Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan

Dorris Firmanro Hutasoit[1*], Ana Septia Rahman[2]
Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Pamulang[1,2]
*e-mail: dorrishutasoit@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kinerja karyawan dalam industri makanan dan minuman serta adanya indikasi gaji yang belum sepenuhnya sesuai UMP dan kepuasan kerja yang bervariasi. Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, kompensasi dipandang sebagai imbalan finansial maupun nonfinansial yang memengaruhi motivasi, sedangkan kepuasan kerja merefleksikan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang berdampak pada produktivitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan 85 responden yang diambil melalui teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan dengan kontribusi 45% terhadap kinerja karyawan. Disarankan perusahaan meningkatkan sistem kompensasi dan faktor pendukung lain guna mengoptimalkan kinerja.

Kata kunci : Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and job satisfaction on employee performance at Kopi Kenangan, South Jakarta. The background of this research is based on the importance of employee performance in the food and beverage industry and indications that salaries have not fully met the Provincial Minimum Wage (UMP) standards, as well as varying levels of job satisfaction. Based on human resource management theory, compensation is viewed as both financial and non-financial rewards that influence motivation, while job satisfaction reflects employees' positive attitudes toward their work, which impact productivity. This research employs a quantitative associative method with a population of 85 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results show that compensation has a significant effect on employee performance, while job satisfaction has no significant effect. Simultaneously, both variables significantly influence performance, contributing 45% to employee performance. It is recommended that the company improve its compensation system and other supporting factors to optimize employee performance.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu determinan utama keberhasilan organisasi, khususnya dalam sektor jasa makanan dan minuman yang sangat bergantung pada kualitas layanan. Pelayanan yang cepat, ramah, dan konsisten tidak hanya meningkatkan kepuasan pelanggan, tetapi juga memperkuat citra perusahaan di mata publik. Dalam konteks industri kopi modern, kompetisi yang ketat menuntut perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada inovasi produk, melainkan juga pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor inti keberlanjutan bisnis.

Kopi Kenangan, sebagai salah satu brand kopi lokal yang berkembang pesat, telah menunjukkan pertumbuhan luar biasa dengan membuka lebih dari 900 gerai hingga tahun 2024. Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari strategi bisnis, inovasi pemasaran, serta dukungan kinerja karyawan. Namun demikian, tantangan muncul ketika peningkatan skala usaha tidak diimbangi dengan optimalisasi sistem kompensasi dan manajemen kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kinerja operasional di tingkat gerai.

Kompensasi menjadi isu penting karena menyangkut penghargaan finansial maupun nonfinansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi tidak hanya dimaknai sebagai upah atau gaji, tetapi juga mencakup tunjangan, bonus, dan bentuk penghargaan lain yang mampu memotivasi tenaga kerja. Data pada Kopi Kenangan menunjukkan adanya gap antara gaji yang diterima sebagian karyawan dengan standar upah minimum provinsi (UMP) Jakarta, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berpotensi menurunkan loyalitas.

Selain kompensasi, kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang turut menentukan kualitas kinerja. Menurut Robbins & Judge (2019), kepuasan kerja tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh interaksi dengan atasan, rekan kerja, peluang pengembangan karier, serta kesesuaian imbalan yang diterima. Pra-survei yang dilakukan pada karyawan Kopi Kenangan Jakarta Selatan memperlihatkan adanya variasi persepsi terhadap aspek kepuasan kerja, terutama terkait promosi jabatan dan penghargaan finansial.

Variabel kinerja karyawan sendiri merujuk pada pencapaian hasil kerja yang sesuai standar, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Afandi (2018) menekankan bahwa kinerja diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, perilaku kerja, dan efektivitas. Pada Kopi Kenangan, meskipun produktivitas transaksi per jam dan kepuasan pelanggan relatif tinggi, namun masih ditemukan ketidaksesuaian produk dengan SOP serta kesalahan dalam pesanan yang menunjukkan adanya ruang perbaikan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Wijaya (2017) menemukan bahwa kompensasi yang layak mampu meningkatkan loyalitas tenaga kerja, sementara Antika et al. (2021) menegaskan kepuasan kerja sebagai mediator penting dalam meningkatkan motivasi. Namun, hasil studi tidak selalu konsisten; beberapa penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga membuka ruang bagi kajian lanjutan untuk menguji kembali fenomena tersebut pada konteks industri F&B di Indonesia.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang diidentifikasi terletak pada minimnya kajian empiris yang secara spesifik meneliti keterkaitan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pada perusahaan kopi modern berskala besar seperti Kopi Kenangan. Kebanyakan penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor manufaktur, perbankan, atau usaha kecil menengah, sementara kajian pada perusahaan rintisan lokal yang telah bertransformasi menjadi unicorn relatif jarang ditemukan. Hal ini menjadikan penelitian ini memiliki nilai kebaruan (novelty) dalam memberikan kontribusi teoretis dan praktis.

