

ABSTRAK

Tendi Anggara, NIM. 3402220166. “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi Pada Perusahaan Kerupuk Mulia Rasa)”. Dibawah bimbingan Faizal Haris Eko Prabowo, S.E.,M.M. (Pembimbing I) dan Enjang Nursolih, S.H.,M.M. (Pembimbing II)

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia pada industri manufaktur, khususnya mengenai bagaimana kebijakan imbalan materiil berinteraksi dengan kondisi psikologis tenaga kerja. Masalah utama dalam penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara tuntutan beban kerja fisik karyawan pabrik kerupuk yang besar dengan pemenuhan ekspektasi finansial yang mereka terima dari manajemen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Kerupuk Mulia Rasa dengan melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang sebagai responden. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif verifikatif dengan metode sensus atau sampel jenuh. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data statistik menggunakan rumus Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berada pada kategori rendah dengan total skor 710, sedangkan variabel kepuasan kerja justru berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 2.248. Secara verifikatif, hasil analisis korelasi menghasilkan nilai r_{xy} sebesar 0,391, yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan dengan arah hubungan positif namun berada pada tingkat hubungan yang lemah. Simpulan umum dari penelitian ini menyatakan bahwa instrumen materiil berupa kompensasi finansial memiliki kontribusi searah dalam membentuk konstruksi kepuasan kerja, di mana keterbatasan finansial pada usaha tradisional secara unik mampu dikompensasi oleh kuatnya ikatan kekeluargaan sosial di lingkungan kerja. Secara khusus, hipotesis penelitian dinyatakan diterima, yang berarti setiap perbaikan hak keuangan karyawan secara linear akan tetap memicu eskalasi kepuasan kerja mereka. Berdasarkan hasil tersebut, saran praktis yang diajukan bagi pemilik perusahaan adalah menerapkan skema upah fleksibel berbasis target harian serta mengoptimalkan fasilitas kesejahteraan non-tunai demi menjaga produktivitas. Sementara bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengatasi hambatan lapangan dengan memperluas model penelitian menggunakan pendekatan metode kombinasi (*mixed methods*) dengan menambahkan variabel lingkungan kerja fisik atau kompensasi non-finansial.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja.