

**SKRIPSI**

**PENGARUH FAKTOR FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. SURVEYOR CARBON CONSULTING  
INDONESIA CABANG SAMARINDA**



Oleh:

**SHERLY YAKOB**

**NPM. 21.61201.112**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu  
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**

**2026**



**UNIVERSITAS  
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA  
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi Manajemen; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal 27 Februari 2026 bertempat di Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
  2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
  3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
  4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
  5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
  6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
  7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AKX/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
  2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
  3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Emi Setiawati, S.E.,ME		Ketua
2.	Dr. Suyanto, S.E, M.Si		Anggota
3.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE.,MM		Anggota

**MEMUTUSKAN**

Nama Mahasiswa : SHERLY YAKOB  
NPM : 21.61201.112  
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda.  
Nilai Angka Huruf : **79.97 / = B =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK-LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK-REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I  
  
Emi Setiawati, S.E.,ME

Pembimbing II  
  
Syapariddin Syachrani, SE.MM

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Faktor Finansial terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surveyor Carbon  
Consulting Indonesia Cabang Samarinda

Diajukan Oleh : Sherly Yakob

NPM : 2161201112

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui

Pembimbing I,



Erni Setiawati, SE, ME  
NIDN. 1110057601

Pembimbing II,



Svaparliddin Svachrani, SE, MM  
NIDN.1113108701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda,



Dr.M.Astri Yulidar Abbas, SE., M.M.  
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 27 Februari 2026

**HALAMAN PENGUJI**

**SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS**

**PADA :**

Hari : Jumat

Tanggal : 27 Februari 2026

Dosen Penguji

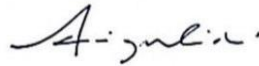
1. Dr. Suyanto, SE., M.Si

1.



2. Dr. Astri Yulidar Abbas, SE., MM

2.



3. Erni Setiawati, S.E, M.E

3.



### LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa :

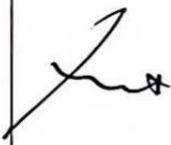
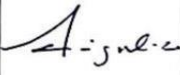

Nama : Sherly Yakob

NPM : 2161201112

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

**PENGARUH FAKTOR FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. SURVEYOR CARBON  
CONSULTING INDONESIA CABANG SAMARINDA**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, S.E,M,Si	-	
2.	Dr. M.Astri Yulidar Abbas,SE.,MM	1. Fenomena pada penelitian 2. Tambahkan data berdasarkan fakta dibagian latar belakang	
3.	Erni Setiawati, SE.,ME	1. Penulisan Skripsi (Cover) 2. Saran,Cukup bagi peneliti selanjutnya	

## RIWAYAT HIDUP



Sherly Yakob; lahir di Keningau pada tanggal 29 April 2003 dan merupakan anak keempat dari 5 bersaudara dari pasangan Yakob Piter (Ayah) dan Siska Barangan (Ibu). Penulis memulai Pendidikan formal pada tahun 2009 s/d.tahun 2015 di SD Budi Luhur 01 Biah Keningau, Malaysia,

Lalu melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2015 s.d tahun 2018 di CLC Keningau. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 s/d. tahun 2021 dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS ) di SMAN 1 Bunyu. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selama menjalani masa perkuliahan, penulis mengikuti kegiatan organisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMPM) sebagai anggota kesejahteraan masyarakat pada tahun 2022 s/d 2024 dan organisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) pada tahun 2023 s/d 2024. Pada tahun 2024, penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang diselenggarakan oleh Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, bertempat di Desa Karang Tunggal, Kecamatan Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara yang berlangsung selama satu bulan, terhitung sejak 1 s.d 31 Agustus 2024.

Moto Hidup; “Berusaha menjadi lebih baik setiap hari, tanpa harus terlihat hebat di mata orang lain.”

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yesus atas segala kasih, berkat, dan penyertaan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana di Universitas WidyaGama Mahakam Samarinda pada Program Studi Manajemen.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Husaini Usman, M.pd.,M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yang telah memberikan kesempatan bagi saya dalam menempuh pendidikan di universitas ini.
2. Bapak Dr.M.astri Yulidar Abbas, SE.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan dukungan akademik dan kebijakan yang mendukung proses penelitian saya.
3. Ibu Erni Setiawati, SE.,ME selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dian Irma Aprianti,SIP.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen, yang telah memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Erni Setiawati, SE.,ME selaku Dosen Pembimbing 1, yang dengan sabar telah memberikan arahan, saran, serta motivasi yang sangat membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
6. Bapak Syaparliddin Syachrani,SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing 2, yang telah memberikan bimbingan serta masukan yang berharga sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Kedua orang tua penulis Bapak Yakob Piter dan Ibu Siska Barangan beserta saudara tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, dan material dalam setiap proses perjalanan akademik saya.
8. Teman-teman dan sahabat seperjuangan penulis Friscilla Shinta Bella, Florentina Elsa Putri, Siti Rahayu, Desi Nasrani Edison, Andi Asrullah, M,Rezan Renaldi, Andreas Ariyan Friski, Mikael Ezra dan M.Amryan Baroah serta teman-teman yang belum disebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan semangat, bantuan, serta kebersamaan yang berarti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saya terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di

masa mendatang. Harapan saya, skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Terima kasih.

Samarinda, 27 februari 2026

Sherly Yakob

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.6 Sistematika Penelitian .....	8
<b>BAB II DASAR TEORI</b> .....	<b>9</b>
2.2 Landasan Teori .....	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2 Faktor Finansial.....	15
2.2.3 Gaji .....	16
2.2.4 Bonus .....	22
2.2.5 Jaminan Sosial.....	25
2.2.6 Tunjangan .....	26
2.2.7 Kepuasan Kerja .....	28
2.3 Model Konseptual.....	30
2.4 Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
3.1 Metode Penelitian .....	32
3.2 Populasi.....	33
3.3 Sampel.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	34

3.5 Alat Analisis Data .....	35
3.6 Uji Hipotesis .....	38
<b>BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Gambaran Umum Penelitian .....	41
4.2 Gambaran Obyek yang Diteliti.....	46
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
5.1 Analisis Data Penelitian.....	49
5.2 Uji Asumsi Klasik.....	63
5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
5.4 Koefisien Korelasi <b>R</b> .....	67
5.5 Koefisien Determinasi <b>R<sup>2</sup></b> .....	68
5.6 Pengujian Hipotesis .....	68
5.7 Pembahasan.....	70
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>75</b>
6.1 Kesimpulan.....	75
6.2 Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel .....	32
Tabel 3.2. Interval Uji Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Departement .....	48
Tabel 5.1. Rekapitulasi Jawaban Kepada Varibael Gaji (X1) .....	49
Tabel 5.2. Rekapitulasi Jawaban Kepada Varibael Gaji Bonus (X2).....	51
Tabel 5.3. Rekapitulasi Jawaban Kepada Varibael Gaji Jaminan Sosial (X3) ...	54
Tabel 5.4. Rekapitulasi Jawaban Kepada Varibael Gaji Tunjangan (X4) .....	57
Tabel 5.5. Rekapitulasi Jawaban Kepada Varibael Gaji Kepuasan Kerja (Y).....	59
Tabel 5.6. Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 5.7. Hasil Uji Realibilitas .....	63
Tabel 5.8. Hasil Uji Normalitas .....	64
Tabel 5.9. Hasil Uji Multikolonieritas .....	64
Tabel 5.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	65
Tabel 5.11. Hasil Uji Linieritas X1 .....	65
Tabel 5.15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 5.16. Hasil Koefisien Korelasi .....	67
Tabel 5.17. Hasil Uji F .....	68
Tabel 5.18. Hasil Uji T .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Konseptual.....	30
Gambar 4.1.Struktur Organisasi PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Di Kalimantan Timur .....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner.....	80
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	84
Lampiran 3. Tabulasi data kuisisioner .....	85
Lampiran 4. Data Uji Hasil Validitas .....	90
Lampiran 5. Tabel r Korelasi Pearson.....	95
Lampiran 6. Data Uji Hasil Reliabilitas .....	96
Lampiran 7. Tabel f 0,05 2 .....	97
Lampiran 8. Tabel t 0,05 .....	98

## ABSTRAK

Sherly Yakob, Pengaruh Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (SCCI). Dengan Dosen Pembimbing I Ibu Erni Setiawati, SE.,ME dan Dosen Pembimbing II, Bapak Syaparliddin Syachrani,SE.,MM.,.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor finansial—terdiri dari Gaji (X1), Bonus (X2), Jaminan Sosial (X3), dan Tunjangan (X4)—terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia (SCCI) Cabang Samarinda. Latar belakang penelitian ini adalah adanya indikasi ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi finansial di perusahaan tersebut. Kajian teoretis yang digunakan berfokus pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan komponen faktor finansial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 65 karyawan dengan teknik sampel jenuh (sensus). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Secara simultan (Uji F), variabel Gaji, Bonus, Jaminan Sosial, dan Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Secara parsial (Uji t), Gaji (X1) dan Tunjangan (X4) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3) Variabel Bonus (X2) dan Jaminan Sosial (X3) ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa 79,5% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh keempat faktor finansial tersebut. Disimpulkan bahwa Gaji dan Tunjangan merupakan faktor finansial yang dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. SCCI Samarinda.

Kata Kunci: gaji, bonus, jaminan sosial, tunjangan, kepuasan Kerja

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan saat ini melihat sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan. Dalam organisasi atau perusahaan banyak hal yang dapat dilakukan, salah satunya dengan memperhatikan sikap kerja dari sumber daya manusia dalam hal ini kepada karyawan. Potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan di dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan output yang maksimal. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karyawan bekerja saat ini untuk memenuhi kebutuhan, sehingga dengan bekerja mereka mengharapkan akan mendapatkan balas jasa yang sesuai hak mereka. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan hasil kerja. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan sendiri dalam melakukan setiap pekerjaan.

Finansial merupakan hal paling penting dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan. Pengakuan atas segala upaya dari seseorang perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan sebab pengakuan penting sebagai tanda penghargaan atas kontribusi karyawan tersebut pada Perusahaan.

Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang

Samarinda, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana aspek-aspek finansial berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam merancang strategi kompensasi yang efektif, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Gaji adalah imbalan tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan atau jasa yang telah mereka lakukan. Biasanya dibayarkan secara berkala (bulanan atau mingguan) dengan jumlah yang sudah ditentukan dalam perjanjian kerja. Gaji bersifat tetap, artinya diterima karyawan meskipun kinerja mereka berbeda-beda, selama mereka tetap bekerja sesuai kontrak.

Bonus adalah imbalan tambahan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atau insentif atas kinerja, pencapaian target, atau keuntungan perusahaan. Bonus sifatnya tidak tetap, karena jumlah dan waktu pemberiannya tergantung pada kebijakan perusahaan, pencapaian individu, maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gaji dan bonus yang diterima oleh karyawan bervariasi berdasarkan jabatan, dengan kepala cabang PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT.SCCI) menerima gaji tertinggi dan staf keuangan, staf adum, sampler menerima gaji terendah. Di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT.SCCI), Pada tanggal 09 juli 2025 di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT. SCCI) Ikhbal nurul (Staf adum) menyampaikan bahwa kepuasan kerja masih rendah karena gaji sering tidak

sesuai jadwal. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak puas, yang dapat menurunkan komitmen dan memengaruhi kinerja karyawan serta loyalitas mereka.

Jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapatan bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia atau resiko sosial lainnya. Jaminan sosial sebagai faktor penting bagi karyawan untuk membalas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarga yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Tunjangan adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja, dalam arti pembayaran insentif merupakan kontribusi yang diterima oleh aparat atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program pemberian tunjangan bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran pegawai terhadap organisasi, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan kegairahan kerja. Dengan tunjangan itu setiap pegawai akan sadar bahwa kegairahan kerja akan mendatangkan keuntungan bukan saja untuk organisasi, melainkan juga untuk dirinya sendiri.

PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT. SCCI), yang merupakan bagian dari PT Surveyor Carbon Consulting Indonesia (SCCI), bergerak di bidang konsultan jasa pertambangan. SCCI sendiri adalah anak perusahaan dari PT Surveyor Indonesia (Persero) dan berfokus pada jasa independen di bidang pertambangan.

