yang belum terselesaikan secara sistematis.

**Tabel 1. Tingkat Turnover Karyawan PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari 2023–2025**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan Keluar | Persentase Turnover | Tren |
|-------|-----------------|-----------------|---------------------|------|
| 2023  | 37 orang        | 5 orang         | 13,5%               | ↑    |
| 2024  | 45 orang        | 4 orang         | 8,9%                | ↓    |
| 2025  | 50 orang        | 8 orang         | 16,0%               | ↑↑   |

Sumber: PT. Makmur Sejahtera Permai, 2026



**Gambar 1. Tren Turnover Karyawan PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari 2023–2025**

Sumber: PT. Makmur Sejahtera Permai, 2026

Visualisasi pada Gambar 1 memperjelas pola turnover yang berfluktuasi namun dengan kecenderungan meningkat: setelah perbaikan pada 2024, lonjakan 2025 yang melampaui titik awal 2023 menunjukkan bahwa perbaikan yang dilakukan belum bersifat struktural dan berkelanjutan. Harmen dkk. (2026) menegaskan bahwa sistem kompensasi dan benefit yang tidak optimal secara langsung berdampak pada menurunnya kepuasan dan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lambi (2024) menemukan bahwa kompensasi yang dikelola secara efektif berfungsi sebagai alat strategis yang mendorong karyawan bekerja efisien. Stefanus dan Yusianto (2025) mengkonfirmasi bahwa kompensasi yang adil dan sesuai harapan merupakan prasyarat kepuasan kerja yang sesungguhnya.

Kesenjangan antara das sollen sistem kompensasi dan benefit yang adil, transparan, dan kompetitif sehingga karyawan merasa dihargai dan terdorong bertahan dengan das sein berupa tingkat turnover yang kembali melonjak pada 2025 menjadi urgensi penelitian ini. Kajian empiris tentang pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja karyawan distribusi FMCG di Papua Barat belum pernah dilakukan sebelumnya, menjadikan penelitian ini mengisi celah literatur yang penting.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-asosiatif untuk menguji pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan benefit ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi yang diuji:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Penelitian dilaksanakan pada PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari selama

satu bulan setelah proposal penelitian dinyatakan lulus.

Populasi mencakup seluruh 50 karyawan tetap perusahaan. Karena populasi tergolong kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, teknik sampling jenuh (sensus) diterapkan seluruh anggota populasi dijadikan responden. Profil populasi dan sampel disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Profil Populasi dan Sampel Penelitian**

| No. | Keterangan                                             | Jumlah   | Teknik Sampling | Sampel |
|-----|--------------------------------------------------------|----------|-----------------|--------|
| 1   | Seluruh karyawan PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari | 50 orang | Sampling Jenuh  | 50     |

Sumber: PT. Makmur Sejahtera Permai, 2026

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang terdiri dari 8 butir untuk kompensasi ( $X_1$ ), 8 butir untuk benefit ( $X_2$ ), dan 10 butir untuk kepuasan kerja ( $Y$ ), total 26 butir pernyataan. Tahapan analisis: (1) uji validitas Product Moment ( $r$ -tabel  $df=48$ ,  $\alpha=5\%=0,2787$ ) dan reliabilitas Cronbach's Alpha  $>0,60$ ; (2) uji asumsi klasik normalitas Kolmogorov-Smirnov, heteroskedastisitas Glejser, autokorelasi Durbin-Watson, dan multikolinearitas Tolerance/VIF; (3) regresi linear berganda; (4) koefisien determinasi  $R^2$ ; (5) uji  $t$  parsial ( $\alpha=5\%$ ;  $t$ -tabel  $df=48=2,011$ ); dan (6) uji  $F$  simultan ( $\alpha=5\%$ ;  $F$ -tabel  $df_1=2$ ,  $df_2=47=3,20$ ).

## Hipotesis

$H_1$ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari.

$H_2$ : Benefit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari.

$H_3$ : Kompensasi dan benefit secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari

PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari adalah perusahaan distribusi FMCG yang beroperasi di wilayah Manokwari, Papua Barat, menyalurkan berbagai produk kebutuhan sehari-hari kepada jaringan ritel yang tersebar di kota dan sekitarnya. Per tahun 2025, perusahaan mempekerjakan 50 karyawan tetap yang mencakup staf lapangan (sales dan driver), staf gudang, dan staf administrasi. Intensitas kerja yang tinggi target distribusi harian, mobilitas lapangan, dan tuntutan pelayanan pelanggan yang ketat menjadikan sistem kompensasi dan benefit sebagai elemen strategis dalam manajemen SDM perusahaan ini. Tingkat turnover 16,0% pada 2025 yang merupakan angka tertinggi dalam tiga tahun terakhir menjadi sinyal bahwa sistem yang ada memerlukan evaluasi dan perbaikan

yang terstruktur.