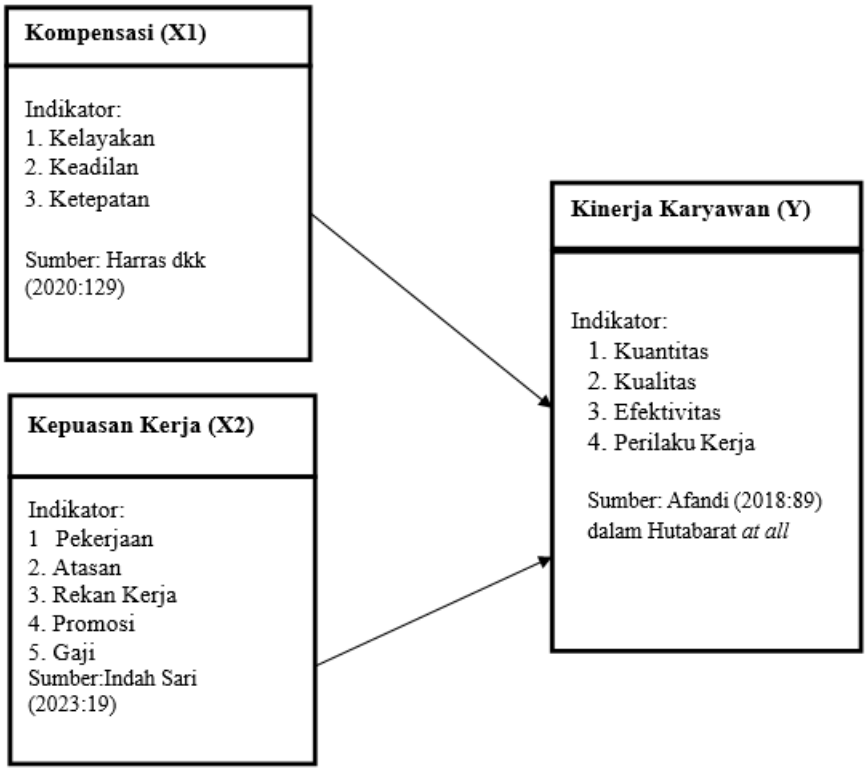
Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi manajemen Kopi Kenangan untuk merumuskan strategi kompensasi yang lebih kompetitif serta meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan. Bagi akademisi, penelitian ini memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia di sektor jasa, khususnya mengenai dinamika kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja dalam industri kopi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan. Secara rinci, tujuan penelitian adalah: (1) menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; (2) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Desain asosiatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh langsung maupun simultan antarvariabel sehingga dapat memberikan bukti empiris yang lebih objektif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif relevan digunakan untuk menguji hipotesis yang didasarkan pada kerangka teori yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di gerai Kopi Kenangan wilayah Jakarta Selatan dengan periode penelitian antara Januari hingga Mei 2025. Pemilihan lokasi didasarkan pada tingginya intensitas persaingan bisnis di kawasan tersebut serta banyaknya jumlah karyawan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Kopi Kenangan Jakarta Selatan yang berjumlah 85 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*census*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pendekatan ini dipandang tepat untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai kondisi riil karyawan di lokasi penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur berbasis skala Likert lima poin, yang mencakup indikator variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sesuai teori yang digunakan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model. Selanjutnya, uji-t digunakan untuk melihat pengaruh parsial, uji-F untuk melihat pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai besaran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar 1 tentang kerangka pemikiran di atas, maka beberapa hipotesis yang dapat peneliti kemukakan dan akan di uji kebenarannya adalah sebagai berikut:

Ha1 : Diduga kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan.