Dalam dunia kerja khususnya di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia (PT.SCCI) , kesejahteraan finansial karyawan menjadi salah satu isu sentral yang

sering dibahas oleh praktisi dan akademisi, Hasil wawancara pada tanggal 04 Juni 2025 di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT. SCCI) mendukung hal ini, Iwan Arfianto (Kepala Cabang) Menyampaikan bahwa secara umum, faktor finansial memang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kami menyadari bahwa gaji, tunjangan, dan bonus merupakan aspek penting yang memengaruhi bagaimana karyawan menilai kesejahteraan mereka di tempat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan usaha dan kontribusinya, maka secara otomatis mereka akan lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Contohnya, di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT. SCCI), yang disampaikan oleh Andres Sukma Ardiansah (Kepala Seksi Surveyor) pada tanggal 04 juni 2025 bahwa karyawan seringkali menghadapi tekanan kerja tinggi dengan tenggat waktu yang ketat. Namun demikian, belum tentu kompensasi finansial yang diterima mencerminkan kontribusi dan tanggung jawab yang diemban. Hal ini berpotensi memunculkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan tingkat retensi karyawan.

Untuk menyesuaikan dengan kondisi dan karakteristik karyawan di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT. SCCI), pada tanggal 04 juni 2025 peneliti melakukan penyebaran kuisisioner terdahulu yang berisikan puas tidak puasnya finansial yang diterima oleh karyawan yang bekerja di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT.SCCI) agar penelitian ini tetap menjaga dasar teoritis yang kuat sambil memastikan relevansi dan keterpakaian instrumen terhadap responden yang dituju. Hasil dari penyebaran

kuesioner kepada karyawan di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT. SCCI) menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ketidakpuasan terhadap kondisi finansial yang mereka terima. Dari seluruh responden yang mengisi kuesioner, sebanyak 65% menyatakan bahwa mereka belum merasa puas dengan aspek-aspek finansial seperti gaji pokok, tunjangan, maupun insentif yang diberikan perusahaan.

Seperti yang kita lihat, PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT. SCCI) menunjukkan bahwa faktor finansial menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor finansial seperti gaji, jaminan sosial, fasilitas kerja, dan promosi jabatan masih dirasakan belum optimal oleh 65% karyawan. ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kenyataan dalam hal finansial kerja menimbulkan rasa kurang puas di kalangan karyawan. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas kerja, yang akhirnya dapat memengaruhi kinerja pada setiap karyawan yang bekerja di Perusahaan tersebut. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kebijakan finansial perusahaan menjadi penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai target kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaji, Bonus, jaminan sosial, dan Tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda ?
2. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda ?
3. Apakah Bonus berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda ?
4. Apakah Jaminan Sosial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda ?
5. Apakah Tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Surveyor Carbon Consulting Indonesia (SCCI) Cabang Samarinda. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak yang bekerja di cabang ini.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah gaji, Bonus, Jaminan Sosial, dan Tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda.

2. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda.
3. Untuk mengetahui apakah Bonus berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda.
4. Untuk mengetahui apakah Jaminan Sosial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda.
5. Untuk mengetahui apakah Tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti gaji, Bonus, Jaminan Sosial, dan Tunjangan.

Menambah referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mendalami topik kepuasan kerja karyawan di sektor jasa atau industri serupa.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan:

1. Memberikan masukan kepada manajemen SCCI Samarinda mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan saat ini.
  2. Menjadi dasar untuk memperbaiki kebijakan internal terkait gaji, jaminan sosial, fasilitas kerja, dan promosi jabatan guna meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.
- b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, selain itu penelitian ini juga dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat sekaligus memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana .

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Berikut adalah gambaran sistematika keseluruhan dari penulisan proposal penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah.

### **BAB II DASAR TEORI**

Bab ini membahas landasan teori yang relevan dengan penelitian, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, serta teknik pengumpulan dan analisis data

## BAB II DASAR TEORI

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu di bawah ini akan digunakan sebagai acuan untuk penelitian ini, sehingga penulis dapat memperkaya teori saat mempelajari penelitian yang digunakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghindari pengulangan atau kesamaan dengan penelitian sebelumnya, serta untuk mempelajari dan membandingkan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Adapun penelitian yang menjadi referensi penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis & Judul Artikel	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Tambunan, K. 2023) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Kasus Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai)	(X1)Kompensasi Finansial (X2)Motivasi Intrinsik (Y)Kepuasan Kerja	menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple linear regression) dengan alat analisis SPSS versi 25, berdasarkan data dari 51 auditor yang diambil melalui kuesioner kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai.
2	(Yuni, N 2018) Pengaruh produktivitas kerja dan gaji yang diterima terhadap kepuasan kerja auditor pada kantor akuntan	(X1)Produktivitas kerja (X2)Gaji (Y)Kepuasan Kerja	menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program <i>statistical package for social sciences</i> (SPSS) <i>for windows</i> versi 16.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dari nilai thitung > ttabel (4.140 >

	publik di denpasar			1.68), gaji yang diterima berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dari nilai thitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $4.117 > 1.68$ ), dan produktivitas kerja dan gaji yang diterima berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dari nilai Fhitung $F_{hitung} > F_{tabel}$ ( $47.416 > 3.22$ ).
3	(Zulmi & As Syafiq 2019) Pengaruh Insentif Kerja dan Asuransi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta	(X1)Insentif Kerja (X2)Asuransi Kerja (Y)Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode Regresi Linear Berganda, uji t dan F.	Insentif kerja dan asuransi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang seringkali berkorelasi dengan kepuasan kerja
4	(Ratnawita, R., & Azhari, M. 2025) Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR Jakarta	(X1)Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X2)Lingkungan Kerja (Y)Produktivitas Karyawan	penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, F-test dan t-test	Jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan

Tabel 1.2 Menunjukkan bahwa keempat penelitian terdahulu mempunyai kesamaan dalam penggunaan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi, baik regresi linier berganda maupun analisis jalur (*path analysis*), serta sama-sama menggunakan bantuan software SPSS dalam pengolahannya. Persamaannya juga terlihat dari fokus pada variabel-variabel organisasi seperti kompensasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan. Namun demikian, terdapat beberapa perbedaan penting. Penelitian Candra (2022) menitikberatkan pada hubungan kompensasi terhadap turnover intention melalui penempatan kerja. Sementara KumalaVera Dewi (2022) menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara jaminan sosial dan kinerja. Penelitian Ridha (2023) berbeda paling mencolok karena tidak membahas aspek SDM, melainkan logistik pelabuhan, dan hanya menggunakan regresi linear sederhana. Sedangkan Khofiyya (2021) fokus pada promosi jabatan dengan variabel kompetensi dan penilaian prestasi kerja. Dengan demikian, meskipun pendekatan statistiknya serupa, fokus variabel dan konteks masing-masing penelitian menunjukkan perbedaan yang signifikan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara

berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Garry Dessler (2020:3) ”menyatakan bahwa *human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*. Definisi tersebut memiliki arti bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan.” Menurut Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2019:6) “Mengatakan *“Human Resource Management (HRM) is the police and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising.”* (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).”

### 2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Herman Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

#### 1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

#### 2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

#### 3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui Tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

#### 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan

manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

### 2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi dalam menjalankan pekerjaan seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020:21) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan "*Planning*"

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian "*Organizing*"

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan "*Directing*"

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian "*Controlling*"

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana

5. Pengadaan Tenaga Kerja "*Procurement*"

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan “*Development*”

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi “*Compensation*”

Pemberian balas jasa langsung “*direct*” dan tidak langsung “*indirect*”, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian “*Integration*”

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan “*Maintenance*”

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagai besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan “*Discipline*”

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja “*Separation*”

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.2.2 Faktor Finansial**

Menurut sumber Simamora (1995) dalam buku Priyono Marnis (2008:237) yang menyatakan bahwa faktor finansial dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi imbalan yang diterima karyawan secara langsung atas kontribusinya, seperti gaji dan komisi. Sementara itu, kompensasi tidak langsung berupa berbagai tunjangan tambahan yang tidak diberikan dalam bentuk uang secara langsung, seperti jaminan sosial dan asuransi.

kompensasi dalam bentuk finansial tidak hanya terbatas pada gaji, tetapi juga mencakup manfaat tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

### **2.2.3 Gaji**

Pada umumnya manusia melakukan suatu pekerjaan, baik secara mandiri maupun dengan menjadi anggota atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk memperoleh gaji. Dengan memperoleh gaji itu, manusia berharap dapat memenuhi segala kebutuhannya. Dengan begitu pemberian gaji yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atau anggotanya harus layak dan adil sesuai dengan yang dikerjakannya.

Menurut (Dianto, 2023) Gaji merupakan bayaran tetap berupa uang yang diterima seorang karyawan dari perusahaan ataupun organisasi dalam kerja kita sekarang ini, gaji yang diberikan perusahaan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dikerja. Gaji yang diterima oleh karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.

Suparyadi,(2015:272) mendefinisikan “gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

Hasibuan (2019:118) mengemukakan “gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja”.

Rivai (2018:360) mendefinisikan “gaji merupakan balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Suparyadi (2015:439) mengemukakan “karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian gaji dalam penelitian ini adalah balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 2.2.3.1 Tujuan Gaji

Gaji merupakan sebagian dari investasi, maka sangat wajar apabila perusahaan mengharapkan karyawan berkinerja tinggi dan produktif agar

perusahaan memperoleh laba, tetapi karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan gaji yang layak dan adil atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasibuan (2019:121) menjelaskan tujuan dari pemberian gaji antara lain:

1. Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

5. Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### 2.2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Gaji

Menurut Hasibuan (2019:127) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya gaji antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja penawar lebih banyak daripada lowongan pekerjaan permintaan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya 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 karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk dan sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/gaji minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/*cost of living*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/gaji semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka kompensasi/gaji relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji lebih sedikit.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional.

Jika kondisi perekonomian nasional sedang maju "*boom*" maka tingkat upah/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 "disqueshed unemployment"*

10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko finansial dan keselamatan yang besar maka tingkat gaji semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko finansial dan kecelakaannya kecil, maka tingkat gajinya relatif rendah.

### 2.2.3.3 Indikator Gaji

Rivai (2018:375) membagi aspek kepuasan pada gaji terdiri atas empat subdimentasi:

1. Tingkatan gaji "*Pay Level*", yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan gaji karyawan.
2. Kompensasi "*Benefit*", yaitu beberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.

3. Kenaikan Gaji "*Pay Raise*", yaitu seberapa besar kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan.
4. Struktur dan Administrasi penggajian "*Pay structure and administration*", yaitu: bagaimana memberikan nilai besar kecilnya gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan

#### **2.2.4 Bonus**

Menurut Sedarmayanti (2019:263) bonus merujuk pada segala jenis kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Pengertian ini menekankan bahwa pentingnya pemberian hadiah kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Enny (2019:37) mendefinisikan bonus sebagai suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan upaya mereka terhadap perusahaan. Bonus dapat berupa kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung, sedangkan penghargaan juga dapat berupa penghargaan tidak langsung. Pernyataan ini menyoroti pentingnya Bonus sebagai imbalan atas kontribusi pegawai serta variasi bentuknya, baik finansial maupun non-finansial, dalam konteks penghargaan terhadap pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Pengertian ini menjelaskan bahwa bonus merupakan balas jasa yang diberikan sebagai pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, dapat berupa kompensasi finansial atau non-finansial.

##### **2.2.4.1 Jenis-Jenis Bonus**

Bonus dapat dibagi menjadi beberapa jenis, di antaranya:

1. Bonus Retensi

Bonus retensi adalah insentif yang diberikan untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Biasanya, karyawan diminta untuk menandatangani perjanjian yang menetapkan bahwa mereka akan tetap bekerja untuk jangka waktu tertentu atau sampai selesainya suatu tugas atau proyek tertentu agar memenuhi syarat untuk menerima bonus.

#### 2. Bonus Tahunan

Bonus tahunan adalah bentuk bonus variabel yang diberikan kepada karyawan jika kinerja tahunan perusahaan melebihi target keuangan dan non-keuangan yang ditetapkan. Besarnya bonus umumnya dinyatakan sebagai persentase dari gaji pokok dan mungkin memiliki batas minimum dan maksimum tertentu.

#### 3. Bonus Akhir Tahun

Bonus akhir tahun adalah pembayaran tambahan yang kadang-kadang diberikan kepada karyawan pada akhir tahun. Ketika kinerja karyawan dan/atau perusahaan secara keseluruhan sangat baik.

#### 4. Tantiem

Tantiem adalah bagian dari keuntungan perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Bonus ini hanya diberikan jika perusahaan mencapai laba bersih tertentu sesuai dengan yang diatur dalam pasal 70 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Menurut Surat Edaran Direktur Jendral Pajak No. SE-16/PJ.44/1992 Tentang Pembagian Bonus, Gratifikasi, Jasa Produksi, dan Tantiem,

Tantiem merupakan bagian dari keuntungan yang diberikan kepada direksi dan komisaris oleh pemegang saham, berdasarkan persentase tertentu dari laba perusahaan setelah pajak.