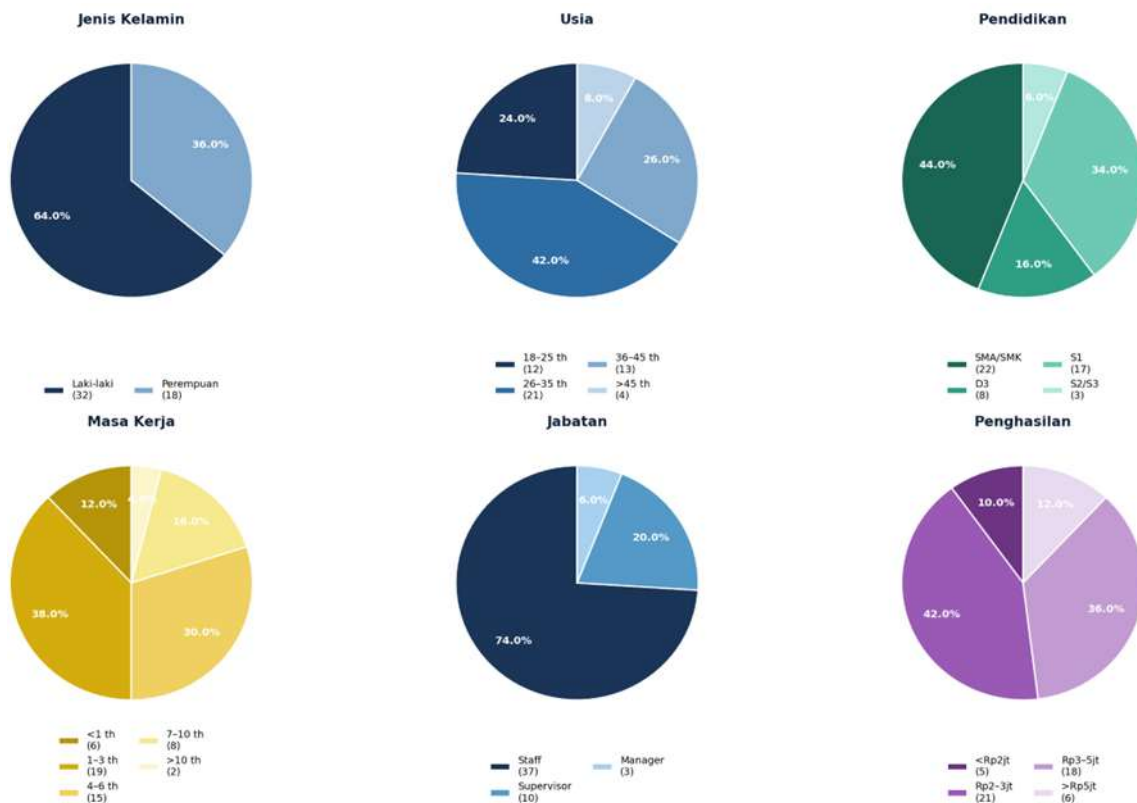
### Karakteristik Responden

Seluruh 50 kuesioner yang disebarkan kembali dalam kondisi terisi lengkap (response rate 100%). Karakteristik responden disajikan pada Tabel 3 dan divisualisasikan pada Gambar 2.

**Tabel 3. Karakteristik Responden (n = 50)**

| Karakteristik | Kategori                | n         | Persentase (%) |
|---------------|-------------------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki               | 32        | 64,0           |
|               | Perempuan               | 18        | 36,0           |
|               | <b>Total</b>            | <b>50</b> | <b>100</b>     |
| Usia          | 18–25 tahun             | 12        | 24,0           |
|               | 26–35 tahun             | 21        | 42,0           |
|               | 36–45 tahun             | 13        | 26,0           |
|               | > 45 tahun              | 4         | 8,0            |
|               | <b>Total</b>            | <b>50</b> | <b>100</b>     |
| Pendidikan    | SMA/SMK                 | 22        | 44,0           |
|               | Diploma (D3)            | 8         | 16,0           |
|               | Sarjana (S1)            | 17        | 34,0           |
|               | Pascasarjana (S2/S3)    | 3         | 6,0            |
|               | <b>Total</b>            | <b>50</b> | <b>100</b>     |
| Masa Kerja    | < 1 tahun               | 6         | 12,0           |
|               | 1–3 tahun               | 19        | 38,0           |
|               | 4–6 tahun               | 15        | 30,0           |
|               | 7–10 tahun              | 8         | 16,0           |
|               | > 10 tahun              | 2         | 4,0            |
|               | <b>Total</b>            | <b>50</b> | <b>100</b>     |
| Jabatan       | Staff                   | 37        | 74,0           |
|               | Supervisor              | 10        | 20,0           |
|               | Manager                 | 3         | 6,0            |
|               | <b>Total</b>            | <b>50</b> | <b>100</b>     |
| Penghasilan   | < Rp2.000.000           | 5         | 10,0           |
|               | Rp2.000.000–Rp3.000.000 | 21        | 42,0           |
|               | Rp3.000.000–Rp5.000.000 | 18        | 36,0           |
|               | > Rp5.000.000           | 6         | 12,0           |
|               | <b>Total</b>            | <b>50</b> | <b>100</b>     |

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



**Gambar 2. Karakteristik Responden PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari (n = 50)**

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Laki-laki mendominasi (64,0%), konsisten dengan karakter perusahaan distribusi FMCM yang mengandalkan tenaga lapangan. Kelompok usia 26–35 tahun merupakan segmen terbesar (42,0%) segmen usia produktif yang memiliki ekspektasi kompensasi dan benefit lebih terstruktur, sudah menanggung kebutuhan keluarga, dan paling sensitif terhadap ketidaksepadanan antara beban kerja dan imbalan yang diterima.