H01 : Diduga kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan.

Ha2 : Diduga kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan.

Ho2 : Diduga kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan.

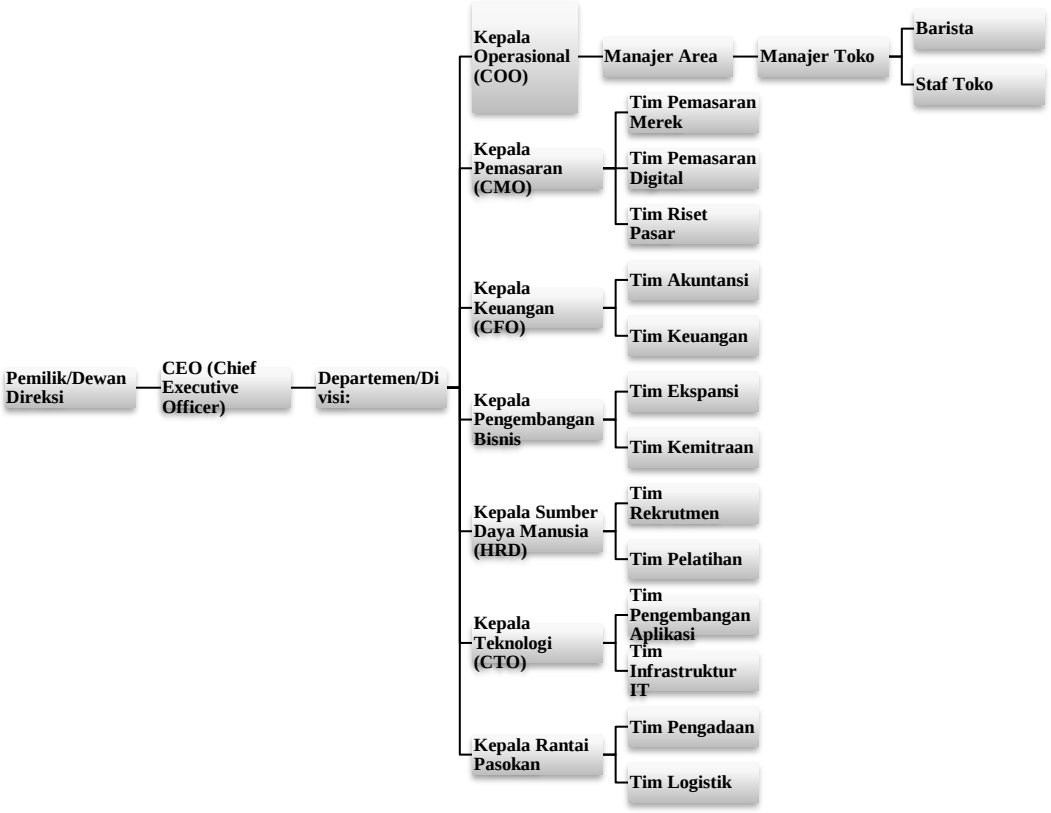
Ha3 : Diduga kompensasi dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan.

H03 : Diduga kompensasi dan kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kopi Kenangan merupakan salah satu merek kopi modern di Indonesia yang berdiri pada tahun 2017 oleh Edward Tirtanata, James Prananto, dan Cynthia Chaerunnisa. Edward Tirtanata, dengan pengalaman sebelumnya di industri makanan dan minuman, memiliki visi menghadirkan kedai kopi yang tidak hanya menyuguhkan cita rasa berkualitas tinggi, tetapi juga menawarkan pengalaman unik bagi pelanggan. Konsep utama yang diusung adalah "kopi yang bisa dinikmati oleh semua orang," dengan menitikberatkan pada penyediaan produk berbasis biji kopi lokal berkualitas melalui harga yang terjangkau. Filosofi ini kemudian diwujudkan dalam produk ikonik "Kopi Kenangan Mantan" yang menjadi simbol kreativitas dan daya tarik utama, terutama bagi konsumen generasi muda. Pertumbuhan Kopi Kenangan berlangsung pesat; dalam kurun waktu kurang dari dua tahun, perusahaan berhasil mengoperasikan lebih dari 100 gerai di kota-kota besar. Percepatan ekspansi tersebut turut didukung oleh masuknya pendanaan dari investor global seperti Sequoia Capital pada tahun 2019. Hingga 2021, jaringan bisnis Kopi Kenangan berkembang menjadi lebih dari 800 gerai yang tersebar di 45 kota Indonesia. Selain strategi ekspansi, perusahaan juga memanfaatkan teknologi digital melalui aplikasi mobile yang memudahkan pelanggan dalam melakukan pemesanan dan pembayaran, sekaligus menghadirkan program loyalitas berbasis data pelanggan untuk menunjang pengembangan produk dan strategi pemasaran.