#### 2.2.4.2 Dimensi Dan Indikator Bonus

Pemberian bonus dalam berbagai perusahaan dapat bervariasi dalam bentuk dan kriteria, yang ditentukan oleh situasi keuangan perusahaan serta visi dan misi pengusaha dalam mengelola perusahaan. Namun, terdapat kriteria umum yang menjadi dasar dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Posisi atau Jabatan

Besaran bonus biasanya ditentukan berdasarkan tingkat jabatan atau posisi seseorang karyawan dalam perusahaan. Hal ini mencerminkan tanggung jawab dan kontribusi yang diemban oleh karyawan tersebut. Urgensi atas kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kualitas juga menjadi faktor penentu dalam penetapan besaran bonus.

##### 2) Masa Kerja

Masa kerja mengacu pada jangka waktu yang telah seseorang bekerja dalam perusahaan. Semakin lama seorang karyawan bekerja pada perusahaan, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan bonus yang lebih besar dari perusahaan. Ini menggambarkan loyalitas dan kontribusi jangka panjang yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

##### 3) Pencapaian Target

Pencapaian target merujuk pada sasaran yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh perusahaan atau karyawan. Bonus diberikan sebagai

penghargaan atas pencapaian target yang signifikan, yang dapat berupa peningkatan keuntungan perusahaan atau kinerja individu. Sasaran yang dicapai dapat melibatkan berbagai aspek, seperti penjualan, produktivitas, atau efisiensi operasional.

Dengan mempertimbangkan ketiga kriteria tersebut, perusahaan dapat mengatur pemberian bonus secara adil dan berkelanjutan, yang sejalan dengan tujuan dan kebutuhan perusahaan serta mendorong motivasi dan kinerja karyawan.

#### **2.2.5 Jaminan Sosial**

Jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya. Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa.

Menurut Sulastomo (2008:4), jaminan sosial diartikan sebagai suatu kumpulan program yang saling terkait dengan satu dan yang lainnya, untuk memberikan perlindungan sosial atau rasa aman. Perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sangatlah mendukung terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir apabila ada suatu hal yang menimpanya.

#### 2.2.5.1 Tujuan Jaminan Sosial

Menurut Suharto (2009:58), Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai macam peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian. Penanggulangan misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karena itu kesejahteraan bukan hanya diberikan kepada karyawan sendiri tetapi juga diberikan bagi keluarga.

#### 2.2.5.2 Indikator Jaminan Sosial

Indikator-indikator jaminan sosial menurut Suharto (2009:63) sebagai berikut :

1. Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Hari Tua
2. Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Kesehatan
3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja

#### **2.2.6 Tunjangan**

Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan

Menurut (Diah, 2022), Tunjangan adalah merujuk pada pembayaran dan pelayanan tambahan yang melengkapi gaji pokok, yang bisa disediakan oleh organisasi baik sebagian maupun keseluruhan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tunjangan dalam konteks ini didefinisikan sebagai tambahan penghasilan di luar gaji yang berfungsi sebagai bantuan atau dukungan.

#### 2.2.6.1 Fungsi Tunjangan

Menurut (Firdaus, 2022), Fungsinya adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. seperti:

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- 3) Menjaga agar serikat pekerja tidak turut campur
- 4) Memiliki daya tarik bagi karyawan baru
- 5) Menyebabkan peningkatan citra perusahaan di kalangan karyawan

#### 2.2.6.2 Indikator Tunjangan

Menurut (Irmawati, 2023), beberapa indikator tunjangan antara lain Penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan

- 1) Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai.
- 2) Keteraturan waktu dalam menerima tunjangan kinerja.
- 3) Tunjangan yang diterima menambah penghasilan.
- 4) Penerimaan tunjangan yang sesuai dengan tingkat kedisiplinan pegawai.

### **2.2.7 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu.

Teori kepuasan kerja ini merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan, kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang, atau dengan kata lain hal-hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik dan sebaliknya bila kebutuhan seseorang belum terpenuhi secara puas maka motivasi dalam dirinya bisa semakin berkurang. Pemahaman kepuasan kerja (job satisfaction) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut.

Robbins dan Judge (2015:46), Mengatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

### 2.2.6.1 Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2015) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan pada pekerjaannya yang menunjukkan perbandingan balasan yang didapat dan yang selayaknya didapat karyawan.

Kepuasan kerja dilihat dari indikator menurut (Robbins, 2015: 181-182):

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Tenaga kerja cenderung suka dengan bidang kerja yang menawarkan peluang dalam memanfaatkan keterampilan dan skill karyawan serta menyediakan tugas yang bervariasi, kebebasan, serta evaluasi.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Tenaga kerja memperhatikan lingkungan positif demi rasa nyaman mereka serta mudah untuk pengerjaan tugas.

3) Gaji atau upah yang pantas

Karyawan mengharapkan balas jasa serta promosi yang pantas dari perusahaan. Jika karyawan sudah merasakan keadilan dari balas jasa dan promosi untuk kemajuan karir mereka, karyawan akan mampu merasakan kepuasan tinggi.

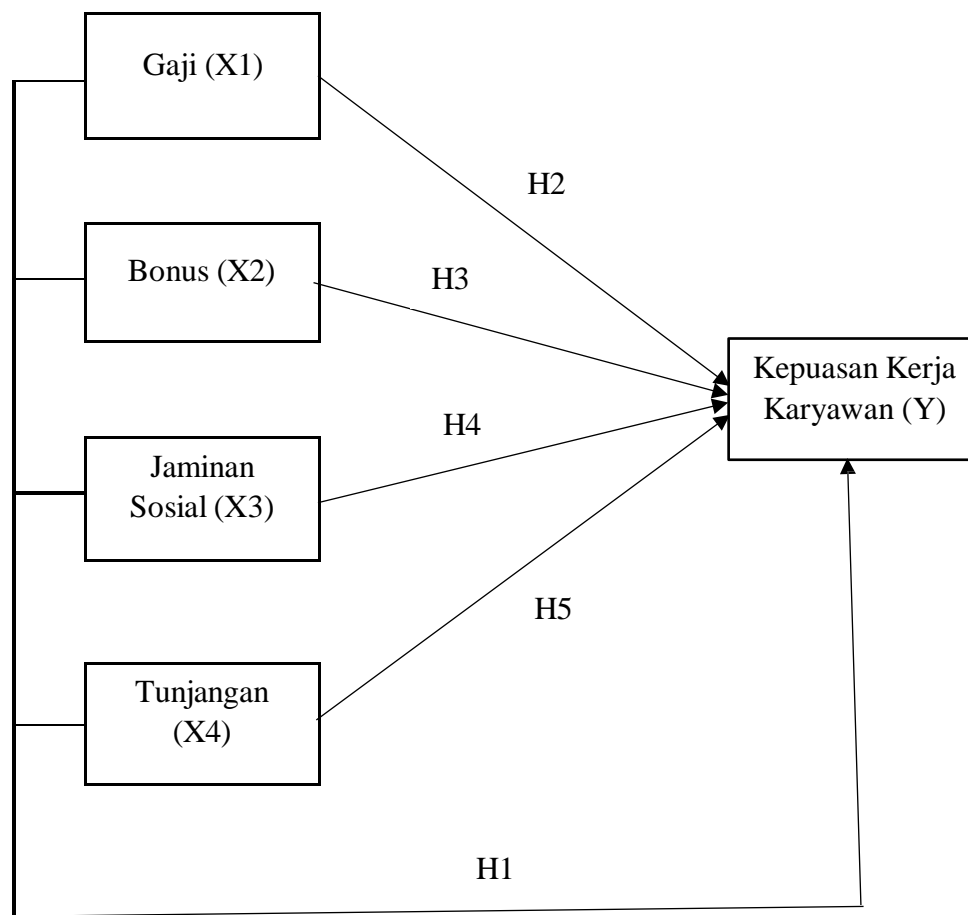
4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Karyawan akan terpuaskan dengan baik jika mereka merasa kepribadiannya cocok dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani saat ini.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Pekerjaan juga menyangkut perilaku atasan dan rekan sekerja. Jika kondisi pekerjaan dengan atasan dan rekan sekerja yang baik dan ramah serta mendukung dalam pekerjaan mereka maka kepuasan kerja menjadi tinggi.

### 2.3 Model Konseptual



**Gambar 2. 1 Model Konseptual**

### 2.4 Hipotesis Penelitian

H1 **H<sub>0</sub>** : Gaji, Bonus, Jaminan Sosial, dan Tunjangan tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>a</sub>** : Gaji, Bonus, Jaminan Sosial, dan Tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

H2 **H<sub>0</sub>** : Gaji tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>a</sub>** : Gaji berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 **H<sub>0</sub>** : Bonus tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>a</sub>** : Bonus berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 **H<sub>0</sub>** : Jaminan Sosial tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>a</sub>** : Jaminan Sosial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H5 **H<sub>0</sub>** : Tunjangan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>a</sub>** : Tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Surveyor Consulting Carbon Indonesia Cabang Samarinda.

Definisi dalam konsep penelitian ini yaitu terdiri dari variabel bebas dengan variabel terikat yang dikategori kan sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaji (X1)	Sejumlah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kelayakan gaji sesuai standar perusahaan</li><li>2. Kesesuaian gaji dengan beban kerja</li><li>3. Ketepatan waktu pembayaran gaji</li></ol>
Bonus (X2)	Bonus adalah imbalan finansial di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan atas kinerja atau pencapaian karyawan, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kesesuaian jumlah bonus dengan kinerja.</li><li>2. Keteraturan pemberian bonus.</li><li>3. Bonus meningkatkan motivasi kerja.</li></ol>
Jaminan Sosial (X3)	Program perlindungan yang diberikan perusahaan untuk menjamin kesejahteraan karyawan dalam aspek kesehatan dan ketenagakerjaan.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kepesertaan dalam jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan</li><li>2. Manfaat jaminan sosial yang diterima</li><li>3. Kemudahan akses terhadap jaminan sosial</li></ol>

Tunjangan (X4)	Tunjangan adalah fasilitas atau manfaat tambahan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan karyawan.</li> <li>2. Keadilan dalam pemberian tunjangan antar karyawan.</li> <li>3. Tunjangan meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan kerja.</li> </ol>
Kepuasan Kerja (Y)	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan</li> <li>2. Kepuasan terhadap lingkungan kerja</li> <li>3. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja</li> </ol>

### 3.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu, dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT

Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda yang berjumlah 65 orang.

### **3.3 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu, “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti yaitu sebanyak 65 orang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh langsung dari perusahaan PT. Surveyor Carbon Consulting Cabang Samarinda.

Data primer ini dikumpulkan melalui:

#### **a. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

#### **b. Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden dan setiap jawaban responden akan diberi nilai/skor dengan skala likert (tabel skala likert skor jawaban).

#### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain berupa data olahan. Data sekunder ini berupa jurnal atau buku baik dari perpustakaan ataupun dari internet. Data sekunder juga bisa didapat dari data administrasi kantor yang tersedia pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang yang digunakan untuk memperkuat penelitian.

### **3.5 Alat Analisis Data**

#### 3.5.1 Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan setiap item dalam kuesioner terhadap konstruk variabel yang diwakilinya. Metode yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS.

Kriteria Validitas :

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item dinyatakan valid

##### 2. Uji Reliabilitas

(Rosita, 2021)Dewi & Sudaryanto, (2020) Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kusioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah

dapat dikatakan reliabel atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Kriteria interpretasi  $\alpha < 0.60 \rightarrow$  Kurang Reliabel

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS.

Kriteria :

1. Sig > 0.05  $\rightarrow$  data berdistribusi normal
2. Sig < 0.05  $\rightarrow$  data tidak normal

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen (X1–X4). Metode yang digunakan adalah analisis Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

Kriteria :

Tolerance > 0.10 dan VIF < 10  $\rightarrow$  tidak terjadi multikolinearitas

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji dilakukan menggunakan Uji Glejser (juga bisa dengan scatterplot).

Kriteria :

Sig > 0.05  $\rightarrow$  tidak terjadi heteroskedastisitas

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y) bersifat linier. Uji dilakukan dengan Test for Linearity di SPSS.