Mayoritas berpendidikan SMA/SMK (44,0%) tipikal tenaga operasional distribusi yang dominannya bekerja sebagai driver dan sales lapangan. Masa kerja 1–3 tahun mendominasi (38,0%), dan ketika dikombinasikan dengan data turnover 2025 yang mencatat 8 karyawan keluar, pola ini mengisyaratkan bahwa karyawan yang tidak menemukan kepuasan kerja memilih meninggalkan perusahaan pada fase awal hubungan kerja sebelum terbentuknya loyalitas berbasis masa kerja yang lebih panjang. Dari sisi penghasilan, 52,0% karyawan berada di kisaran Rp2–5 juta, yang mengindikasikan bahwa paket kompensasi perusahaan berada di kisaran UMR hingga sedikit di atasnya.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

| Var.           | Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan | Cronbach's Alpha |
|----------------|------|----------|---------|------------|------------------|
| X <sub>1</sub> | X1.1 | 0,512    | 0,2787  | Valid      | 0,847 (Reliabel) |
|                | X1.2 | 0,487    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X1.3 | 0,503    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X1.4 | 0,521    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X1.5 | 0,476    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X1.6 | 0,498    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X1.7 | 0,509    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X1.8 | 0,494    | 0,2787  | Valid      |                  |
| X <sub>2</sub> | X2.1 | 0,534    | 0,2787  | Valid      | 0,863 (Reliabel) |
|                | X2.2 | 0,517    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X2.3 | 0,498    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X2.4 | 0,526    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X2.5 | 0,511    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X2.6 | 0,503    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X2.7 | 0,519    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | X2.8 | 0,507    | 0,2787  | Valid      |                  |
| Y              | Y1   | 0,528    | 0,2787  | Valid      | 0,878 (Reliabel) |
|                | Y2   | 0,514    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | Y3   | 0,539    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | Y4   | 0,502    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | Y5   | 0,521    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | Y6   | 0,497    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | Y7   | 0,533    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | Y8   | 0,508    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | Y9   | 0,516    | 0,2787  | Valid      |                  |
|                | Y10  | 0,524    | 0,2787  | Valid      |                  |

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Seluruh 26 item pernyataan dinyatakan valid karena r-hitung masing-masing melampaui r-tabel 0,2787 ( $df=48$ ,  $\alpha=5\%$ ). Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,847 (X<sub>1</sub>) hingga 0,878 (Y) semuanya jauh melampaui ambang 0,60 (Ghozali, 2016), bahkan masuk kategori "baik" ( $>0,80$ ). Konsistensi internal yang kuat ini membuktikan bahwa kuesioner 26 butir mampu mengukur konstruk kompensasi, benefit, dan kepuasan kerja secara andal di konteks spesifik perusahaan distribusi FMCG Manokwari.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

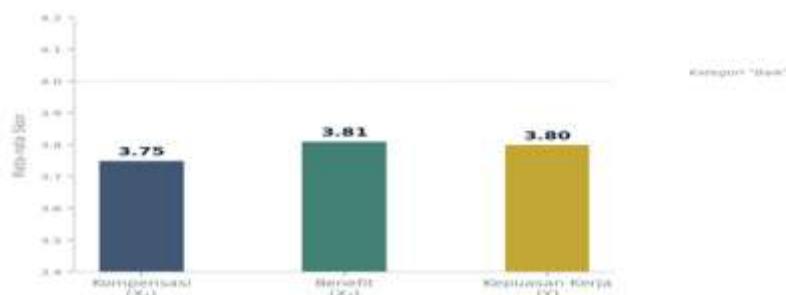
**Tabel 5. Rata-rata Skor Per Indikator dan Variabel Penelitian**

| Var.           | Indikator / Pernyataan                                                          | Mean | Kat.  |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| X <sub>1</sub> | X1.1. Kompensasi yang diterima sudah adil dibandingkan pekerjaan yang dilakukan | 3,84 | Baik  |
|                | X1.2. Kompensasi sesuai dengan karyawan lain yang memiliki jabatan sama         | 3,78 | Baik  |
|                | X1.3. Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan hidup                              | 3,62 | Cukup |