Keberhasilan Kopi Kenangan juga tidak lepas dari strategi pemasaran kreatif melalui kampanye media sosial yang menyasar generasi muda serta kolaborasi bersama influencer dan selebriti untuk memperluas jangkauan pasar. Pendekatan ini efektif dalam menciptakan buzz dan meningkatkan brand awareness sehingga menempatkan Kopi Kenangan sebagai salah satu merek kopi terkemuka di Indonesia. Perusahaan bahkan memperoleh sejumlah penghargaan yang merefleksikan konsistensi terhadap kualitas dan inovasi, serta menargetkan ekspansi internasional dengan tujuan menjadikan Kopi Kenangan sebagai brand kopi global. Di samping itu, komitmen terhadap keberlanjutan diwujudkan melalui penggunaan bahan baku ramah lingkungan dan dukungan bagi petani kopi lokal, baik dalam bentuk pembelian langsung biji kopi maupun pemberian pelatihan peningkatan kualitas produksi. Visi perusahaan adalah menjadi merek kopi terkemuka di Asia Tenggara yang dikenal karena kualitas, inovasi, dan pengalaman pelanggan yang unggul, sedangkan misinya meliputi penyediaan kopi berkualitas dengan harga terjangkau, inovasi produk dan layanan, dukungan terhadap petani kopi lokal, penciptaan pengalaman pelanggan yang menyenangkan, serta pemanfaatan teknologi untuk efisiensi operasional. Struktur organisasi Kopi Kenangan sendiri dirancang secara hierarkis untuk mendukung pertumbuhan bisnis dan efisiensi operasional, dengan pembagian yang jelas atas peran, departemen, dan alur kerja, sehingga koordinasi dan komunikasi antarbagian dapat berjalan optimal dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.



Gambar 2. Struktur Organisasi Kopi Kenangan
Sumber: Kopi Kenangan

Berdasarkan struktur organisasi pada Gambar 2, CEO berperan menetapkan visi, misi, strategi, serta memimpin operasional perusahaan dengan wewenang pengambilan keputusan strategis, persetujuan anggaran, dan representasi eksternal. COO bertugas mengawasi operasional toko, standar layanan, serta rantai pasokan, sementara CMO mengembangkan strategi pemasaran, riset pasar, kampanye, dan citra merek. Kepala Keuangan mengelola anggaran, risiko, dan kepatuhan regulasi, sedangkan Kepala Pengembangan Bisnis fokus pada ekspansi serta kemitraan strategis. HRD bertanggung jawab pada rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan budaya organisasi, sementara Kepala Teknologi mengelola sistem informasi, keamanan data, dan integrasi teknologi. Kepala Rantai Pasokan mengatur pengadaan, logistik, dan distribusi, didukung oleh Manajer Area yang mengawasi beberapa toko, serta Manajer Toko yang memastikan kelancaran operasional harian. Pada level operasional, barista menyiapkan dan menyajikan produk sekaligus menjaga kualitas layanan, sedangkan staf toko membantu pelayanan, transaksi, serta kebersihan. Selanjutnya, hasil penelitian juga menyajikan profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja untuk memberikan gambaran demografis yang lebih komprehensif.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	49	57,6
	Perempuan	36	42,4
Usia	18-25 Tahun	43	50,6
	26-30 Tahun	35	41,2
	>30 Tahun	7	8,2
Pendidikan	SMA/Sederajat	32	37,6
	Diploma	12	14,1
	Sarjana (S1)	39	45,9
	Magister (S2)	2	2,4
Lama Bekerja	< 1 Tahun	22	25,9