Kriteria :

1. Sig. deviation from linearity < 0.05 → menyimpang dari linearitas
2. Sig. deviation from linearity > 0.05 → tidak menyimpang dari linearitas

### 3.5.3 Analisis Linear Berganda

#### 1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaji (X1), Jaminan Sosial (X2), Fasilitas (X3), dan Promosi Jabatan (X4) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kepuasan Kerja Karyawan

$X_1$  = Gaji

$X_2$  = Jaminan Sosial

$X_3$  = Fasilitas

$X_4$  = Promosi Jabatan

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Koefisien regresi masing – masing variabel

$e$  = Error atau kesalahan residual

#### 2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi ( $R$ ) digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara variabel independen ( $X_1$ : Gaji,  $X_2$ : Jaminan Sosial,  $X_3$ : Fasilitas,  $X_4$ : Promosi Jabatan) secara bersama-sama dengan variabel dependen ( $Y$ : Kepuasan Kerja).

Kriteria Pengujian :

**Tabel 3. 2 Interval Uji Koefisien Korelasi**

Interval Korelasi	Keterangan Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Tinggi
0,800-1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2023:248

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai ( $R^2$ ) berkisar antara 0 hingga 1, dengan interpretasi :

1.  $R^2$  mendekati 1  $\rightarrow$  Variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan baik.
2.  $R^2$  mendekati 0  $\rightarrow$  Variabel independen kurang mampu menjelaskan variabel dependen.

## 3.6 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang diuji adalah:

**H<sub>0</sub>** : Tidak ada pengaruh signifikan antara Gaji, Jaminan Sosial, Fasilitas, dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**H<sub>1</sub>** : Ada pengaruh signifikan antara Gaji, Jaminan Sosial, Fasilitas, dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak (artinya model regresi signifikan).
2. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima (model regresi tidak signifikan).

## 2. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hipotesis yang diuji untuk masing-masing variabel adalah:

**H<sub>0</sub>** : Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**H<sub>1</sub>** : Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kriteria pengujian:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak (artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen).

2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima (artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen).

## BAB IV

### GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Singkat

PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia adalah perusahaan jasa survey dan analisis mineral dan batubara (*Superintending Company*) yang berkantor pusat (*Head Office*) di Jakarta. PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia merupakan anak perusahaan dari PT. Surveyor Indonesia yaitu salah satu BUMN yang bergerak di bidang Industri Independen survey.

PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia didirikan pada Tahun 2002 yang merupakan patungan usaha antara PT. Surveyor Indonesia dan CCI Holding Limited Australia dengan perbandingan pembagian saham 50:50 %. Pada Tahun 2007 saham CCI Holding Limited diakuisisi oleh Bureau Veritas (BV), perusahaan sejenis dari Perancis. Selanjutnya pada tahun 2011 saham Bureau Veritas diambil alih oleh PT. Surveyor Indonesia hingga saat ini seluruh saham PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia dimiliki oleh PT. Surveyor Indonesia. PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia merupakan salah satu dari 6 surveyor yang ditunjuk Kementrian ESDM/ Minerba yang berhak menerbitkan LS ( Laporan Surveyor) sebagai salah satu syarat penerbitan document ekspor dan LHV ( Laporan Hasil Verifikasi) sebagai salah satu syarat kapal atau tongkang melakukan pemuatan dan pelayaran tujuan domestik maupun internasional.

Guna menunjang operasionalnya PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia mempunyai beberapa cabang yaitu :

1. Cabang Di Kalimantan Timur, Kalimantan Timur yang meliputi wilayah kerja Kota Di Kalimantan Timur, Kabupaten Kutai Kartanegara, kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur, Kota Balikpapan, Kabupaten Penajam Paser Utara, dan Kabupaten Paser.
2. Cabang Berau, Kalimantan Timur, mencakup wilayah kerja Kabupaten Berau dan Propinsi Kalimantan Utara.
3. Cabang Banjarbaru, Kalimantan Selatan, mencakup wilayah kerja di Propinsi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah
4. Cabang Palembang, Sumatera Selatan, meliputi wilayah kerja seluruh Propinsi di Pulau Sumatera.

#### 4.1.2 Visi & Misi

Visi / *Vision*:

Menjadi Perusahaan Kelas Dunia Yang Terpercaya Dalam Bisnis Industri Jasa Batubara dan Mineral (*To Being Reliable Word Class Compony in Services Business for Coal and Mineral Industry*)

Misi / *Mision* :

1. Memiliki reputasi dan jaringan internasional yang efektif (*Having an effective International network*)
2. Menjadi mitra kerja terpercaya untuk pelanggan (*Being a trusted partner for our customer*)
3. Meningkatkan customer value (*Increasing customer value*)

#### 4.1.3 Moto/Moto

Kami mempertahankan sebuah pendekatan inovatif dan mengembangkan hubungan jangka panjang yang efektif dengan pelanggan melalui pelayanan terbaik dengan mempertimbangkan keefektifan terhadap biaya, waktu dan resiko. Kami dapat membantu melindungi kepentingan pelanggan dan meminimalkan resiko yang ditimbulkan.

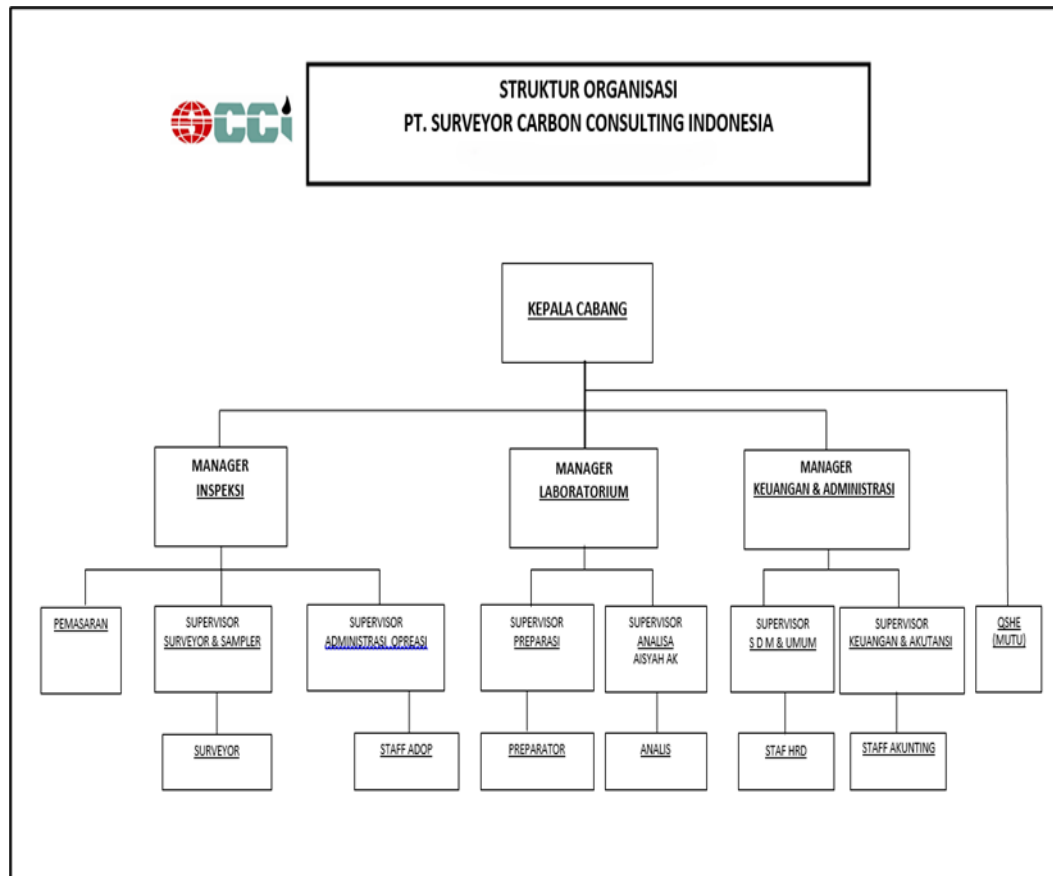
#### 4.1.4 Lokasi

PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia (SCCI). Jl. PM. Noor, Kalimantan Timur,(0541) 734000, Indonesia.

#### 4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Surveyor Carbon Consulting Di Kalimantan Timur adalah seperti yang tercantum dalam diagram berikut :

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Di Kalimantan Timur**



*Sumber: PT. Surveyor Carbon Consulting (2022)*

Berikut penjelasan tugas serta tanggung jawab dari divisi-divisi yang terlibat dalam gambar 4.1 pada struktur PT.Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda :

#### 1. Kepala Cabang

Kepala cabang bertanggung jawab mengkoordinasikan seluruh kegiatan operasional di cabang, mulai dari bidang inspeksi, laboratorium, hingga keuangan dan administrasi. Kepala cabang memastikan seluruh proses berjalan sesuai dengan kebijakan perusahaan, mencapai target kerja,

serta menjaga kualitas pelayanan dan hubungan dengan klien maupun kantor pusat.

## 2. Manager Inspeksi

Manager inspeksi bertugas mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan inspeksi di lapangan, termasuk pengambilan sampel dan pengujian awal. Divisi ini juga berperan dalam menjaga hubungan dengan klien melalui bagian pemasaran serta memastikan setiap laporan hasil inspeksi sesuai dengan standar perusahaan dan kebutuhan pelanggan.

## 3. Manager Laboratorium

Manager laboratorium bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas pengujian dan analisis di laboratorium. Divisi ini memastikan bahwa setiap sampel yang diterima diproses dengan benar oleh bagian preparasi dan dianalisis secara akurat oleh tim analis, sehingga menghasilkan data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

## 4. Manager Keuangan dan Administrasi

Manager keuangan dan administrasi mengelola seluruh aspek keuangan, sumber daya manusia, dan administrasi perusahaan. Divisi ini bertugas menyusun laporan keuangan, mengatur pembukuan, menangani kebutuhan administrasi umum, serta memastikan pengelolaan SDM berjalan sesuai ketentuan dan kebijakan perusahaan.

## 5. QSHE (Quality, Safety, Health, and Environment) / Mutu

Bagian QSHE bertugas memastikan penerapan sistem manajemen mutu, keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan di seluruh kegiatan

operasional perusahaan. Divisi ini melakukan audit internal, pelatihan keselamatan, serta memantau kepatuhan terhadap standar mutu agar kegiatan perusahaan berjalan aman dan berkualitas.

#### **4.2 Gambaran Obyek yang Diteliti**

Penelitian ini mengklasifikasi karakteristik responden penelitian berdasarkan variabel demografis utama, yaitu jenis kelamin, dan Departemen karyawan yang diterapkan pada karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (SCCI). Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang merupakan jawaban dari responden berjumlah 65 orang karyawan. Berikut merupakan gambaran profil responden yang terlibat dalam penelitian ini:

##### **4.2.1 Gambaran Umum Karakteristik Responden**

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (SCCI) sebagai partisipan dengan total responden sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh karena jumlah populasi karyawan yang relative kecil dan memungkinkan untuk mencakup seluruh anggota populasi. Responden berasal dari berbagai divisi yang mencakup divisi Manager Inspeksi (Pemasaran, Supervisor Surveyor&Sampler, Supervisor Administrasi Operasi, Surveyor, Staff Adop), Divisi Manajer Laboratorium (Supervisor Preparasi, Supervisor Analisa, Preparator, Analisis) Manajer Keuangan dan Administrasi (Supervisor SDM&UMUM, Supervisor Keuangan dan Akuntansi, Staf HRD, Staf Akunting) serta Divisi Oche (Mutu).

Berdasarkan analisis terhadap kuesioner yang telah disebar, peneliti memperoleh gambaran umum mengenai profil responden dari hasil pengisian kuesioner. Responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin dan Departemen. Informasi karakteristik ini digunakan untuk mendukung interpretasi hasil penelitian, terutama untuk mengkonfirmasi pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dalam konteks perusahaan jasa survei, inspeksi, dan konsultasi di bidang pertambangan dan energi. Hasil dari pengolahan data dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 4.2.1.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1 Pengolahan Data Primer Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	N	Frekuensi (%)
1	Laki-Laki	29	44,6%
2	Perempuan	36	55,4%
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025*

Data yang tercantum dalam tabel 4.1 di atas mengindikasikan bahwa dari total 65 responden, terdapat 29 karyawan berjenis kelamin laki-laki mencakup (44,6%) dari keseluruhan dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang dengan presentase (55,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi pada penelitian ini.