| Var.           | Indikator / Pernyataan                                                    | Mean        | Kat.        |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| X <sub>1</sub> | X1.4. Besaran kompensasi yang diberikan perusahaan sudah layak            | 3,71        | Baik        |
|                | X1.5. Perusahaan selalu membayar gaji tepat waktu                         | 3,92        | Baik        |
|                | X1.6. Bonus atau insentif diberikan sesuai jadwal yang ditentukan         | 3,68        | Baik        |
|                | X1.7. Kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja                  | 3,74        | Baik        |
|                | X1.8. Tanggung jawab pekerjaan sebanding dengan kompensasi yang diberikan | 3,69        | Baik        |
|                | <b>Rata-rata Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>                               | <b>3,75</b> | <b>Baik</b> |
|                | X2.1. Benefit yang diberikan perusahaan sudah memadai                     | 3,88        | Baik        |
|                | X2.2. Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu kesejahteraan karyawan | 3,94        | Baik        |
|                | X2.3. Benefit yang diterima sesuai dengan kebutuhan karyawan              | 3,82        | Baik        |
|                | X2.4. Perusahaan memberikan benefit yang relevan dengan kondisi karyawan  | 3,76        | Baik        |
| X <sub>2</sub> | X2.5. Benefit diberikan secara adil kepada seluruh karyawan               | 3,71        | Baik        |
|                | X2.6. Tidak ada perbedaan yang merugikan dalam pemberian benefit          | 3,64        | Cukup       |
|                | X2.7. Benefit diberikan tepat waktu sesuai ketentuan                      | 3,89        | Baik        |
|                | X2.8. Perusahaan konsisten dalam memberikan benefit kepada karyawan       | 3,83        | Baik        |
|                | <b>Rata-rata Benefit (X<sub>2</sub>)</b>                                  | <b>3,81</b> | <b>Baik</b> |
| Y              | Y1. Merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan                           | 3,86        | Baik        |
|                | Y2. Pekerjaan memberikan pengalaman yang menyenangkan                     | 3,79        | Baik        |
|                | Y3. Puas dengan gaji yang diterima                                        | 3,62        | Cukup       |
|                | Y4. Gaji yang diterima sesuai dengan harapan                              | 3,68        | Baik        |
|                | Y5. Puas dengan kesempatan promosi yang diberikan                         | 3,71        | Baik        |
|                | Y6. Perusahaan memberikan peluang karir yang jelas                        | 3,74        | Baik        |
|                | Y7. Atasan memberikan arahan yang jelas dalam bekerja                     | 3,91        | Baik        |
|                | Y8. Puas dengan cara atasan mengawasi pekerjaan                           | 3,83        | Baik        |
|                | Y9. Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja                  | 3,97        | Baik        |
|                | Y10. Rekan kerja saling mendukung dalam bekerja                           | 3,94        | Baik        |
|                | <b>Rata-rata Kepuasan Kerja (Y)</b>                                       | <b>3,80</b> | <b>Baik</b> |

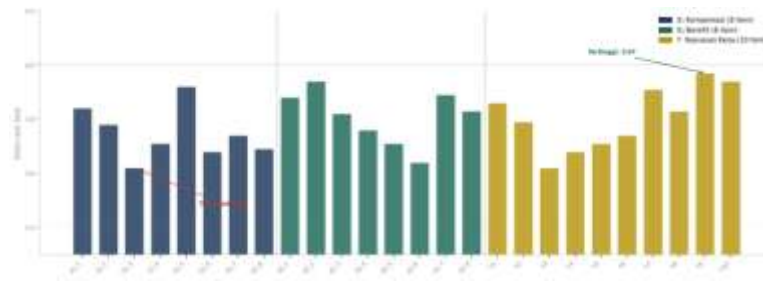
Keterangan Kategori: 1,00–1,80 = Sangat Buruk; 1,81–2,60 = Buruk; 2,61–3,40 = Cukup; 3,41–4,20 = Baik; 4,21–5,00 = Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



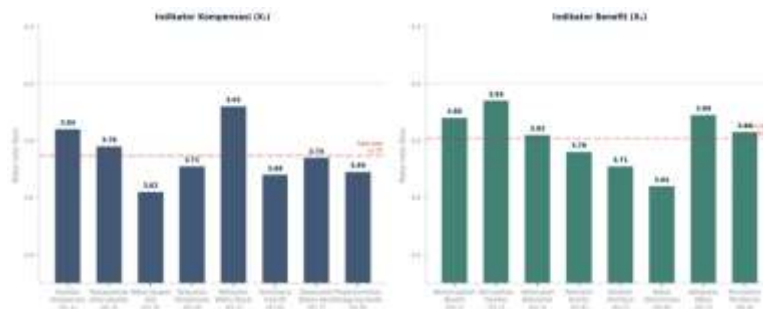
**Gambar 3. Rata-rata Skor Per Variabel Penelitian (n=50)**

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



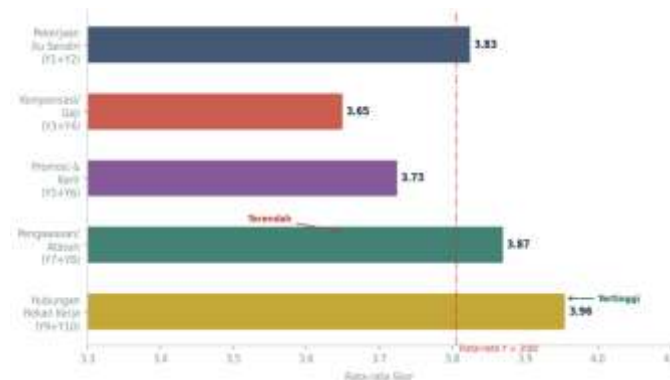
**Gambar 4. Rata-rata Skor Per Item Kuesioner Seluruh Variabel (n=50)**