	2 Tahun	27	31,8
	3-4 Tahun	33	38,8
	> 5 Tahun	3	3,5

Berdasarkan hasil distribusi karakteristrik responden pada tabel 1, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang (57,6%), sedangkan perempuan berjumlah 36 orang (42,4%). Jika dilihat dari segi usia, responden didominasi kelompok usia 18–25 tahun sebanyak 43 orang (50,6%), diikuti usia 26–30 tahun sebanyak 35 orang (41,2%), dan sisanya berusia di atas 30 tahun sejumlah 7 orang (8,2%). Dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 39 orang (45,9%), diikuti lulusan SMA/sederajat sebanyak 32 orang (37,6%), Diploma 12 orang (14,1%), dan Magister (S2) hanya 2 orang (2,4%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden paling banyak memiliki masa kerja 3–4 tahun yaitu 33 orang (38,8%), disusul masa kerja 2 tahun sebanyak 27 orang (31,8%), kurang dari 1 tahun sebanyak 22 orang (25,9%), dan lebih dari 5 tahun hanya 3 orang (3,5%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Kopi Kenangan Jakarta Selatan didominasi kelompok usia muda dengan tingkat pendidikan sarjana serta masa kerja relatif menengah (2–4 tahun), yang mengindikasikan adanya potensi produktivitas tinggi dan adaptabilitas baik terhadap dinamika pekerjaan.

Dalam penelitian ini, Kompensasi akan dinilai dengan 3 indikator dan akan memperoleh jawaban yang beragam, berikut ini adalah jawaban dari responden mengenai pernyataan kompensasi:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Total	Skor	Ket.
		STS	TS	KS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
Kelayakan										
1.	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan standar industri.	24	25	18	11	7	85	207	2,4	KB
2.	Saya menerima kompensasi dari perusahaan dan sesuai dengan kinerja saya.	16	16	12	20	21	85	269	3,1	KB
Keadilan										
3.	Saya merasa bahwa kompensasi yang saya dapat dari perusahaan sudah adil seperti rekan teman kerja saya.	15	17	21	19	13	85	253	2,9	KB
4.	Saya merasa bahwa proses penentuan kompensasi di perusahaan ini transparan dan adil.	16	15	23	10	21	85	260	3,0	KB
Ketepatan										
5.	Saya mendapatkan gaji dan bonus dari perusahaan tepat waktu.	14	14	19	20	18	85	269	3,1	KB
6.	Saya mendapatkan kompensasi tambahan yang sesuai dengan kontribusi kerja saya.	13	23	18	15	16	85	253	2,9	KB
Nilai Rata – Rata									2,96	KB

Sumber: Hasil Output Program SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel kompensasi (X1) diperoleh rata-rata skor sebesar 2,96 dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik. Kepuasan akan dinilai dengan 4 indikator dan akan memeperoleh jawaban yang beragam , berikut ini adalah jawaban dari responden mengenai pernyataan kepuasan kerja :

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban	Sampel	Total	Skor	Ket.

		STS	TS	KS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
Pekerjaan										
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya dapatkan dari perusahaan saat ini.	13	13	19	21	19	85	275	3,23	KB
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan minat dan keterampilan saya.	15	16	13	19	22	85	272	3,20	KB
Atasan										
3.	Saya mendapatkan dukungan dan bimbingan dari atasan saya.	13	18	21	17	16	85	260	3,05	KB
4.	Saya merasa puas dengan gaya kepemimpinan atasan saya di tempat kerja.	16	14	14	21	20	85	270	3,17	KB
Rekan Kerja										
5.	Saya merasa puas ketika bekerja sama dengan tim.	17	12	15	18	23	85	273	3,21	KB
6.	Saya merasa bahwa rekan kerja saya memberikan dukungan dan umpan balik kepada saya.	13	14	11	26	21	85	283	3,32	KB
Promosi										
7.	Saya mendapatkan kesempatan pengembangan karir dari perusahaan.	20	10	14	13	18	85	254	2,98	KB
8.	Saya merasa bahwa ada kesempatan promosi yang adil di perusahaan saya bekerja saat ini.	18	18	14	16	19	85	255	3,00	KB
Gaji										
9.	Saya merasa bahwa gaji saya kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain.	11	14	19	21	20	85	280	3,29	KB
10.	Saya menerima gaji yang memadai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	19	24	18	17	7	85	224	2,63	KB
Nilai Rata – Rata									3,11	KB

