

PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT ASURANSI BANGUN ASKRIDA CABANG SAMARINDA

Novita Sary¹, Danna Solihin², Yuphi Kharisma³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email: novitasaryyy15@gmail.com

Keywords :

Compensation, Work Motivation, and Job Satisfaction

ABSTRACT

Job satisfaction is an employee's attitude towards work or the imbalance they receive at work. The purpose of this research is to determine and analyze 1) The effect of compensation on job satisfaction at PT Asuransi Bangun Askrida Samarinda Branch. 2) The influence of work enthusiasm on job satisfaction at PT Asuransi Bangun Askrida Samarinda Branch. 3) The influence of improvement and work enthusiasm on job satisfaction at PT Asuransi Bangun Askrida Samarinda Branch.

This research was conducted only at PT Asuransi Bangun Askrida Samarinda Branch. The type of research used by the author was quantitative description. The sample taken was 30 respondents using the non-probability sampling method and the sampling used was saturated sampling or census. Data collection techniques use field research with interviews and distributing questionnaires with a Likert scale to measure each indicator. The analytical tool in this research uses multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 statistical program.

The research results show that 1) Compensation variables have a significant effect on job satisfaction. 2) The work morale variable has a significant effect on job satisfaction. 3) The variables Compensation and Work Morale together have a significant effect on job satisfaction.

PENDAHULUAN

Secara garis besar perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan Perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik - baiknya agar dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan lancar. Industri asuransi merupakan salah satu pemain utama dalam sektor layanan keuangan selain industri perbankan. Kedua sektor ini terlibat dalam pasar risiko dan memainkan peran mendasar dalam pertumbuhan ekonomi.

PT Asuransi Bangun Askrida (ASKRIDA) merupakan salah satu perusahaan asuransi ternama di Indonesia sebagai bagian dari grup perusahaan finansial yang beroperasi pada bidang asuransi umum, yang menawarkan perlindungan asuransi atas semua resiko dan kehilangan, khususnya bagi Gedung-gedung pemerintahan dan juga aset-anet milik pemerintah lainnya. Kompensasi di perusahaan yang diterima sejauh ini masih kurang memuaskan. Upah lembur yang diterima karyawan terdapat ketidaksesuaian dengan beban kerja dan selain itu terdapat pula kurangnya karyawan, maka menjadikan karyawan tidak memiliki jam kerja yang tetap. Jam kerja lembur karyawan tidak sesuai dengan besar upah yang diterima, dimana karyawan yang harus bekerja ekstra bahkan melebihi jam kerja standar, ternyata menerima kompensasi yang sama besarnya dengan karyawan yang pekerjaannya tidak terlalu menyita waktu dan bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan Perusahaan. Kondisi ini yang menimbulkan adanya ketidakpuasan pada diri karyawan dan menjadi faktor menurunnya produktivitas atau semangat kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan hasil kerja yang mereka lakukan. Kompensasi yang adil dan memadai juga dapat menjadi faktor penting dalam mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka cenderung merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:78) menyatakan bahwa : “Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) Perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada Perusahaan”.

Semangat kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, berkinerja tinggi, dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Muhammad Busro (2018:325) : “Semangat Kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, makasemakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Robbins dan Judge (2017:118) berpendapat : “Kepuasan Kerja merupakan suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya melalui evaluasi terhadap karakteristik yang telah ditentukan”.

Hubungan yang erat antara kompensasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja, Kompensasi yang adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dengan kompensasi atau kurangnya semangat dapat menyebabkan penurunan terhadap kepuasan kerja. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hubungan antara ketiga faktor ini dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka.

METODE

Jangkauan Penelitian

Penelitian ini memerlukan batasan-batasan untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dengan tujuan untuk memudahkan dan memperjelas pembahasan hasil penelitian. Dengan Variabel yang diteliti adalah kompensasi, semangat kerja dan kepuasan kerja dengan objek penelitian ini hanya dilakukan di PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda yang terletak di jalan Pahlawan, Kalimantan Timur. Pada April-Mei 2024.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Work Research*), yaitu dengan melakukan wawancara tanya jawab secara langsung kepada objek penelitian untuk memperoleh data yang akurat dengan metode pengumpulan data yang tepat. Adapun metode yang digunakan yaitu, teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan lembaran kuesioner secara *offline* yang berkaitan dengan variabel kompensasi, semangat kerja dan kepuasan kerja kepada responden untuk dijawab, peneliti memakai teknik skala *likert* yang meliputi (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Kurang Setuju, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* karena jawaban yang diberikan responden akan diberi skor dan hasil observasi tersebut akan disusun dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

Populasi dan Sampel

Gravetter dan Wallnau (2016:37) mendefinisikan : “Populasi sebagai *the set of all the individuals of interest in a particular study*”. Hal ini berarti populasi adalah seluruh individu yang hendak diteliti.

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda yang berjumlah 30 pegawai.

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. teknik penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

Alat Analisis

a. Uji Instrumen Data

Uji Validasi : Sugiyono (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reliabilitas : Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas : Menurut Sugiyono (2017:239) digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Uji Linearitas : Menurut Priyatno (2017:95) Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Uji Multikolinearitas : Menurut Ghazali (2018:107) Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas : Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

c. Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Nazarudin Latief, Faizal Reza & Catur Kumala Dewi (2021:339) Regresi linier berganda digunakan untuk melihat keterkaitan atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Jumlah variabel independen atau variabel bebas pada regresi linier berganda dapat berjumlah dua, tiga, empat bahkan lebih. Dimana variabel yang dipakai yaitu variabel independen Kompensasi (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y). Sehingga persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan :

β_1, β_2 : Koefisien masing - masing variable

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Kompensasi

X2 : Semangat Kerja

e : *Standart error*

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018:98) menyatakan Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Berikut cara melakukan uji t :

- Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$. Maka hipotesis diterima.
- Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan Tingkat signifikan $> 0,05$. Maka hipotesis di tolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Mulyono (2018:113) uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha=5\%$). Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$. Maka hipotesis diterima.
- Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $> 0,05$. Maka hipotesis di tolak.

3. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Sugiyono (2018:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi.

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi (R2)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2018:287)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Dari hasil penyebaran lembaran kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 25 untuk dilakukan perhitungan uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk melihat keterkaitan atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Jumlah variabel independen atau variabel bebas pada regresi linier berganda dapat berjumlah dua, tiga, empat bahkan lebih. Dimana variabel yang dipakai yaitu variabel independen Kompensasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.800	3.444			
	Kompensasi	.395	.181	.332	2.180	.038
	Semangat Kerja	.745	.240	.473	3.101	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS V25 (2024)

$$Y = \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 0,332 X_1 + 0,473 X_2 + e$$

Dimana :

β_1, β_2 : Koefisien masing - masing variabel

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Kompensasi

X2 : Semangat Kerja

e : *Standart error*

a. Pengaruh variabel kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,332 atau

berpengaruh positif. Positif artinya apabila kompensasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

- b. Pengaruh variabel semangat kerja (X_2) kepuasan kerja (Y) sebesar 0,473 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila semangat kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dan apakah variabel semangat kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

**Tabel.3 Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.800	3.444			Lanjutan	
	Kompensasi	.395	.181	.332	2.180		.038
	Semangat Kerja	.745	.240	.473	3.101		.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS V25 (2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan tabel 3 terdapat nilai sig. 0,038. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H1 diterima. Variabel Kompensasi (X_1) memperoleh t_{hitung} sebesar 2,180 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,051. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Pengaruh Semangat Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan tabel 3 terdapat nilai sig. 0,004. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H2 diterima. Variabel semangat kerja (X_2) memperoleh t_{hitung} sebesar 3,101 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,051. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.751	2	30.376	10.008	.001 ^b
	Residual	81.949	27	3.035		

Total	142.700	29		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kompensasi

Sumber : SPSS V25 (2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa :

Nilai sig. untuk variabel kompensasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} = 10,008$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,35$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama pada variabel kompensasi (X_1), dan semangat kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.426	.383	1.74216

