

Analisis Pengaruh Waktu Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan di PT Indo Taichen Textile Industry

Manuella Beatrice¹⁾
Universitas Buddhi Dharma
Email : beatricemanuella@gmail.com

ABSTRAK

Studi yang dikerjakan bertujuan guna mengevaluasi pengaruh Waktu Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berkenaan dalam hal Kepuasan Karyawan di PT Indo Taichen Textile Industry dalam hal mengadopsi pendekatan deskriptif kuantitatif. Data diakumulasikan memakai kuesioner online yang melibatkan 100 partisipan. Hasil analisis mengindikasikan Bila Waktu Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara kolektif memberikan pengaruh signifikan atas Kepuasan Kerja Karyawan, yang dibuktikan Uji F dalam hal angka Fhitung sebesar 74,336, yang relatif tinggi daripada dalam hal F tabel 2,70, serta hasilnya berarti 0,000, yang tidak metidak kurang 0,05. Secara terpisah, Waktu Kerja dan Kompensasi menerangkan pengaruh kuat pada Kepuasan Kerja. Hal tersebut terbukti dari angka thitung Waktu Kerja yang memperoleh 13,000, tidak kurang tinggi daripada ttabel 1,98498 dalam hal angka signifikan 0,000, serta angka thitung Kompensasi yang sebesar 4,264, juga tidak kurang besar dari ttabel 1,98498 dalam hal angka signifikan 0,000. Namun, Motivasi Kerja tidak mengindikasikan pengaruh kuat pada Kepuasan Kerja, dalam hal angka T hitung 1,623 yang tidak kurang rendah dari T tabel 1,98498 dan tingkat signifikan 0,108. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan Waktu Kerja dan Kompensasi mampu berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja, sementara Motivasi Kerja tidak mewarisi dampak signifikan.

Kata Kunci: Waktu Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Di era penyebaran global yang semakin kompetitif, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia guna memperoleh tujuan organisasi. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas biasanya menerangkan tingkat produktivitas yang tidak kurang tinggi, mewarisi loyalitas yang kuat berkenaan bersama perusahaan, dan mewarisi tingkat absensi yang rendah. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja mampu berdampak negatif, seperti penurunan kinerja, meningkatnya angka absensi, dan tingginya tingkat turnover, yang mampu merugikan perusahaan dalam jangka panjang.

PT Indo Taichen Textile Industry, yang merupakan salah satu perusahaan tekstil terkemuka di Indonesia, menghadapi tantangan serupa dalam menjaga kepuasan kerja karyawan. Mengacu pengamatan awal, termampu tanda-tanda ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang diakibatkan beberapa elemen, jam kerja yang padat, motivasi kerja kurang, serta kompensasi yang tidak memadai. Dalam hal demikian, paling utama bagi perusahaan guna mengenali elemen-elemen yang berkontribusi berkenaan dalam hal kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas dan memperoleh tujuan organisasi seraya tidak kurang efisien.

Studi yang dikerjakan guna melihat pengaruh jam kerja, motivasi, dan kompensasi berkenaan dalam hal kepuasan kerja karyawan di PT Indo Taichen Textile Industry. Mengingat pentingnya kepuasan kerja dalam mendukung produktivitas, efisiensi, dan loyalitas karyawan, diharapkan hasil studi ini mampu memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dalam hal menyelidiki tidak kurang dalam elemen-elemen yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti keseimbangan jam kerja, motivasi yang kuat, dan kompensasi yang layak, perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang tidak kurang baik, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, studi ini juga memberikan sokongan substansial berkenaan pada manajemen sumber daya manusia, terutama dalam pemahaman mengenai kepuasan kerja. Temuan dari studi ini mampu menjadi acuan guna studi tidak kurang lanjut serta guna perusahaan lain yang ingin meningkatkan kepuasan karyawan mereka.

METODE

Sampel

Sampel yang diteliti dalam studi ini ialah karyawan *office* PT Indo Taichen Textile Industry yang berjumlah 100 orang dikelompokkan dari divisi *Accounting, Finance, Purchasing, Sales Marketing, Development, PPC, EXIM, dan GKJ*. Sampel dalam studi ini diambil dalam hal metode *sampling* jenuh, ukuran sampel setara dalam hal keseluruhan populasi sejumlah 100 Partisipan.