Sumber: Hasil Output Program SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh rata-rata skor sebesar 2,78 dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik. Kinerja karyawan akan dinilai dengan 5 indikator dan akan memeperoleh jawaban yang beragam , berikut ini adalah jawaban dari responden mengenai pernyataan kinerja karyawan :

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Total	Skor	Ket.
		STS	TS	KS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
Kuantitas										
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu yang di tentukan.	22	14	14	17	18	85	250	2,94	KB
2.	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	12	28	14	18	13	85	247	2,90	KB
Kualitas										
3.	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan saya untuk menghindari kesalahan ketika bekerja.	16	24	12	14	19	85	251	2,95	KB
4.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya saat ini.	13	21	20	14	17	85	256	3,01	KB
Efektivitas										
5.	Saya dapat mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikanya.	14	15	21	18	17	85	264	3,10	KB
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas - tugas yang kompleks dengan efektif.	14	13	18	22	18	85	272	3,20	KB
Perilaku Kerja										
7.	Saya memiliki disiplin kerja yang baik dan selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.	13	23	17	16	16	85	254	2,98	KB
8.	Saya memiliki sikap yang positif dan kooperatif dengan rekan kerja.	10	17	21	21	16	85	271	3,18	KB
Rata – Rata									3,03	KB

Sumber: Hasil Output Program SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel keputusan pembelian (Y) diperoleh rata-rata skor sebesar 3,03 dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 2,60 – 3,39 dengan tidak baik. Berdasarkan hasil uji instrumen, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian, di mana hal ini menunjukkan konsistensi internal instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Selanjutnya, pengujian asumsi klasik memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal, bebas dari gejala multikolinearitas, serta tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi syarat kelayakan analisis. Dengan demikian, baik dari sisi kualitas instrumen maupun pemenuhan asumsi statistik, data penelitian telah memenuhi prasyarat untuk dilanjutkan pada tahap analisis hipotesis.

Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap keputusan pembelian (Y). Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19,082	3,566		5,351	,000
	Kompensasi	,397	,143	,296	2,785	,007
	Kepuasan Kerja	-,066	,100	-,070	-,662	,510

Sumber: Hasil Output Program SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 19,082 + 0,397X1 – 0,66X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 19,082 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) dan variable kepuasan kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,082 point.
b. Nilai kompensasi (X1) 0,397 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,397 point.
c. Nilai kepuasan kerja (X2) -0,66 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,196 point.

Analisis dilanjutkan dengan melihat koefisien korelasi dan determinasi masing masing variabel terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis terdapat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi
Kompensasi	0,587	0,683
Kepuasan Kerja	0,034	0,001
Kompensasi & Kepuasan Kerja	0,450	0,587

Sumber: Hasil Output Program SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, terlihat bahwa variabel kompensasi memiliki korelasi positif yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,587 dan memberikan kontribusi determinasi sebesar 0,683 atau 68,3%, yang menunjukkan bahwa kompensasi berperan signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja menunjukkan korelasi yang sangat lemah dengan kinerja, ditunjukkan oleh koefisien korelasi hanya sebesar 0,034 dan koefisien determinasi 0,001 atau 0,1%, sehingga dapat dikatakan hampir tidak memberikan pengaruh berarti. Sementara itu, ketika kompensasi dan kepuasan kerja digabungkan, korelasi dengan kinerja tercatat sebesar 0,450 dengan determinasi 0,587 atau 58,7%, yang mengindikasikan adanya kontribusi moderat namun tidak lebih kuat dibandingkan pengaruh kompensasi secara tunggal. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan kepuasan kerja maupun kombinasi keduanya. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan, hasil analisis tertera pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Hipotesis

Variabel	T Hitung	T Tabel	F Hitung	F Tabel
Kompensasi	2,733	1,984	3,929	3,11
Kepuasan Kerja	-0,308			