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



**Gambar 5. Rata-rata Skor Per Indikator: Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Benefit (X<sub>2</sub>)**

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



**Gambar 6. Rata-rata Skor Kepuasan Kerja (Y) per Dimensi Luthans (2018)**

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Rata-rata skor seluruh variabel berada pada kategori "Baik" (3,75–3,81), yang mengindikasikan bahwa karyawan secara umum memberikan penilaian positif terhadap sistem kompensasi dan benefit perusahaan, serta merasakan kepuasan kerja yang memadai. Namun, angka turnover 16,0% mengingatkan bahwa rata-rata agregat seringkali menyembunyikan ketidakpuasan yang tersebut pada sebagian kelompok karyawan khususnya staf lapangan dengan beban kerja tinggi dan ekspektasi gaji yang belum terpenuhi.

Pada kompensasi (X<sub>1</sub>), ketepatan waktu pembayaran (X1.5: 3,92) meraih skor tertinggi, mencerminkan bahwa manajemen konsisten dalam memenuhi kewajiban pembayaran tepat waktu. Sebaliknya, ketercukupan gaji (X1.3: 3,62) dan konsistensi insentif (X1.6: 3,68) meraih skor terendah

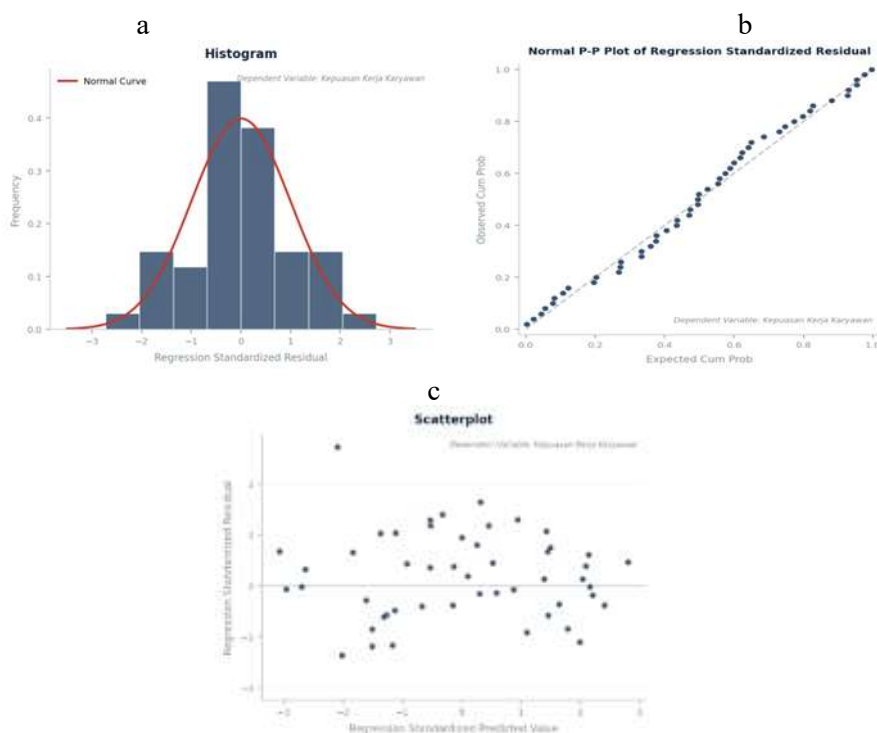
dua titik lemah yang berkorelasi langsung dengan kepuasan terhadap gaji (Y3: 3,62) yang juga merupakan indikator kepuasan kerja terendah. Pada benefit (X<sub>2</sub>), kemudahan akses fasilitas (X2.2: 3,94) dan ketepatan waktu pemberian (X2.7: 3,89) meraih skor tertinggi, sedangkan keadilan distribusi benefit yang bebas diskriminasi (X2.6: 3,64) masih menjadi titik lemah yang perlu penanganan sistematis. Pada kepuasan kerja (Y), dimensi hubungan rekan kerja meraih skor tertinggi (Y9: 3,97; Y10: 3,94), sementara dimensi kompensasi/gaji paling rendah (Y3: 3,62; Y4: 3,68) pola yang konsisten dengan temuan pada variabel kompensasi.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik**

| Uji                                                  | Nilai | Kesimpulan                      |
|------------------------------------------------------|-------|---------------------------------|
| Normalitas – K-S (Asymp. Sig.)                       | 0,200 | Normal (> 0,05)                 |
| Heteroskedastisitas – Glejser (Sig. X <sub>1</sub> ) | 0,317 | Bebas (> 0,05)                  |
| Heteroskedastisitas – Glejser (Sig. X <sub>2</sub> ) | 0,264 | Bebas (> 0,05)                  |
| Autokorelasi – Durbin-Watson                         | 1,934 | Bebas autokorelasi (dU<DW<4–dU) |
| Multikolinearitas – Tolerance X <sub>1</sub>         | 0,681 | Bebas (> 0,10)                  |
| Multikolinearitas – VIF X <sub>1</sub>               | 1,468 | Bebas (< 10)                    |
| Multikolinearitas – Tolerance X <sub>2</sub>         | 0,681 | Bebas (> 0,10)                  |
| Multikolinearitas – VIF X <sub>2</sub>               | 1,468 | Bebas (< 10)                    |

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



**Gambar 7. (a) Histogram Uji Normalitas; (b) Normal P-P Plot Uji Normalitas; (c) Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Nilai Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 melampaui batas kritis 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal dikonfirmasi visual melalui histogram dan P-P Plot pada Gambar 7a dan 7b. Uji Glejser menghasilkan sig. 0,317 ( $X_1$ ) dan 0,264 ( $X_2$ ), keduanya melampaui 0,05, mengkonfirmasi model bebas heteroskedastisitas dikonfirmasi visual melalui Scatterplot (Gambar 7c) yang menunjukkan penyebaran acak tanpa pola. Nilai Durbin-Watson 1,934 berada pada zona  $dU < DW < 4-dU$ , membuktikan tidak ada autokorelasi. VIF  $X_1$  dan  $X_2$  masing-masing 1,468, jauh di bawah ambang 10, membuktikan bebas multikolinearitas. Model memenuhi seluruh syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel             | B     | Std. Error | t-hitung | Sig.  |
|----------------------|-------|------------|----------|-------|
| (Constant)           | 3,214 | 2,847      | 1,129    | 0,264 |
| Kompensasi ( $X_1$ ) | 0,412 | 0,107      | 3,847    | 0,000 |
| Benefit ( $X_2$ )    | 0,476 | 0,113      | 4,213    | 0,000 |

Catatan: t-tabel  $df=48$ ,  $\alpha=5\% = 2,011$

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,214 + 0,412 X_1 + 0,476 X_2 + e$$

Konstanta 3,214 merepresentasikan tingkat kepuasan kerja dasar yang ada ketika kompensasi dan benefit bernilai nol secara teoritis mencerminkan faktor-faktor lain seperti budaya kerja, hubungan interpersonal, dan kondisi lingkungan yang tidak dimasukkan dalam model. Koefisien  $X_2$  (0,476) lebih besar dari koefisien  $X_1$  (0,412), mengkonfirmasi benefit sebagai prediktor yang lebih kuat. Setiap kenaikan satu satuan persepsi benefit akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,476 satuan, ceteris paribus. Selisih koefisien  $X_2 - X_1 = 0,064$  poin mengindikasikan bahwa meskipun keduanya positif dan signifikan, investasi pada peningkatan benefit menghasilkan return kepuasan yang lebih tinggi per unit dibandingkan investasi pada peningkatan kompensasi langsung.

### Koefisien Determinasi dan Uji F

**Tabel 8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji F**

| Model | R     | $R^2$ (Adjusted $R^2$ ) | F-hitung | Sig. F |
|-------|-------|-------------------------|----------|--------|
| 1     | 0,788 | 0,621 (0,606)           | 38,624   | 0,000  |

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Nilai  $R=0,788$  mencerminkan korelasi simultan yang kuat antara kompensasi, benefit, dan kepuasan kerja.  $R^2=0,621$  (Adjusted  $R^2=0,606$ ) berarti 62,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kompensasi dan benefit angka yang substansial untuk penelitian SDM di perusahaan distribusi skala menengah di Papua Barat. Uji  $F=38,624$  dengan  $sig=0,000$  jauh melampaui

F-tabel 3,20, mengkonfirmasi model layak dan  $H_3$  diterima. Sisa variasi 37,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak masuk model, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan kesempatan pengembangan karir.

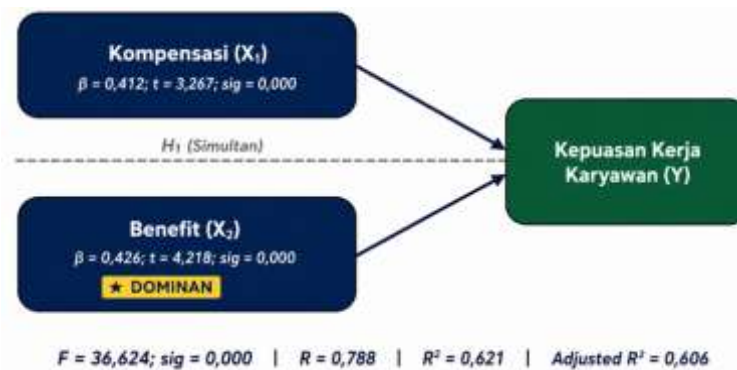
### Uji t Parsial dan Rekapitulasi Hipotesis

**Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis                                         | t/F-hitung | t/F-tabel | Sig.  | Keterangan               |
|---------------------------------------------------|------------|-----------|-------|--------------------------|
| $H_1$ : Kompensasi ( $X_1$ ) → Kepuasan Kerja (Y) | 3,847      | 2,011     | 0,000 | $H_1$ Diterima           |
| $H_2$ : Benefit ( $X_2$ ) → Kepuasan Kerja (Y)    | 4,213      | 2,011     | 0,000 | $H_2$ Diterima (Dominan) |
| $H_3$ : $X_1 + X_2 \rightarrow Y$ (Simultan)      | $F=38,624$ | $F=3,20$  | 0,000 | $H_3$ Diterima           |

Catatan: t-tabel  $df=48$ ,  $\alpha=5\%=2,011$ ; F-tabel  $df_1=2$ ,  $df_2=47=3,20$

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



**Gambar 8. Model Hasil Penelitian**

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $H_1$ )

$H_1$  diterima ( $\beta=0,412$ ;  $t=3,847$ ;  $sig=0,000$ ). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari. Temuan ini selaras dengan Kurniawan dan Bintoro (2021) yang menemukan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta Stefanus dan Yusianto (2025) yang mengkonfirmasi kompensasi yang adil mendorong kepuasan kerja yang sesungguhnya.

Ketepatan waktu pembayaran ( $X1.5$ : 3,92) menjadi indikator kompensasi yang dipersepsikan paling positif, mengkonfirmasi prediksi Teori Harapan Vroom (1964): konsistensi pemberian reward tepat waktu memperkuat keyakinan karyawan bahwa usaha dan kinerja mereka dihargai secara pasti. Sebaliknya, ketercukupan gaji ( $X1.3$ : 3,62) dan konsistensi insentif ( $X1.6$ : 3,68) meraih skor terendah mengisyaratkan bahwa staf lapangan distribusi yang menanggung beban mobilitas tinggi dan target

ketat masih merasakan kesenjangan antara imbalan yang diterima dengan tuntutan pekerjaannya. Kesenjangan ini berpotensi menjadi faktor pendorong turnover jika tidak ditangani, karena Setiawan (2016) menemukan bahwa persepsi ketidakadilan kompensasi merupakan salah satu pemicu utama keinginan berpindah kerja.

### **Pengaruh Benefit terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (H<sub>2</sub>) Variabel Dominan**

H<sub>2</sub> diterima dan benefit menjadi variabel dominan ( $\beta=0,476$ ;  $t=4,213$ ;  $\text{sig}=0,000$ ). Temuan ini mengkonfirmasi Harmen dkk. (2026) yang menemukan sistem benefit yang baik dan transparan langsung meningkatkan kepuasan kerja. Dominannya benefit atas kompensasi merupakan temuan yang relevan secara kontekstual: pada perusahaan distribusi FMCG di Manokwari, di mana gaji pokok relatif terstandarisasi berdasarkan regulasi UMR Papua Barat, variasi kepuasan kerja lebih banyak digerakkan oleh tunjangan tambahan yang bersifat tidak wajib namun sangat diapresiasi.

Prasetya dan Kato (2011) membuktikan bahwa kompensasi non-finansial termasuk benefit memiliki pengaruh setara atau bahkan lebih besar dari kompensasi finansial langsung dalam mendorong kepuasan temuan yang persis tercermin dalam penelitian ini. Dua indikator benefit tertinggi adalah kemudahan akses fasilitas (X2.2: 3,94) dan ketepatan waktu pemberian (X2.7: 3,89), mengkonfirmasi perspektif Teori Kebutuhan Maslow (1943) bahwa fasilitas yang diberikan secara konsisten menyasar kebutuhan keamanan dan kenyamanan dasar yang menjadi landasan bagi kepuasan pada level lebih tinggi. Keadilan distribusi benefit (X2.6: 3,64) masih menjadi titik lemah paling kritis: persepsi diskriminasi dalam distribusi benefit meskipun bersifat subyektif dapat mengikis trust karyawan terhadap organisasi (Rivai, 2018).

### **Pengaruh Simultan Kompensasi dan Benefit (H<sub>3</sub>)**

H<sub>3</sub> diterima ( $F=38,624$ ;  $\text{sig}=0,000$ ;  $R^2=0,621$ ). Kompensasi dan benefit secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,1% variasi kepuasan kerja karyawan angka yang substansial untuk penelitian SDM di perusahaan distribusi skala menengah. Interaksi sinergis kedua variabel bekerja melalui dua jalur berbeda: kompensasi memenuhi kebutuhan ekonomi dasar yang bersifat eksplisit dan terukur, sementara benefit melengkapinya dengan jaminan keamanan jangka panjang dan fasilitas yang meningkatkan kenyamanan kerja secara holistik. Armstrong dan Taylor (2020) menegaskan bahwa sistem kompensasi total yang mengintegrasikan gaji dan benefit secara koheren menciptakan proposisi nilai karyawan yang jauh lebih kuat daripada masing-masing komponen secara terpisah.