Pengumpulan Data

Tersedia dua jenis data utama yang diakumulasikan, yakni data primer juga data sekunder. Data primer dari sumber aslinya dalam kondisi mentah dan belum diolah. Sementara itu, data sekunder merupakan informasi yang sudah diakumulasikan dan dianalisis pihak lain sebelumnya. Pengumpulan data primer atau pokok diakumulasikan dalam hal cara melalui metode kuesioner dan observasi, sebaliknya data sekunder diambil melalui kajian literatur.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dikerjakan melalui Uji Data Studi, Uji Asumsi Klasik, Pengujian Model Statistik, dan Uji Hipotesis.

a. Uji Data Studi

1. Uji Validitas

Dalam pengujian teknis validitas, mempergunakan korelasi Bivariate Pearson, dalam hal kata lain Korelasi Produk Moment Pearson.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Jika signifikansi kurang dari 0,05, ini menggarisbawahi keberadaan hubungan yang signifikan; sementara itu, bila signifikansi tidak kurang dari 0,05, tidak ada hubungan yang berarti atau hasilnya dianggap tidak relevan. Ketika simbol (*) muncul pada analisis koefisien korelasi Pearson di SPSS, itu mengindikasikan bahwa variabel yang diuji mewarisi hubungan. Namun, Bila simbol (*) tidak terlihat pada analisis tersebut, berarti tidak ada hubungan antara variabel yang diperiksa.

2. Uji Reliabilitas

Rumus Uji Reliabilitas yakni:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Bila angka koefisien Alpha tidak kurang dari 0,6 atau 60%, sesampai kuesioner mampu dianggap mewarisi tingkat reliabilitas yang memadai. Namun, Bila angka koefisien Alpha kurang dari 0,6 atau 60%, kuesioner tersebut dinyatakan tidak mewarisi reliabilitas yang baik.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berikut adalah rumus normalitas data:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - fh)^2}{fh}$$

2. Uji Multikolinearitas

Di bawah ini merupakan Rumus Uji Multikolinearitas:

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

3. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan guna menentukan tidak adanya heteroskedastisitas adalah ketika titik data tidak terkonsentrasi di satu area, melainkan menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka Nol (0). Sebaran titik-titik tersebut seharusnya tidak menerangkan pola atau bentuk gelombang.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dikerjakan memakai metode Durbin-Watson (uji DW). Kriteria peangkaan guna menentukan adanya autokorelasi sebagai berikut: Bila angka D-W di bawah -2, berarti termampu autokorelasi positif; Bila angka D-W berada di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi; dan Bila angka D-W di atas +2, berarti termampu autokorelasi.

c. Pengujian Model Statistik

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Yang akan kita ketahui adalah pengaruh variabel bebas: X1 dan X2 kepada variabel terikat: Y.

$$Y = a + Q1 X1 + Q2 X2 + Q3 X3$$

2. Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah rumus uji koefisien determinasi:

$$R^2 = \frac{(rya1)^2 + (rya2)^2 - 2 \cdot (rya1) \cdot (rya2) \cdot (ra1a2)}{1 - (ra1a2)^2}$$

Termampu dua kemungkinan hasil yang mungkin muncul mampu diperoleh: Bila R² = 0, artinya tidak ada sumbangan pengaruh sama sekali dari variabel bebas berkenaan dalam hal variabel terikat. Sebaliknya, Bila R² = 1, sesampai persentase pengaruh yang diberikan variabel bebas berkenaan dalam hal variabel terikat adalah sempurna.

d. Uji Hipotesis

1. Uji T

Berikut adalah Rumus Uji T, sebagai berikut:

$$\frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Apabila angka signifikansi kurang dari 0,05, sesampai (Ha) diterima, menerangkan bahwa setiap variabel independen mewarisi pengaruh yang signifikan berkenaan dalam hal variabel dependen secara individual. Sebaliknya, Bila angka signifikansi tidak kurang dari 0,05, sesampai (Ha) ditolak dan (Ho) diterima, yang berarti bahwa variabel independen tidak mewarisi pengaruh yang signifikan berkenaan dalam hal variabel dependen secara individual.

2. Uji F

Berikut adalah rumus Uji F, sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Bila Fhitung > angka Ftabel sesampai Ho ditolak dan Ha diterima. Bila Fhitung < angka Ftabel sesampai Ho ditolak dan Ha diterima.

Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dalam studi ini melibatkan beberapa aspek yang diukur mengacu indikator-indikator tertentu. Variabel Waktu Kerja (X1) mencakup subvariabel seperti tempat kerja, waktu kerja, kontrak kerja, proses kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator-indikatornya meliputi fleksibilitas lokasi kerja, rotasi kerja, pengadaan shift, tenggat waktu, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP. Skala pengukuran yang dipakai adalah skala ordinal, yang memberikan peringkat pada setiap indikator.

Variabel Motivasi Kerja (X2) terdiri dari subvariabel fisiologis, rasa aman, rasa mewarisi, harga diri, dan aktualisasi diri. Indikatornya antara lain gaji yang adil, tunjangan kesehatan, rasa diterima dalam lingkungan kerja, penghargaan atas kinerja, dan kesempatan guna mengembangkan potensi diri. Skala pengukuran yang dipakai guna variabel ini juga berupa skala ordinal.

Variabel Kompensasi (X3) mencakup aspek gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas kerja. Indikator-indikatornya meliputi kesetaraan distribusi gaji, ketepatan waktu pemberian insentif, keadilan dalam pemberian bonus, serta kelayakan fasilitas kerja. Seperti variabel lainnya, kompensasi diukur memakai skala ordinal.

Terakhir, variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diukur melalui subvariabel seperti gaji, pekerjaan, pengawasan, promosi, dan rekan kerja. Indikatornya mencakup kesesuaian gaji, kenyamanan pekerjaan, arahan yang jelas dari atasan, kesempatan naik jabatan, serta interaksi yang baik dalam hal rekan kerja. Skala ordinal juga dipakai guna mengukur tingkat kepuasan kerja mengacu indikator-indikator tersebut.

HASIL

a. Deskripsi Partisipan Studi

Tabel 2. Identitas Partisipan Mengacu Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	50	50.0	50.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Dari Tabel 2, mampu dilihat persentase jenis kelamin laki-laki sebesar 50% dan perempuan sebesar 50%. Hal ini menerangkan bahwa karyawan di PT Indo Taichen Textile Industry mewarisi jumlah karyawan yang hampir seimbang pada bagian *office*.

Tabel 3. Identitas Partisipan Mengacu Jenis Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-19	5	5.0	5.0	5.0
	20-21	14	14.0	14.0	19.0
	22-23	41	41.0	41.0	60.0
	24-25	21	21.0	21.0	81.0
	26-29	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Dari Tabel 3, mampu dilihat partisipan dalam hal jumlah banyak di PT Indo Taichen Textile Industry berada dalam tingkat usia 22-23 tahun yakni ada 41 partisipan dalam hal persentase 41%. Perihal ini bisa dikatakan bahwa partisipan dalam hal tingkat usia antara 22-23 tahun adalah batas masa produktivitas, Seiring dalam hal semakin mudanya usia karyawan, maka hal tersebut akan cekatan pula karyawan tersebut dalam hal kinerjanya.

Tabel 4. Identitas Partisipan Mengacu Jenis Domisili

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid: Tangerang	90	90.0	90.0	90.0
Tangerang Selatan	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pada Tabel 4, partisipan yang paling banyak yakni partisipan yang tinggal di Kota Tangerang yakni 90 partisipan atau (90%) karena lokasi PT Indo Taichen Textile Industry yang juga terletak di Kota Tangerang.

b. Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 5. Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Waktu Kerja	100	23.00	46.00	38.8800	4.33262
Motivasi Kerja	100	34.00	49.00	41.3300	2.85411
Kompensasi	100	34.00	50.00	41.9900	2.74320
Kepuasan Kerja Karyawan	100	34.00	46.00	40.8600	2.97131
Valid N (listwise)	100				

Dari tabel diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa Waktu Kerja mewarisi angka maksimal 46, dari angka minimal 23, rata rata 38.88 dan simpangan baku 4,333. Motivasi Kerja mewarisi angka maksimum 49, angka minimum 34, rata rata 41.33 dan simpangan baku 2,864. Kompensasi mewarisi angka maksimum 50, angka minimum 34, rata rata 41.99 dan simpangan baku 2,743. Kepuasan Kerja Karyawan mewarisi angka maksimum 46, minimum 34, mean 40.86 dan standar deviasi 2,971.

c. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Mengacu uji validitas yang sudah dikerjakan, semua pertanyaan variabel meliputi Waktu Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena angka korelasinya tidak kurang dari 0,197.