#### 4.2.1.2 Departement

Hasil yang diperoleh melalui jawaban responden menunjukkan data karyawan berhubungan dengan Departement di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (SCCI) dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Pengolahan Data Primer Berdasarkan Departement**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah Departement</b>	<b>Persentase</b>
Kepala Cabang	1	<b>1.5%</b>
Inspeksi	26	<b>40.0%</b>
Laboratorium	14	<b>21.5%</b>
Keuangan&Administrasi	16	<b>24.6%</b>
Qshe (MUTU)	8	<b>12.3%</b>
Total	65	<b>100%</b>

*Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 orang yang berasal dari berbagai departemen di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda. Mayoritas responden berasal dari Inspeksi sebanyak 26 orang (40,0%), Keuangan & Administrasi menempati urutan kedua dengan jumlah 16 orang (24,6%), Laboratorium berjumlah 14 orang (21,5%), Qshe (Mutu) terdiri dari 8 orang (12,3%), Sementara itu, Kepala Cabang hanya berjumlah 1 orang (1,5%), Hal ini menunjukkan bahwa distribusi karyawan di perusahaan lebih banyak terfokus pada bagian operasional, khususnya di departemen Inspeksi.

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian merupakan suatu proses yang dilakukan peneliti untuk mengolah, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari data yang telah diperoleh selama proses penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data biasanya diawali dengan proses pengumpulan data yang diperoleh melalui instrumen penelitian, seperti kuesioner atau lembar observasi, kemudian data tersebut diolah menggunakan teknik statistik untuk mengetahui hubungan, pengaruh, atau perbedaan antarvariabel yang diteliti.

##### 5.1.1 Rekapitulasi Kuesioner

Pada Penelitian ini, hasil rekapitulasi dari kuesioner yang di dapatkan dari karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia cabang Samarinda (SCCI) terkait variabel bebas dan terikat akan di persentasikan oleh peneliti sebagai berikut.

**Tabel 5. 1 Hasil Rekapitulasi Jawaban Kepada Varibael Gaji (X1)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
<b>Gaji (X1)</b>						
1.	Gaji yang saya terima di Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda sesuai dengan beban kerja saya.	32	24	7	2	65
		49,2%	36,9%	10,8%	3,1%	100%
2.	Saya merasa gaji yang saya terima di Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda memberikan rasa aman secara finansial.	34	24	4	3	65
		52,3%	36,9%	6,2%	4,6%	100%

3.	Gaji yang saya peroleh di Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda mampu meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik.	30	26	5	4	65
		46,2%	40,0%	7,7%	6,2%	100%
4.	Gaji yang saya terima pada Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda mencerminkan kontribusi saya terhadap perusahaan.	32	25	6	2	65
		49,2%	38,5%	9,2%	3,1%	100%

*Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025*

Pada pernyataan X1.1 terdapat (10,8%) responden yang tidak setuju responden menyampaikan bahwa beban kerja yang mereka jalani cukup berat, mulai dari pekerjaan lapangan, tuntutan ketepatan waktu, hingga tanggung jawab tambahan yang tidak selalu tercermin dalam jumlah gaji yang diterima. Mereka merasa bahwa gaji saat ini belum benar-benar mencerminkan volume pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari. Sementara itu, (3,1%) responden yang sangat tidak setuju menegaskan bahwa beban kerja mereka seringkali melebihi standar, tetapi kompensasi yang diberikan masih dianggap kurang dan tidak ada penyesuaian signifikan terhadap peningkatan pekerjaan.

Pada pernyataan X1.2 terdapat (6,2%) responden yang tidak setuju responden menyampaikan bahwa gaji yang diterima saat ini belum cukup membantu memenuhi kebutuhan finansial mereka, terutama dengan meningkatnya kebutuhan hidup sehari-hari. Sementara itu (4,6%) responden yang sangat tidak setuju bahkan mengungkapkan bahwa mereka masih perlu mencari sumber

pendapatan tambahan atau melakukan penghematan ketat karena gaji yang diterima belum memberikan rasa aman atau stabilitas keuangan.

Pada pernyataan X1.3 terdapat (7,7%) responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa gaji yang diberikan perusahaan dirasa kurang mampu menjadi pendorong tambahan untuk meningkatkan kinerja. Mereka merasa bahwa motivasi kerja mereka lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti rekan kerja, lingkungan, atau kebutuhan pekerjaan, bukan dari gaji. Sementara itu (6,2%) responden yang sangat tidak setuju menyampaikan bahwa gaji yang kurang memadai membuat mereka bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan karena termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Mereka menyampaikan bahwa peningkatan gaji atau insentif akan berdampak langsung pada motivasi mereka.

Pada pernyataan X1.4 terdapat (9,2%) responden yang tidak setuju mereka merasa bahwa kontribusi yang diberikan baik berupa pencapaian, jumlah tugas, maupun tanggung jawab tambahan belum sebanding dengan kompensasi yang diberikan. Mereka mengharapkan adanya penyesuaian gaji yang lebih adil sesuai kinerja. Sementara (3,1%) responden yang sangat tidak setuju menyampaikan bahwa kerja keras yang mereka lakukan tidak sepenuhnya dihargai oleh perusahaan, karena gaji yang diterima masih jauh dari apa yang menurut mereka seharusnya sepadan dengan kontribusi yang telah diberikan.

**Tabel 5. 2 Hasil Rekapitulasi Jawaban Kepada Variabel Gaji Bonus (X2)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
<b>Bonus (X2)</b>						
1.	Saya merasa jumlah bonus yang saya terima di Perusahaan	29	23	9	4	65

	PT.SCCI Cabang Samarinda sesuai dengan usaha dan kinerja saya.	44,6%	35,4%	13,8%	6,2%	100%
2.	Jumlah bonus yang diberikan perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda sudah sebanding dengan beban kerja saya.	31	25	6	3	65
		47,7%	38,5%	9,2%	4,6%	100%
3.	Bonus yang saya peroleh mencerminkan kontribusi saya terhadap perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda	29	24	9	3	65
		44,6%	36,9%	13,8%	4,6%	100%
4.	Saya puas dengan jumlah bonus yang saya terima dari perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda	26	29	8	2	65
		40,0%	44,6%	12,3%	3,1%	100%

*Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025*

Pada pernyataan X2.1 terdapat (13,8%) responden yang tidak setuju responden menyampaikan bahwa bonus yang mereka terima belum sepenuhnya sebanding dengan usaha dan kinerja yang mereka keluarkan. Mereka mengatakan bahwa terkadang target yang dicapai sudah tinggi, namun bonus yang diterima tidak menunjukkan peningkatan yang berarti. Ada juga yang menyampaikan bahwa kerja lembur, tanggung jawab tambahan, dan tekanan kerja tidak tercermin pada jumlah bonus yang diterima. Sementara itu, (6,2%) responden yang sangat tidak setuju menyampaikan pendapat yang lebih tegas mereka merasa bonus justru jauh di bawah harapan meskipun kinerja mereka dianggap baik. Beberapa menyatakan bahwa mereka tidak melihat hubungan langsung antara peningkatan kinerja dan

jumlah bonus, sehingga merasa bahwa usaha yang dikeluarkan tidak dihargai secara layak.

Pada pernyataan X2.2 terdapat (9,2%) responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa beban kerja yang cukup berat, terutama pada masa-masa tertentu seperti proyek besar atau deadline ketat, tidak diimbangi dengan bonus yang memadai. Mereka merasa bahwa bonus yang diberikan masih belum mencerminkan volume tugas yang harus diselesaikan. Sementara itu, (4,6%) responden sangat tidak setuju menyampaikan bahwa bonus yang diterima sangat tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka jalani. Beberapa menyebutkan bahwa pekerjaan lapangan, risiko kerja, dan tanggung jawab tambahan tidak memberikan pengaruh signifikan pada bonus, sehingga mereka merasa sangat dirugikan.

Pada pernyataan X2.3 terdapat (13,8%) responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa kontribusi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan atau proyek tertentu belum diapresiasi sepenuhnya melalui bonus. Mereka merasa bahwa bonus tidak berbeda antara yang kontribusinya besar dan yang kontribusinya lebih kecil, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan. Sementara itu, (4,6%) responden sangat tidak setuju menyampaikan bahwa mereka tidak merasa dihargai sama sekali melalui pemberian bonus. Ada yang mengatakan bahwa meskipun mereka sering membantu menyelesaikan pekerjaan tambahan atau mengambil peran lebih besar, bonus yang diberikan tidak menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi tersebut.

Pada pernyataan X2.4 terdapat (12,3%) Responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa mereka belum merasa puas karena bonus yang diterima dirasa belum memadai dibandingkan harapan maupun kebutuhan mereka. Sebagian menyampaikan bahwa bonus seringkali tidak konsisten, jumlahnya tidak meningkat meski beban kerja meningkat, dan kadang tidak transparan dalam penentuannya. Sementara itu, (3,1%) responden yang sangat tidak setuju secara tegas menyatakan bahwa mereka sangat tidak puas dengan bonus yang diterima. Mereka merasa bahwa bonus tersebut terlalu kecil dan tidak memberikan dampak apa pun terhadap kesejahteraan mereka, sehingga muncul perasaan bahwa perusahaan kurang menghargai kinerja mereka.

**Tabel 5. 3 Hasil Rekapitulasi Jawaban Kepada Varibael Gaji Jaminan Sosial (X3)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
<b>Jaminan Sosial (X3)</b>						
1.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari Perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda.	36	23	6	0	65
		55,4%	35,4%	9,2%	0%	100%
2.	Saya mendapatkan jaminan ketenagakerjaan seperti BPJS dari Perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda.	34	24	8	0	65
		52,3%	36,9%	12,3%	0%	100%
3.	Saya merasa lebih aman bekerja karena adanya jaminan sosial dari Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda.	29	26	8	2	65
		44,6%	40,0%	12,3%	3,1%	100%
4.	Saya puas terhadap manfaat jaminan sosial yang diberikan	39	17	7	2	65

	oleh Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda	60,0%	26,2%	10,8%	3,1%	100%
--	---	-------	-------	-------	------	------

*Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025*

Pada pernyataan X3.1 terdapat (9,2%) responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa meskipun perusahaan menyediakan jaminan kesehatan, tidak semua kebutuhan kesehatan mereka tercakup. Ada yang menyampaikan bahwa proses klaim kurang jelas, atau fasilitas yang ditanggung terbatas, sehingga mereka merasa kurang terbantu. Mereka juga menambahkan bahwa beberapa jenis layanan medis harus mereka bayar sendiri, sehingga manfaat jaminan kesehatan dianggap belum sepenuhnya memadai. Sementara itu tidak ada responden yang merasa sangat tidak setuju, menandakan bahwa secara umum jaminan kesehatan dianggap sudah berjalan dengan baik, meski masih ada sebagian kecil yang berharap perbaikan.

Pada pernyataan X3.2 terdapat (12,3%) responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa mereka belum merasakan langsung manfaat BPJS ketenagakerjaan, baik dalam bentuk perlindungan kerja maupun program lainnya. Ada juga yang mengatakan bahwa mereka kurang memahami mekanisme dan manfaat BPJS karena kurangnya sosialisasi dari perusahaan, sehingga merasa tidak sepenuhnya terlindungi. Sementara itu tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Artinya sebagian besar karyawan mengetahui dan menerima keberadaan jaminan tersebut, meski belum semuanya merasakan manfaatnya secara optimal.

Pada pernyataan X3.3 terdapat (12,3%) responden tidak setuju, responden menyampaikan bahwa meskipun jaminan sosial tersedia, mereka belum merasa sepenuhnya terlindungi.

Mereka menyampaikan bahwa perlindungan yang diberikan belum mencakup seluruh risiko kerja, terutama pada pekerjaan lapangan yang memiliki risiko lebih besar. Ada juga yang merasa jaminan sosial kurang membantu secara nyata saat dibutuhkan. Sementara itu, (3,1%) Responden yang sangat tidak setuju menyatakan bahwa keberadaan jaminan sosial tidak membuat mereka merasa aman sama sekali.

Mereka berpendapat bahwa manfaat jaminan sosial tidak sesuai kebutuhan, serta proses pemanfaatannya dianggap rumit atau kurang jelas, sehingga tidak memberikan rasa aman dalam bekerja.

Pada pernyataan X3.4 terdapat (10,8%) responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa mereka belum merasa puas karena manfaat jaminan sosial yang diberikan perusahaan dirasa belum maksimal. Beberapa menyebutkan bahwa klaim kesehatan lambat, ada pembatasan layanan, dan manfaat BPJS sering dianggap tidak sesuai ekspektasi. Mereka berharap adanya penambahan manfaat atau peningkatan fasilitas yang lebih memadai. Sementara itu, (3,1%) responden yang sangat tidak setuju mengungkapkan ketidakpuasan yang lebih kuat. Mereka merasa jaminan sosial yang diberikan kurang membantu, tidak mempermudah kebutuhan kesehatan atau perlindungan kerja, serta tidak memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan mereka.