Sumber: Hasil Output Program SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 7, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,733 lebih besar dari t tabel 1,984, yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja menunjukkan t hitung -0,308 yang lebih kecil dari t tabel 1,984, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, hasil uji simultan memperlihatkan bahwa F hitung sebesar 3,929 lebih besar dari F tabel 3,11, yang mengindikasikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun secara parsial hanya kompensasi yang terbukti dominan memengaruhi kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan memiliki dampak nyata dalam mendorong peningkatan performa kerja karyawan. Hal ini selaras dengan pandangan Damaihati & Prahiawan (2024) yang menekankan bahwa kompensasi merupakan instrumen penting dalam membangun motivasi kerja. Ketika karyawan merasa imbalan yang mereka terima layak dan sesuai dengan beban kerja, maka mereka akan terdorong untuk memberikan kinerja optimal. Temuan ini juga memperkuat penelitian Ludin et al (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan tepat waktu dapat meningkatkan loyalitas serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Di sisi lain, hasil analisis mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki kontribusi langsung terhadap capaian kinerja individu. Meskipun demikian, kepuasan kerja tetap menjadi aspek penting dalam konteks hubungan industrial karena dapat memengaruhi faktor lain seperti motivasi dan komitmen organisasi. Nurmilawati et al (2025) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sering kali memiliki pengaruh tidak langsung, sehingga perannya lebih terlihat ketika dikombinasikan dengan variabel lain yang relevan. Dengan demikian, meskipun tidak signifikan secara parsial, kepuasan kerja tetap perlu diperhatikan sebagai faktor yang mendukung kualitas lingkungan kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara kompensasi yang memadai dengan tingkat kepuasan kerja yang baik mampu menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih optimal dibandingkan bila kedua faktor tersebut dikelola secara terpisah. Haryanto & Hayat (2025) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor secara bersamaan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua aspek ini secara terpadu agar sinerginya dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kontribusi kompensasi terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks industri makanan dan minuman yang dinamis, aspek finansial menjadi pendorong utama dalam membangun motivasi karyawan. Zamani et al (2025) menyebutkan bahwa insentif material yang adil mampu memberikan dorongan psikologis yang kuat untuk meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja sebaiknya lebih difokuskan pada perbaikan sistem kompensasi, meskipun faktor kepuasan kerja tetap tidak boleh diabaikan.

Di sisi lain, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja, tetapi juga oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Ilmiyah et al (2025) menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki kontribusi besar dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan peluang bagi studi lanjutan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai faktor penentu kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung, namun keduanya secara bersama-sama tetap memberikan kontribusi positif. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada pembuktian empiris bahwa peningkatan kinerja karyawan membutuhkan strategi yang seimbang antara aspek finansial melalui kompensasi dan aspek psikologis melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu

merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih komprehensif agar mampu meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung, namun secara simultan keduanya berkontribusi terhadap peningkatan performa, sehingga kompensasi menjadi faktor dominan dalam mendorong produktivitas karyawan pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan; oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki sistem kompensasi agar sesuai dengan standar upah minimum dan mampu memberikan rasa adil, sekaligus menciptakan program peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan karier, pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif, sehingga keseimbangan antara penghargaan finansial dan kepuasan psikologis dapat terwujud guna menunjang keberlanjutan kinerja dan daya saing perusahaan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.

Antika, L. P., Sunaryo, & Puspitasari, D. C. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 33–45. https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p33-45

Damaihati, S., & Prahiawan, W. (2024). Peran Penilaian Kerja dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *6*(2), 120-129.

Haryanto, B., & Hayat, N. (2025). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu. *Economics and Digital Business Review*, *7*(1), 414-429.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Ilmiyah, D. E. M. A., Isaroh, S. N., Kusuma, L. C., & Qurrotu'aini, N. I. (2025). Peran Kompensasi dalam Mencapai Kesejahteraan dan Kepuasaan Kerja Karyawan. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, *3*(1), 206-218.

Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, *8*(1), 11-26.

Nurmilawati, N., Basalamah, I., & Patu, M. (2025). Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(4), 6270-6287.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wijaya, H. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas tenaga kerja pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(2), 120–132. https://doi.org/10.25124/jmi.v17i2.456

Zamani, M., Nosraty, N., & Sarabi, A. S. (2025). Towards a business healthy lifestyle: Reducing risks while increasing efficiency?. *Code, Cognition & Society*, *1*(1), 29-58.