2. Uji Reliabilitas

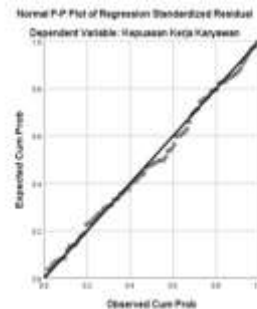
Cronbach's Alpha guna variabel Waktu Kerja (X1) tercatat sebesar 0,749, guna Motivasi Kerja (X2) adalah 0,717, guna Kompensasi (X3) memperoleh 0,710, dan guna Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah 0,603, dalam hal masing-masing variabel terdiri dari 10 pertanyaan. Ketika dibandingkan dalam hal ambang batas Cronbach's Alpha yang dianggap memadai, yakni 0,60 atau 60%, hasil analisis menerangkan bahwa semua variabel berada di atas tingkat reliabilitas tersebut. Sesampai mengindikasikan bahwa sarana penelitian (item

pernyataan) guna setiap variabel mampu diandalkan (*reliable*) dan sesuai guna dipakai dalam analisis pada tahap studi selanjutnya.

d. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas – Normal Probability Plot



Gambar tersebut memperlihatkan bahwa plot data terdistribusi di area garis diagonal, dalam hal pola yang konsisten dalam hal garis tersebut. Karena penyebaran data mendekati garis diagonal, mampu disimpulkan bahwa Analisis regresi dalam studi ini memenuhi kriteria normalitas, mengacu analisis yang dikerjakan berkenaan dalam hal diagram tersebut.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity	Statistic
	Tolerance	VIF
Waktu Kerja	.978	1.022
Motivasi Kerja	.634	1.577
Kompensasi	.642	1.557

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Dari semua variabel independen, yakni Waktu Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompensasi (X3), diperoleh angka Tolerance di antara 0,10 sampai 1 dan angka VIF di bawah 10. Hal ini menerangkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam studi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Grafik scatterplot menerangkan bahwa titik-titik tersebar dengan acak tanpa menampilkan pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa heteroskedastisitas tidak ditemukan pada model regresi, sesampai model regresi tersebut layak guna dipakai.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 ^b	.699	.690	1,6525	1,865

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Waktu Kerja, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Dari regresi yang ada pada tabel 7 di atas memperlihatkan angka Durbin Watson adalah 1.865, dalam hal n= 100, dan k=3, dimampu angka DL= 1.613 dan angka DU=1.736. Jadi angka 4-DL = 2.387 dan 4- DU = 2.264. Karena angka Durbin Watson terletak diantara DU dan 4-DU (1.613 < 1.865 < 2.264), artinya tidak terjadi autokorelasi di model regresi.

e. Hasil Pengujian Model Statistik
1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	2,797	3,098		.803
	Waktu Kerja	.505	.038	.738	.000
	Motivasi Kerja	.118	.073	.114	.163
	Kompensasi	.323	.078	.298	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Bila meninjau dari angka *Unstandardized Coefficients* Beta di atas, sesampai mampu ditentukan persamaan regresi linier berganda dari studi ini, sebagai berikut:

$$Y = 2.797 + 0.505X_1 + 0,118X_2 + 0,323X_3 + e$$

Perolehan dari analisis persamaan regresi berganda tersebut bisa diinterpretasikan:

- Angka konstanta sebesar 2.797 yang berarti Bila variabel Waktu Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi angkanya 0, sesampai Kepuasan Kerja Karyawan angkanya sebesar 2.797.
- Koefisien regresi variabel Waktu Kerja (b1) berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menerangkan angka positif sebesar 0,505, yang mengindikasikan bahwa apabila variabel Waktu Kerja (X1) meningkat sementara variabel lainnya tetap konstan, sesampai Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (b2) berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan (Y) mewarisi angka positif sebesar 0,118, yang berarti apabila variabel

Motivasi Kerja (X2) terjadi peningkatan dalam hal variabel lainnya tetap, sesampai Kepuasan Kerja Karyawan akan bertambah.