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kompensasi

Sumber : SPSS V25 (2024)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai R sebesar 0,652 yang berarti terjadi hubungan yang kuat antara kompensasi dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja karena nilainya mendekati 1. Kemudian didapatkan koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,426 yang artinya 42,6% proporsi perubahan kepuasan kerja ditentukan oleh kompensasi dan semangat kerja, sedangkan sisanya 1 - 0,426, sebesar 0,574 yang artinya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mengingat PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda merupakan salah satu anak cabang Perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia tentu saja memerlukan kompensasi yang sesuai. Kompensasi yang sesuai tidak hanya mencakup pembayaran gaji yang tepat waktu, tetapi juga berbagai bentuk insentif seperti bonus atau tambahan kompensasi untuk pencapaian target kerja, dan penyediaan tunjangan seperti *employee gathering*, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan tunjangan hari raya juga menjadi bagian penting dari kompensasi yang dapat membantu memenuhi kebutuhan karyawan, serta memberikan fasilitas kantor yang lengkap dan memadai seperti seragam kerja, tempat parkir, tempat ibadah, dan peralatan kerja yang berkualitas juga merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Sehingga semakin tinggi pengaruh kompensasi maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Dapat

disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh semangat kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semangat kerja pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda dikatakan memadai dengan adanya faktor-faktor seperti kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar perusahaan, serta karyawan yang datang tepat waktu, didukung oleh suasana kerja yang tenang dan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, semuanya berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Sehingga semakin tinggi pengaruh semangat kerja maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mengingat bahwa kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja tentulah penting bagi perusahaan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor ini dalam lingkungan kerja. Memberikan tanggung jawab yang jelas dan sesuai, menyediakan upah yang kompetitif, memberikan peluang pengembangan karir yang adil, mendukung dengan instruksi dan pemeriksaan pekerjaan yang memadai, serta mempromosikan kerja sama dan dukungan antar rekan kerja, akan membantu memperkuat kepuasan kerja karyawan dan memastikan produktivitas dan kualitas kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Sehingga semakin tinggi pengaruh kompensasi dan semangat kerja maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil dari penelitian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda. hal ini terjadi karena pemberian gaji sebagai balas jasa perusahaan dalam setiap periode 1 (satu) bulan dengan tepat waktu, pemberian berbagai bentuk insentif seperti bonus atau tambahan kompensasi untuk pencapaian target kerja, dan penyediaan tunjangan seperti *employee gathering*, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, tunjangan hari raya serta PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda juga memberikan fasilitas kantor yang lengkap dan memadai.
2. Hasil dari penelitian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda. hal ini terjadi karena adanya faktor dari karyawan yang bekerja secara efektif dan efisien, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan, serta didukungnya dengan suasana kerja yang tenang dan nyaman.
3. Hasil dari penelitian variabel kompensasi dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda. dimana karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, mendapatkan upah yang kompetitif dan adanya pemberian peluang

pengembangan karir serta atasan memberikan intruksi dan pemeriksaan pekerjaan yang memadai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka dapat disarankan :

1. Bagi PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda :
PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda diharapkan selalu dapat meningkatkan kompensasi sehingga karyawan lebih meningkatkan semangat kerjanya, hal tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda.
2. Bagi Peneliti selanjutnya :
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian tidak hanya menggunakan variabel kompensasi dan semangat kerja saja, bisa menambahkan dengan variabel kepemimpinan, faktor-faktor pelatihan kerja dan budaya organisasi sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kepuasan kerja pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Samarinda.

REFERENCES

- Annual Report. 2022. Asuransi Bangun Askrida *Profile, produk*. Jakarta.
- Basri, Rauf. 2021. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. YUME : Journal of Management
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada media Group Divisi Kencana, Jakarta
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gravetter, Frederick J dan Wallnau, Larry B. 2016. *Pengantar Statistika Sosial: Statistics for the Behavioral Sciences*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta.
- Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Latif, Imam Nazarudin, Faizal Reza & Catur Kumala Dewi. 2021. *Statistika Inferensial: Teori dan Aplikasi*, Cetakan Ke-1, Klaten: Tahta Media Group.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.