**Tabel 5. 4 Hasil Rekapitulasi Jawaban Kepada Varibael Gaji Tunjangan (X4)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
<b>Tunjangan (X4)</b>						
1.	Saya merasa jumlah tunjangan yang saya terima di Perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda sesuai dengan kebutuhan saya.	32	23	9	1	65
		49,2%	35,4%	13,8%	1,5%	100%
2.	Tunjangan yang diberikan perusahaan PT.SCCCI Cabang Samarinda sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	31	24	6	4	65
		47,7%	36,9%	9,2%	6,2%	100%
3.	Jumlah tunjangan yang saya terima di Perusahaan PT.SCCI Cabang Samrinda sudah mencukupi untuk menunjang kesejahteraan saya.	28	23	9	5	65
		43,1%	35,4%	13,8%	7,7%	100%
4.	Saya puas dengan jumlah tunjangan yang diberikan perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda.	28	24	10	3	65
		43,1%	36,9%	15,4%	4,6%	100%

*Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025*

Pada pernyataan X4.1 terdapat (13,85%) responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa tunjangan yang diterima belum cukup memenuhi berbagai kebutuhan mereka, terutama kebutuhan penting seperti biaya transportasi, makan, atau kebutuhan keluarga. Beberapa menyampaikan bahwa nilai tunjangan cenderung tetap, padahal kebutuhan hidup meningkat, sehingga tunjangan dirasa tidak lagi memadai. Sementara itu, (1,5%) Responden yang sangat tidak setuju menyampaikan bahwa tunjangan yang diterima sangat tidak mencukupi. Mereka

merasa perusahaan seharusnya memberikan peningkatan karena tanggung jawab kerja cukup besar, tetapi tunjangan tidak mengikuti perubahan kebutuhan.

Pada pernyataan X4.2 terdapat (9,2%) responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa tanggung jawab pekerjaan mereka lumayan berat, namun tunjangan yang diberikan tidak mencerminkan besarnya tanggung jawab tersebut. beberapa mengungkapkan bahwa mereka sering menerima tugas tambahan atau memiliki beban kerja lebih tinggi, tetapi tidak ada peningkatan tunjangan yang mengikuti. Sementara itu (6,2%) Responden sangat tidak setuju memberikan tanggapan lebih tegas. Mereka merasa bahwa tunjangan yang diberikan jauh dari sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ada yang menyampaikan bahwa pekerjaan lapangan, risiko kerja, dan tugas mendadak tidak pernah berpengaruh terhadap jumlah tunjangan, sehingga mereka merasa kurang dihargai.

Pada pernyataan X4.3 terdapat (13,8%) responden tidak setuju, responden menyampaikan bahwa tunjangan yang diberikan belum mampu meningkatkan kesejahteraan mereka secara nyata. Mereka menyebutkan bahwa biaya hidup meningkat, namun nilai tunjangan tidak berubah, sehingga tidak banyak membantu memenuhi kebutuhan tambahan seperti biaya keluarga, transportasi, atau kebutuhan pribadi lainnya. Sementara itu, (7,7%) responden yang sangat tidak setuju menyampaikan bahwa tunjangan yang diberikan sangat jauh dari cukup untuk menunjang kesejahteraan hidup. Beberapa merasa bahwa tunjangan yang diterima tidak memberikan dampak signifikan, baik secara ekonomi maupun kesejahteraan, sehingga mereka benar-benar merasa terbebani secara finansial.

Pada pernyataan X4.4 terdapat (15,6%) responden tidak setuju, responden menyampaikan bahwa mereka belum merasa puas karena nilai tunjangan dirasa terlalu kecil dibandingkan kebutuhan harian dan tanggung jawab kerja. Beberapa mengatakan bahwa tunjangan tidak mengalami peningkatan dalam waktu lama, sehingga kepuasan terhadap tunjangan semakin turun. Sementara itu, (4,6%) responden sangat tidak setuju menyampaikan bahwa mereka sangat tidak puas dengan jumlah tunjangan yang diterima. Mereka merasa perusahaan seharusnya memberikan tunjangan yang lebih besar mengingat beban kerja cukup berat dan tuntutan pekerjaan tinggi. Menurut mereka, tunjangan saat ini tidak memberikan kontribusi besar terhadap kondisi ekonomi mereka.

**Tabel 5. 5 Hasil Rekapitulasi Jawaban Kepada Variabel Gaji Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>						
1.	Di Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	32	26	5	2	65
		49,2%	40,2%	7,7%	3,1%	100%
2.	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di perusahaan Di PT. SCCI Cabang Sabang Samarinda.	27	25	12	1	65
		41,5%	38,5%	18,5%	1,5%	100%
3.	Di Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan minat saya.	29	29	6	1	65
		44,6%	44,6%	9,2%	1,5%	100%

4.	Saya berniat untuk terus bekerja di perusahaan Di PT. SCCI Cabang Sabang Samarinda ini dalam jangka waktu yang lama.	31	18	12	4	65
		47,7%	27,7%	18,5%	6,2%	100%

**Sumber:** *Pengolahan Data Primer, 2025*

Pada pernyataan Y1 (7,7%) responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa mereka belum merasakan kepuasan penuh terhadap pekerjaan yang mereka jalankan. Beberapa menyampaikan bahwa beban kerja cukup tinggi, jam kerja kadang tidak stabil, dan masih ada pekerjaan yang dianggap kurang sesuai dengan ekspektasi mereka. Ada juga yang merasa bahwa pengembangan karier dan kesempatan promosi kurang jelas, sehingga mengurangi rasa puas mereka. Sementara itu, (3,1%) Responden yang sangat tidak setuju mengungkapkan bahwa mereka tidak menikmati pekerjaan yang mereka jalankan saat ini. Mereka mengatakan bahwa pekerjaan sering kali membosankan, penuh tekanan, atau tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, sehingga membuat mereka tidak merasa puas sama sekali.

Pada pernyataan Y2 terdapat (18,5%) Responden yang tidak setuju, responden menyampaikan bahwa mereka kurang merasakan apresiasi atas usaha dan kontribusi yang diberikan. Mereka mengatakan bahwa kinerja yang baik jarang mendapat pengakuan, baik berupa ucapan, penghargaan, maupun insentif. Sebagian merasa bahwa pemimpin kurang memberikan feedback positif, sehingga menurunkan rasa dihargai. Sementara itu, (1,5%) Responden yang sangat tidak setuju menjelaskan dengan tegas bahwa mereka merasa kontribusi mereka sering diabaikan. Mereka mengungkapkan bahwa meskipun mereka bekerja keras, hasil

kerja tersebut tidak pernah dihargai atau diperhatikan oleh atasan maupun perusahaan.

Pada pernyataan Y3 terdapat (9,2%) responden tidak setuju, responden menyampaikan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sepenuhnya sesuai dengan kemampuan atau minat pribadi mereka. Beberapa mengatakan bahwa mereka sering diberikan tugas di luar bidang yang dikuasai, sehingga membuat mereka kurang nyaman atau kurang menikmati pekerjaan. Sementara itu, (1,5%) Responden yang sangat tidak setuju menyampaikan bahwa pekerjaan mereka benar-benar tidak sesuai dengan minat atau keahlian mereka. Menurut mereka, pekerjaan terasa tidak menarik, dan hal ini mengurangi motivasi serta kepuasan kerja mereka.

Pada pernyataan Y4 terdapat (18,5%) Responden yang tidak setuju, responden menyapaikan bahwa mereka belum memiliki komitmen jangka panjang untuk tetap bekerja di perusahaan. Mereka mengatakan ada beberapa faktor yang membuat mereka ragu bertahan, seperti peluang karier yang kurang jelas, sistem kompensasi, atau lingkungan kerja yang kurang stabil. Sementara itu, (6,2%) Responden yang sangat tidak setuju menyampaikan bahwa mereka tidak berniat bertahan lama di perusahaan. Mereka bahkan menyebutkan bahwa jika ada kesempatan lebih baik, mereka bersedia pindah, karena mereka merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja yang cukup, baik dari segi penghargaan, kompensasi, maupun kenyamanan kerja.

### 5.1.2 Uji Validitas

Manfaat dari pengujian validitas adalah menggunakan korelasi product moment pearson untuk menentukan keaslian dan keakuratan data yang dikumpulkan dari pengguna instrumen.

**Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Hasil Uji Validitas
1	Gaji (X1)	P1	0,892	0.244	Valid
		P2	0,861	0.244	Valid
		P3	0,836	0.244	Valid
		P4	0,865	0.244	Valid
2	Bonus (X2)	P1	0,860	0.244	Valid
		P2	0,806	0.244	Valid
		P3	0,798	0.244	Valid
		P4	0,803	0.244	Valid
3	Jaminan Sosial (X3)	P1	0,817	0.244	Valid
		P2	0,809	0.244	Valid
		P3	0,810	0.244	Valid
		P4	0,874	0.244	Valid
4	Tunjangan (X4)	P1	0,803	0.244	Valid
		P2	0,830	0.244	Valid
		P3	0,811	0.244	Valid
		P4	0,859	0.244	Valid
5	Kepuasan Kerja (Y)	P1	0,736	0.244	Valid
		P2	0,777	0.244	Valid
		P3	0,823	0.244	Valid
		P4	0,799	0.244	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025*

Hasil Uji Validitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, maka seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

### 5.1.3 Uji Reliabilitas

Kuisisioner yang apabila memberikan jawaban yang berubah-ubah dengan sampel yang sama maka dianggap tidak dapat diandalkan. Dengan mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus Alpha Cronbach's. Suatu instrument dinyatakan valid jika nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,60.

**Tabel 5. 7 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Hasil Uji Reliabilitas
1	Gaji (X1)	0,833	0,6	Reliabel
2	Bonus (X2)	0,820	0,6	Reliabel
3	Jaminan Sosial (X3)	0,823	0,6	Reliabel
4	Tunjangan (X4)	0,823	0,6	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (Y)	0,809	0,6	Reliabel

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025*

Berdasarkan Tabel di atas hasil pengelolaan data realibilitas instrument untuk variabel Gaji adalah 0,833 , Bonus 0,820, Jaminan Sosial 0,823, Tunjangan 0,823 dan variabel Kepuasan Kerja 0,809. Kelima variabel tersebut memiliki nilai "Alpha Cronbach's" yang lebih dari 0,6 setelah di uji realibilitasnya, yang menandakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap andal atau reliabel.

## 5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif, khususnya pada analisis regresi linear, untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria statistik agar hasil analisis

dapat dipercaya dan tidak bias. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas dan uji linieritas.

### 5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan melihat kontribusi yang ada di model regresi antara variabel terikat dengan variabel dependen, di mana model regresi dapat dikatakan baik jika mempunyai data yang berdistribusi normal.

**Tabel 5. 8 Hasil Uji Normalitas**

Uraian	Nilai
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	0.200 <sup>d</sup>

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025*

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogrov Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dihasilkan lah sebesar 0,200. Karena nilai ini  $> 0.05$ , maka hipotesis nol (data berdistribusi normal). Dengan demikian, data penelitian tersebut valid untuk asumsi normalitas.

### 5.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menganalisis model regresi guna mengidentifikasi adanya hubungan atau korelasi signifikan antara variabel independent.

**Tabel 5. 9 Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Nilai	
	Tolerance	VIF
X1	0.203	9.934
X2	0.347	2.878
X3	0.257	3.892
X4	0.360	2.778

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025*

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  Hal

tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menganalisis konsistensi sebaran residual selama proses pemodelan. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penyebaran tidak konsisten di seluruh rentang variabel independen, yang dapat memengaruhi validitas hasil analisis regresi.

**Tabel 5. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Sig.
X1	0.164
X2	0.310
X3	0.951
X4	0.069

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025*

Dapat dilihat dari tabel tersebut hasil dari output SPSS bahwa nilai signifikansi Variabel X1,X2,X3 dan X4, semuanya  $> 0,05$  yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedasitas.

### 5.2.4 Uji Linieritas

Tujuan dari uji ini adalah untuk memverifikasi apakah hubungan antara kedua variabel bersifat linear atau mengikuti pola garis lurus.

**Tabel 5. 11 Hasil Uji Linieritas X1**

Hubungan Variabel	Nilai Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Y* X1	0.269	Linier
Y* X2	0.132	Linier
Y* X3	0.837	Linier
Y* X4	0.286	Linier

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025*

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas nilai signifikan (sig) Deviation from Linearity semuanya  $>0,05$  , Artinya hubungan antar variabel X terhadap Y adalah Linier.

### 5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial.

**Tabel 5. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien
	$\beta$
(Constant)	1.308
X1	0.363
X2	-0.006
X3	0.219
X4	0.312

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025*

$$Y = 1.308 + 0,363X1 - 0,006 X2 + 0,219X3 + 0,312X4 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 1,308 hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Gaji (X1), Bonus (X2), Jaminan Sosial (X3), dan Tunjangan (X4) sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel Kepuasan Kerja sebesar 1,308.
2. Koefisien X1= 0,363 (Gaji). Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaji memiliki hubungan searah terhadap Kepuasan Kerja. artinya apabila Gaji bertambah 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar 0,363 satuan, atau sebaliknya.

3. Koefisien  $X_2 = -0,006$  (Bonus). Koefisien Regresi bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa variabel Bonus memiliki hubungan berlawanan arah terhadap Kepuasan Kerja, artinya apabila Bonus bertambah 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan berkurang sebesar  $-0,006$  satuan, atau sebaliknya.
4. Koefisien  $X_3 = 0,219$  (Jaminan Sosial). Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel Jaminan Sosial memiliki hubungan searah terhadap Kepuasan Kerja. artinya apabila Jaminan Sosial bertambah 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar  $0,219$  satuan, atau sebaliknya.
5. Koefisien  $X_4 = 0,312$  (Tunjangan). Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel Tunjangan memiliki hubungan searah terhadap Kepuasan Kerja. artinya apabila Tunjangan bertambah 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar  $0,312$  satuan, atau sebaliknya.

#### 5.4 Koefisien Korelasi R

Koefisien Korelasi adalah suatu ukuran statistik yang menggambarkan kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel.

**Tabel 5. 13 Hasil Koefisien Korelasi**

Nilai R	Nilai R Square	Nilai Adjusted R Square
0.892 <sup>a</sup>	0.795	0.781

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025*

Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik. Nilai R sebesar 0.892 termasuk dalam kategori sangat tinggi berdasarkan kriteria yang diberikan (0.80-1.000). Hal ini menunjukkan hubungan

yang sangat kuat antara variabel prediktor (X1,X2,X3,X4) dan variabel dependen (Y) dalam model.

### 5.5 Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien Determinasi  $R^2$  bertujuan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R square pada tabel tersebut menunjukkan kontribusi pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 79,5% dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.6 Pengujian Hipotesis

#### 5.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Gaji (X1), Bonus (X2), Jaminan Sosial (X3) dan Tunjangan (X4) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Tabel 5. 14 Hasil Uji F**

<b>F Tabel</b>	<b>F hitung</b>	<b>Sig</b>
2,53	58.203	0.001

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025*

Dari perhitungan tabel diatas didapat nilai F hitung sebesar 58.203 dengan signifikan  $< 0,001$ . Dimana F-tabel diketahui sebesar 2.53 sehingga (F-hitung  $>$  F tabel) yaitu  $58.203 > 2.53$  dinyatakan positif dan dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dinyatakan signifikan.

### 5.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan untuk menguji variabel Gaji (X1), Bonus (X2), Jaminan Sosial (X3) dan Tunjangan (X4) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 5. 15 Hasil Uji T**

Variabel	t hitung	Sig.
X1	3.083	0.003
X2	0-.006	0.951
X3	1.860	0.068
X4	3.617	0.001

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025*

#### 1. Gaji (X1)

Nilai T hitung pada variabel Gaji sebesar 3.089. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,000. Maka T hitung (3.089) > T tabel (2,000). Hal ini membuktikan bahwa Gaji X1 pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung > T tabel dan kemudian dengan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  yang berarti signifikan. Artinya variabel Gaji X1 berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat (Y).

#### 2. Bonus (X2)

Nilai T hitung pada variabel Bonus sebesar -0,061. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,000. Maka Thitung (-0,061) < T tabel (2,000). Hal ini membuktikan bahwa variabel Bonus X2 memiliki pengaruh negatif terhadap variabel terikat karena T hitung < T tabel. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi ( $0,951 > 0,05$ ) artinya variabel Bonus X2 memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel terikat.

#### 3. Jaminan Sosial (X3)

Nilai T hitung pada variabel Jaminan Sosial sebesar 1.860. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,000. Maka T hitung (1.860) < T tabel (2,000). Hal ini membuktikan bahwa Gaji X1 pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung < T tabel dan kemudian dengan tingkat signifikansi  $0,068 > 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Artinya variabel Gaji X1 berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).

#### 4. Tunjangan (X4)

Nilai T hitung pada variabel Tunjangan sebesar 3.617. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,000. Maka T hitung (3.617) > T tabel (2,000). Hal ini membuktikan bahwa Gaji X1 pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung > T tabel dan kemudian dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang berarti signifikan. Artinya variabel Tunjangan X4 berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat (Y).

### 5.7 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor finansial yang terdiri dari gaji, bonus, jaminan sosial, dan tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan program SPSS 29, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel gaji (X1), bonus (X2), jaminan sosial (X3), dan tunjangan (X4) memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut ini merupakan pembahasan hasil penelitian secara rinci.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 3.089 lebih besar dari t-tabel 2.000 dan tingkat signifikansi sebesar  $0.003 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji yang diterima karyawan dan semakin sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawabnya, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Karyawan merasa dihargai atas kontribusinya ketika kompensasi finansial yang diterima dianggap layak dan adil. Hasil ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa gaji merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karena gaji merupakan bentuk penghargaan atas hasil kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurhikma (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berupa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya, hasil pengujian terhadap variabel Bonus (X2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar -0.061 yang lebih kecil dari t-tabel 2.000 dan nilai signifikansi sebesar  $0.951 > 0.05$ . Hasil ini berarti bonus berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, pemberian bonus di PT. SCCI Cabang Samarinda belum mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Kondisi ini dapat terjadi karena sistem pemberian bonus yang belum optimal, tidak rutin, atau tidak sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak menganggap bonus sebagai faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan teori Simamora (2004) yang menyatakan bahwa bonus dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karena dianggap sebagai

penghargaan tambahan atas kinerja. Namun dalam konteks penelitian ini, pemberian bonus kemungkinan belum berjalan secara konsisten, sehingga pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak terlihat signifikan.

Sementara itu, variabel Jaminan Sosial (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 1.860 yang lebih kecil dari t-tabel 2.000 dengan nilai signifikansi  $0.068 > 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, meskipun keberadaan jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan asuransi kerja dapat memberikan rasa aman bagi karyawan, namun hal tersebut belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan mungkin sudah menganggap jaminan sosial sebagai kewajiban perusahaan, bukan sebagai bentuk penghargaan tambahan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang menyatakan bahwa jaminan sosial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karena dianggap sebagai kebutuhan dasar, bukan faktor motivasional utama.

Untuk variabel Tunjangan (X4), hasil pengujian menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-hitung sebesar 3.617 yang lebih besar dari t-tabel 2.000 dan nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Tunjangan seperti tunjangan makan, transportasi, kesehatan, dan keluarga memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Hasil ini

mendukung teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2013) yang menjelaskan bahwa tunjangan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian Wulandari (2020) yang menemukan bahwa tunjangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel gaji, bonus, jaminan sosial, dan tunjangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 58.203 lebih besar dari F-tabel sebesar 2.53 dan nilai signifikansi  $< 0.001$ . Hal ini menandakan bahwa seluruh variabel finansial yang diteliti memiliki kontribusi yang signifikan secara bersama-sama terhadap peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengelolaan faktor-faktor finansial oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.795 atau 79,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 79,5% variasi perubahan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaji, bonus, jaminan sosial, dan tunjangan. Sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, dan peluang pengembangan karier.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor finansial langsung, yaitu gaji dan tunjangan, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan faktor finansial tidak langsung seperti bonus

dan jaminan sosial. Hal ini membuktikan bahwa karyawan lebih memperhatikan aspek kompensasi yang langsung mereka rasakan secara ekonomi dibandingkan dengan kompensasi tambahan yang bersifat tidak langsung. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan pemberian gaji dan tunjangan secara adil, transparan, dan konsisten untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis data yang telah disampaikan, penelitian ini mengenai pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Gaji (X1), Bonus (X2), Jaminan Sosial (X3), dan Tunjangan (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor-faktor finansial tersebut berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan.
2. Diketahui secara parsial bahwa variabel Gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Artinya, semakin besar dan sesuai gaji yang diterima karyawan dengan tanggung jawab serta beban kerjanya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.
3. Diketahui secara parsial bahwa variabel Bonus (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemberian bonus di perusahaan belum berjalan optimal, sehingga belum mampu memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

4. Diketahui secara parsial bahwa variabel Jaminan Sosial (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Artinya, meskipun jaminan sosial seperti BPJS dan asuransi kerja dapat memberikan rasa aman bagi karyawan, namun belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja mereka.
5. Diketahui secara parsial bahwa variabel Tunjangan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa semakin baik dan memadai tunjangan yang diberikan perusahaan, seperti tunjangan makan, transportasi, dan kesehatan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan serta hasil pengujian hipotesis dalam penelitian mengenai “Pengaruh Faktor Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda”, Maka saran yang dapat saya berikan kepada peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar faktor finansial, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta peluang pengembangan karier. Dengan menambahkan variabel tersebut, penelitian selanjutnya akan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peneliti di masa mendatang dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan lain atau cabang PT. SCCI di wilayah berbeda, agar hasil penelitian menjadi lebih representatif dan dapat dibandingkan antarunit kerja.

Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan metode campuran (mixed methods), yaitu dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali lebih dalam tentang pengalaman, persepsi, dan kendala nyata yang dirasakan karyawan terkait faktor finansial dan kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian akan lebih komprehensif dan bermakna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Augustine, A. K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 147-156.
- Azhari, M. (2025). Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan kantor jasa penilai publik spr jakarta. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 24-39.
- Alyusri, M. F. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Kasus Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(3), 927-939.
- Candra, D. M. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Penempatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Pertambangan Di Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 246-258.
- Christy Angela Yubu, L. F. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Productivity*, 2723-0112.
- Dianto, H. I. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr) Di Kota Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 48-55.
- Dr. Beni Agus Setiono, D. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia . *Buku*, 1-265.
- Dr. Sugiyono. (2023). Metode penelitian *kuantitatif kualitatif* dan R&D. Metode penelitian *kuantitatif kualitatif* dan R&D, 248.
- Damanik, E. O. P. (2024). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Roti Valentin Bakery Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 32-41.
- Guspita, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors TBK Cabang Padang.
- Handoko Yunus, M. M. (2024). Analisa Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada *Tonys Villas & Resort*, Seminyak-Bali. *Krisna (Kumpulan Riset Akutansi)*, 2599-1809.
- Juliet Julia Mercy Monde, R. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 2723-0112.

- Khofiyya, A. N. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT Antam Tbk. Pongkor Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 157-166.
- Kumala Vera Dewi, R. s. (2022). Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerjasebagai Variabel Intervening(Studi Kasus Pada Bagian Administrasi PTAuto Padu Kuala Tanjung Batubara. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2614-3259.
- Kumala Vera Dewi, R. s. (2022). Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerjasebagai Variabel Intervening(Studi Kasus Pada Bagian Administrasi PTAuto Padu Kuala Tanjung Batubara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi syariah*, 2614-3259.
- KumalaVera Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerjasebagai Variabel Intervening. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2614-3259.
- Magdalena, B. &. (2019). Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan tvri lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80-89.
- Novia Sari, S. N. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2773-2782.
- Nurlaila, S. s. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2773-2782.
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48-55.
- Ridha, Z. M. (2023). Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Dermaga Terhadap Waktu Tunggu Kapal Bongkar Batubara Yang Ditangani Oleh Argency PT. Adhika Samudera Cabang Kendari. *Jurnal Patria Bahari*, 7-13.
- Rosita, E. H. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 279-284.
- Titis Melani, S. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi”Yayasan Pharmasi” Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1.1:103128.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuisisioner

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Faktor Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda**", saya menyusun kuisisioner ini sebagai bagian dari pengumpulan data.

Kuisisioner ini ditujukan kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda (PT, SCCI) dan bersifat rahasia serta hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan sesuai kondisi sebenarnya.

Atas partisipasi dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian :

1. Kuisisioner ini hanya untuk keperluan, Sehingga diharapkan jawaban sejujur-jujurnya.
2. Jawablah pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner ini dengan cara memberikan tanda centang (  $\checkmark$  ) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu.
  1. (  $\checkmark$  ) Centang dikotak STS jika Sangat Tidak Sejuju
  2. (  $\checkmark$  ) Centang dikotak TS jika Tidak Setuju
  3. (  $\checkmark$  ) Centang dikotak S jika Setuju
  4. (  $\checkmark$  ) Centang dikotak SS jika Sangat Setuju

**Skala Penilaian :**

STS	: Sangat Tidak Setuju	Nilai 1
TS	: Tidak Setuju	Nilai 2
S	: Setuju	Nilai 3
SS	: Sangat Setuju	Nilai 4

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Daftar Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
(X1) Gaji	Kesesuaian gaji dengan kontribusi kerja karyawan di Perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda	1. Gaji yang saya terima di Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda sesuai dengan beban kerja saya.				
		2. Saya merasa gaji yang saya terima di Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda memberikan rasa aman secara finansial.				
		3. Gaji yang saya peroleh di Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda mampu meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik.				
		4. Gaji yang saya terima pada Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda mencerminkan kontribusi saya terhadap perusahaan.				
<b>Varibabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Daftar Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
(X2) Bonus	kecocokan jumlah bonus dengan kontribusi dan beban kerja	1. Saya merasa jumlah bonus yang saya terima di Perusahaan				

	pada Perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda.	PT.SCCI Cabang Samarinda sesuai dengan usaha dan kinerja saya.				
		2. Jumlah bonus yang diberikan perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda sudah sebanding dengan beban kerja saya.				
		3. Bonus yang saya peroleh mencerminkan kontribusi saya terhadap perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda				
		4. Saya puas dengan jumlah bonus yang saya terima dari perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda				
<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Daftar Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
(X3) Jaminan Sosial	Persepsi karyawan terhadap keamanan dari jaminan sosial yang diberikan Perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda.	1. Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari Perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda.				

		2. Saya mendapatkan jaminan ketenagakerjaan seperti BPJS dari Perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda.				
		3. Saya merasa lebih aman bekerja karena adanya jaminan sosial dari Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda.				
		4. Saya puas terhadap manfaat jaminan sosial yang diberikan oleh Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda				
<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Daftar Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
(X4) Tunjangan	Kesesuaian jumlah tunjangan di Perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda.	1. Saya merasa jumlah tunjangan yang saya terima di Perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda sesuai dengan kebutuhan saya.				
		2. Tunjangan yang diberikan perusahaan PT.SCCCI Cabang Samarinda sebanding dengan				

		tanggung jawab pekerjaan saya.				
		3. Jumlah tunjangan yang saya terima di Perusahaan PT.SCCI Cabang Samrinda sudah mencukupi untuk menunjang kesejahteraan saya.				
		4. Saya puas dengan jumlah tunjangan yang diberikan perusahaan PT.SCCI Cabang Samarinda.				
<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Daftar Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
(Y) Kepuasan Kinerja Karyawan	Tingkat kepuasan karyawan pada Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda terhadap pekerjaannya secara keseluruhan	1. Di Perusahaan PT. SCCI Cabang Samarinda Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.				
		2. Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di perusahaan Di PT. SCCI Cabang Sabang Samarinda.				
		3. Di Perusahaan PT. SCCI Cabang Sabang Samarinda Saya merasa pekerjaan saya				

		sesuai dengan kemampuan dan minat saya.				
		4. Saya berniat untuk terus bekerja di perusahaan Di PT. SCCI Cabang Sabang Samarinda ini dalam jangka waktu yang lama.				

## Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



PT. SURVEYOR CARBON CONSULTING INDONESIA  
Independent Assurance Services

No. SRT-005/SCCI-SMD/HRD/III/25  
Samarinda, 11 Maret 2025

Perihal : Surat Balasan

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : 299/UWGM-FEB/A-SS/III/2025 Tanggal 6 Maret 2025 Perihal studi skripsi untuk sdr. Sherly Yakup mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam program studi Manajemen untuk melakukan penelitian yang bermaksud mencari bahan bahan materi penyusunan dan penulisan di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Cabang Samarinda.

Bersama ini kami sampaikan bahwa sdr. Sherly Yakup **DAPAT** kami terima untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di perusahaan kami.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Head Office : Menara Bidakara 2, 3rd Floor Unit 01 dan 03A - Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 71-73-Jakarta 12870 - Indonesia - Phone (+62 21) 2906 9423  
Samarinda : Jl. PM Noor No.190, RT.50, Kelurahan Sempaja Timur, Kecamatan Samarinda Utara, Samarinda 75119  
Banjarmasin : Jl. A. Yani KM.30 Kel. Guntung Payung - Kec. Landasan Ulin - Banjarbaru - Kalimantan Selatan - Indonesia 70721 - Phone (+62 511) 478 5367, 478 5369  
Palembang : Jl. Tembus Terminal B Perumnas RT.048/RW.005, Kel. Talang Kelapa, Kec. Alang-Alang Lebar, Palembang 30154 - Phone (+62 711) 564 5155  
Berau : Jl. Harm Ayoeb RT. 08, Kel. Gunung Tabur, Kec. Gunung Tabur, Kab. Berau - Kalimantan Timur 77352  
Mosses Teweh : Jl. Koyem RT.8 Kel. Angeh, Kec. Teweh Nitu - Berau Utara - Kalimantan Tengah - Indonesia - Phone (+62 051) 92020598, 92097078  
Kendari : Jl. A. Suprpto - Pangkajene, Komplek Gila Kepulauan Kendari - Uluik Blok A1, Puuwatu Kota Kendari 93115 - Phone (+62 401) 3419222  
Cilegon : Jl. Letnan Jenderal R. Suprpto No.89, RT.10/RW.04, Ramanuju, Kec. Purwakarta, Kota Cilegon, Banten 42437 - Phone (+62 254) 7843868

### Lampiran 3 Tabulasi data kuisisioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1
2	1	2	1	6
4	3	3	3	13
3	3	4	4	14
3	3	3	3	12
2	2	1	2	7
1	1	1	2	5
3	3	3	3	12
1	1	1	1	4
4	4	3	3	14
2	2	2	2	8
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
2	3	3	3	11
2	3	2	3	10
3	3	3	3	12
2	2	2	2	8
3	3	2	2	10
3	4	3	3	13
3	4	4	3	14
3	4	3	3	13
4	4	3	4	15
4	3	4	4	15
3	3	4	4	14
3	4	3	4	14
3	4	3	4	14
4	4	4	3	15
4	4	3	4	15
3	4	3	4	14
4	3	4	4	15
4	4	3	4	15
3	3	4	4	14
3	4	3	4	14
3	4	3	4	14
4	4	3	4	15
3	3	4	3	13
4	4	3	4	15
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
4	3	3	4	14
4	3	4	4	15
3	4	4	3	14
3	4	4	3	14
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14



X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3
2	2	1	2	7
4	4	2	3	13
4	3	3	3	13
3	3	3	3	12
3	2	2	2	9
2	2	1	1	6
3	3	3	3	12
2	3	2	1	8
4	4	4	3	15
2	2	2	2	8
4	4	4	4	16
4	3	3	4	14
3	2	2	3	10
2	2	2	2	8
3	3	3	3	12
2	2	2	2	8
3	2	2	2	9
3	4	4	3	14
3	4	3	4	14
4	4	3	4	15
4	3	3	4	14
3	3	4	3	13
4	4	3	4	15
4	4	3	4	15
3	4	4	4	15
3	4	4	4	15
4	3	4	3	14
4	3	4	4	15
3	4	3	4	14
4	4	3	4	15
4	3	3	4	14
3	4	3	4	14
4	4	3	4	15
3	3	4	3	13
4	3	3	4	14
4	3	3	4	14
3	3	4	3	13
3	4	4	2	13
3	3	4	3	13
3	4	4	3	14
4	3	3	4	14
4	3	3	4	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	3	4	3	14
4	3	4	4	15
4	3	3	4	14
3	4	4	3	14
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
4	4	3	4	15
3	4	3	4	14
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15

X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total X4
4	1	3	1	9
1	3	1	1	6
3	3	3	2	11
3	3	3	3	12
2	2	1	2	7
2	2	1	2	7
3	3	3	3	12
2	1	2	1	6
3	3	4	4	14
2	2	2	2	8
4	4	4	4	16
3	4	3	3	13
3	2	3	2	10
2	2	2	2	8
3	3	3	3	12
2	3	3	3	11
3	2	2	2	9
4	3	3	4	14
4	3	4	3	14
3	4	3	4	14
3	4	3	4	14
4	4	3	4	15
3	4	3	4	14
3	3	4	3	13
3	4	4	3	14
4	3	3	4	14
4	3	4	4	15
3	4	4	3	14
4	3	3	4	14
4	3	4	3	14
3	4	4	3	14
3	4	4	3	14
3	3	1	3	10
4	3	1	3	11
3	3	2	3	11
4	4	2	3	13
3	4	2	3	12
4	3	4	4	15
3	4	3	4	14
4	3	4	3	14
4	4	3	2	13
2	3	3	4	12
4	3	4	3	14
4	4	4	4	16
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
2	1	2	2	7
4	4	4	3	15
3	3	4	3	13
2	1	2	2	7
3	4	3	4	14
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	3	4	14
3	3	4	3	13
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total Y
1	2	2	2	7
4	4	4	3	15
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
2	2	2	2	8
2	2	2	2	8
3	3	3	3	12
1	2	1	1	5
4	3	3	3	13
2	3	3	2	10
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15
3	2	3	2	10
2	2	2	2	8
3	3	3	3	12
2	2	2	3	9
3	2	2	2	9
3	4	3	4	14
3	4	3	4	14
4	3	4	3	14
4	3	4	3	14
3	4	4	3	14
3	3	4	4	14
4	4	4	3	15
4	4	3	4	15
3	4	4	3	14
3	4	4	4	15
4	3	4	4	15
3	4	3	3	13
3	4	4	3	14
3	4	4	3	14
3	4	3	4	14
4	3	3	2	12
4	3	3	2	12
4	3	3	1	11
4	3	3	1	11
3	4	3	1	11
3	3	4	4	14
4	3	3	4	14
3	3	4	4	14
3	3	3	4	13
4	3	3	4	14
3	2	4	2	11
3	4	4	4	15
3	2	4	4	13
4	3	4	3	14
4	4	4	4	16
4	2	3	2	11
4	4	4	4	16
4	3	3	4	14
3	1	3	2	9
4	3	3	4	14
4	3	3	3	13
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
4	2	3	4	13
4	4	3	4	15
3	4	3	4	14
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15

### Lampiran 4 Data Uji Hasil Validitas

		Correlations				
		VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	x1
		01	02	03	04	
VAR000 01	Pearson Correlation	1	.694**	.659**	.734**	.892**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 02	Pearson Correlation	.694**	1	.611**	.675**	.861**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 03	Pearson Correlation	.659**	.611**	1	.596**	.836**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 04	Pearson Correlation	.734**	.675**	.596**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	65	65	65	65	65
x1	Pearson Correlation	.892**	.861**	.836**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		<b>Correlations</b>				
		VAR000 06	VAR000 07	VAR000 08	VAR000 09	x2
VAR000 06	Pearson Correlation	1	.537**	.637**	.610**	.860**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 07	Pearson Correlation	.537**	1	.507**	.605**	.806**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 08	Pearson Correlation	.637**	.507**	1	.444**	.798**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 09	Pearson Correlation	.610**	.605**	.444**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	65	65	65	65	65
x2	Pearson Correlation	.860**	.806**	.798**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		<b>Correlations</b>				
		VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	
		11	12	13	14	x3
VAR000 11	Pearson Correlation	1	.469**	.537**	.730**	.817**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 12	Pearson Correlation	.469**	1	.592**	.626**	.809**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 13	Pearson Correlation	.537**	.592**	1	.526**	.810**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 14	Pearson Correlation	.730**	.626**	.526**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	65	65	65	65	65
x3	Pearson Correlation	.817**	.809**	.810**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		<b>Correlations</b>				
		VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	
		16	17	18	19	x4
VAR000 16	Pearson Correlation	1	.523**	.587**	.588**	.803**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 17	Pearson Correlation	.523**	1	.512**	.703**	.830**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 18	Pearson Correlation	.587**	.512**	1	.549**	.811**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 19	Pearson Correlation	.588**	.703**	.549**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	65	65	65	65	65
x4	Pearson Correlation	.803**	.830**	.811**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		<b>Correlations</b>				
		VAR000 21	VAR000 22	VAR000 23	VAR000 24	y
VAR000 21	Pearson Correlation	1	.399**	.568**	.395**	.736**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 22	Pearson Correlation	.399**	1	.549**	.495**	.777**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 23	Pearson Correlation	.568**	.549**	1	.523**	.823**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65
VAR000 24	Pearson Correlation	.395**	.495**	.523**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001		<.001
	N	65	65	65	65	65
y	Pearson Correlation	.736**	.777**	.823**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Lampiran 5 Tabel r Korelasi Pearson

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823

### Lampiran 6 Data Uji Hasil Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	5

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	5

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	5

## Lampiran 7 Tabel f 0,05 2

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80

### Lampiran 8 Tabel t 0,05

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837