Sisa variasi 37,9% membuka peluang riset lanjutan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, kondisi lingkungan fisik, dan pengembangan karir. Robbins dan Judge (2017) mengidentifikasi pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja sebagai faktor penting yang berkontribusi pada kepuasan di luar dimensi

kompensasi dan benefit. Temuan bahwa dimensi hubungan rekan kerja mendapatkan skor tertinggi dalam kepuasan (Y9: 3,97) mengisyaratkan bahwa modal sosial internal kohesi tim dan budaya kerja yang saling mendukung merupakan aset yang perlu diperkuat sebagai pelengkap sistem kompensasi dan benefit.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan pokok. Pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari ( $\beta=0,412$ ;  $t=3,847$ ;  $\text{sig}=0,000$ ;  $H_1$  diterima). Ketepatan waktu pembayaran menjadi dimensi paling diapresiasi, sedangkan ketercukupan gaji dan konsistensi insentif masih menjadi tantangan utama khususnya bagi staf lapangan yang menanggung beban mobilitas dan target distribusi yang tinggi.

Kedua, benefit berpengaruh positif dan signifikan sekaligus menjadi variabel dominan ( $\beta=0,476$ ;  $t=4,213$ ;  $\text{sig}=0,000$ ;  $H_2$  diterima). Kemudahan akses fasilitas dan konsistensi pemberian benefit tepat waktu merupakan dua kekuatan utama yang perlu dipertahankan, sementara keadilan distribusi benefit masih memerlukan perbaikan sistematis. Dominannya benefit atas kompensasi mengkonfirmasi bahwa tunjangan non-gaji memiliki daya ungkit yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pada perusahaan distribusi FMCG di Manokwari.

Ketiga, kompensasi dan benefit secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $F=38,624$ ;  $\text{sig}=0,000$ ;  $R^2=0,621$ ;  $H_3$  diterima). Hampir dua pertiga variasi kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh sistem kompensasi dan benefit mengkonfirmasi validitas Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Kebutuhan Maslow dalam konteks perusahaan distribusi FMCG di Papua Barat.

Empat rekomendasi strategis diajukan. Pertama, manajemen PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari perlu meninjau struktur gaji staf lapangan distribusi agar lebih mencerminkan intensitas beban kerja yang sesungguhnya. Penyesuaian kompensasi berbasis evaluasi jabatan yang transparan dengan indikator yang jelas dan dikomunikasikan kepada karyawan dapat menutup kesenjangan persepsi yang saat ini menjadi sumber ketidakpuasan.

Kedua, keadilan dalam distribusi benefit perlu diperkuat melalui kebijakan tertulis yang jelas mengenai kriteria dan mekanisme pemberian setiap jenis benefit. Rivai (2018) menyatakan bahwa transparansi sistem benefit meningkatkan kepercayaan karyawan dan meminimalisir persepsi diskriminasi. Kebijakan ini terutama penting untuk mencegah disparitas persepsi antara karyawan lapangan dan karyawan kantor dalam hal akses benefit.

Ketiga, mengingat tingkat turnover 2025 mencapai 16,0% dengan konsentrasi pada karyawan masa kerja 1–3 tahun, perusahaan perlu merancang program retensi awal yang berbasis insentif masa kerja misalnya bonus loyalitas yang diberikan setelah melewati tahun pertama dan ketiga. Program

semacam ini memberikan sinyal konkret bahwa perusahaan menghargai karyawan yang memilih bertahan.

Keempat, evaluasi kepuasan kerja karyawan perlu dijadikan agenda rutin tahunan dengan instrumen terstandar. Data kepuasan yang dikumpulkan secara berkala memungkinkan manajemen mendeteksi tren ketidakpuasan lebih awal sebelum berujung pada keputusan keluar karyawan. Penelitian lanjutan disarankan mengeksplorasi variabel mediasi seperti motivasi kerja atau komitmen organisasi, dan variabel moderasi seperti masa kerja dan jabatan, untuk mendapatkan gambaran pengaruh kompensasi dan benefit yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Harmen, H., Saragih, D., Sitindaon, E. G. N., Tarigan, F., & Sitepu, L. M. (2026). Analisis sistem kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan: Studi kasus ojek online (Gojek). *Bata Ilyas Educational Management Review*, 6(1), 1–6. <https://doi.org/10.37531/biemr.v6i1.3750>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., & Newstrom, J. W. (2020). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Kurniawan, A., & Bintoro, B. (2021). Pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 45–58.
- Lambi, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management and Business Accounting (JMBA)*. <https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/index>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Luthans, F. (2018). *Organizational behavior* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.

- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mondy, R. W. (2018). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Prasetya, A., & Kato, M. (2011). The effect of financial and non-financial compensation to employee performance. *The 2nd International Research Symposium in Service Management*, Yogyakarta, Indonesia.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish*. Free Press.
- Setiawan, D. (2016). Pengaruh keadilan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan. *JBTI*, 7(1). <https://doi.org/10.18196/jbti.v7i1.2545>
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Stefanus, W., & Yusianto, Y. (2025). Pengaruh kompensasi, stres, dan budaya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(3), 1084–1092. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i3.34714>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2016). *Human resources and personnel management* (6th ed.). McGraw-Hill.