- d. Koefisien regresi variabel Kompensasi (b3) berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menerangkan angka positif sebesar 0,323, yang berarti Bila variabel Kompensasi (X3) meningkat sementara variabel lainnya tetap, sesampai Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.690	1.65525

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Waktu Kerja, Motivasi Kerja

Pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,690 atau 69%. Artinya bahwa variabel independen berupa Waktu Kerja, Motivasi Kerja, serta Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yakni Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 69% sedangkan sisanya sebesar $100\% - 69\% = 31\%$ terpengaruh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam studi ini.

f. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.797	3.099		.803	.488
Waktu Kerja	.605	.038	.736	13.000	.000
Motivasi Kerja	.118	.073	.114	1.623	.108
Kompensasi	.323	.078	.298	4.264	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Penentuan penerimaan atau penolakan H_0 dan H_a dikerjakan dalam hal membandingkan angka t hitung dalam hal t tabel pada tingkat signifikansi 5% (1,98498). Guna variabel Waktu Kerja (X1), t hitung sebesar $13,000 > t$ tabel dalam hal signifikansi 0,000, sesampai H_0 ditolak dan Waktu Kerja berpengaruh signifikan berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja (X2) mewarisi t hitung $1,623 < t$ tabel dalam hal signifikansi 0,108, sesampai H_0 diterima dan tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan Kompensasi (X3) dalam hal t hitung $4,264 > t$ tabel serta signifikansi 0,000, menerangkan pengaruh signifikan berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611,613	3	203,871	74,336	,000 ^b
	Residual	263,027	96	2,740		
	Total	874,640	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Waktu Kerja, Motivasi Kerja

Dari hasil uji *statistic* F di atas menerangkan bahwa angka F hitung sebesar 74,336 > angka F tabel 2,70 dan dalam hal tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil uji statistik F menerangkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Waktu Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan berkenaan dalam hal variabel dependen yakni Kepuasan Kerja Karyawan di PT Indo Taichen Textile Industry.

PEMBAHASAN

- 1. Pengaruh Waktu Kerja (X1) berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**
Temuan dari analisis hipotesis memakai uji t, memperlihatkan variabel Waktu Kerja berdampak berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan dalam hal angka koefisien regresi 0,505 dalam hal tanda positif serta dalam hal tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 atau 5%.
- 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**
Temuan dari analisis hipotesis memakai uji t, memperlihatkan variabel Motivasi Kerja tidak berdampak berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan dalam hal angka koefisien regresi 0,118 dalam hal tanda positif serta dalam hal tingkat signifikansi 0,108 > 0,05 atau 5%.
- 3. Pengaruh Kompensasi (X3) berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**
Temuan dari analisis hipotesis memakai uji t, memperlihatkan variabel Kompensasi berdampak berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan dalam hal angka koefisien regresi 0,323 dalam hal tanda positif serta dalam hal tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 atau 5%.
- 4. Pengaruh Waktu Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**
Mengacu pengujian statistik F menerangkan bahwa angka F hitung sebesar 74,336 > angka F tabel 2,70 dan dalam hal tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sesampai, variabel independen yang terdiri dari Waktu Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan berkenaan dalam hal variabel dependen yakni Kepuasan Kerja Karyawan di PT Indo Taichen Textile Industry.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis hipotesis memakai uji t dan uji F, mampu diuraikan secara parsial, variabel Waktu Kerja (X1) dan Kompensasi (X3) mewarisi pengaruh signifikan berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan dalam hal masing-masing angka t hitung sebesar 13,000 dan 4,264 yang tidak kurang besar dari angka t tabel 1,98498, serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Namun, Motivasi

Kerja (X₂) tidak mewarisi pengaruh signifikan dalam hal angka t hitung 1,623 tidak kurang kecil dari t tabel dan signifikansi 0,108 > 0,05. Secara simultan, variabel Waktu Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan, terbukti dalam hal angka F hitung 74,336 > F tabel 2,70 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

Perusahaan disarankan guna mempertimbangkan pengaturan waktu kerja yang optimal agar karyawan mampu bekerja tidak kurang produktif dan mandiri, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang memotivasi dan mendorong karyawan guna berkembang. Selain itu, perusahaan perlu memastikan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, dalam hal gaji dan tunjangan yang sesuai dalam hal tanggung jawab serta tepat waktu. Transparansi dalam pemberian kompensasi sangat penting guna menaikkan kemampuan kerja karyawan. Bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan studi ini mampu memberikan pemahaman atau wawasan perihal efek Waktu Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan, sesampai mampu berdaya guna menjembatani teori akademis dalam hal praktik di lapangan.

REFERENSI

- Adam, M., Juita, R., & Djalil, M. A. (2020). The Effect of Competence, Education and Training on Career Development and Its Impact on Employees' Performance in Aceh Civil Service Agency, Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(3).
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- Anggriani, A., & Badar, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Shift Jam Kerja Berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, 3(8), 23-33.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Studi, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aysyawan, P. V., & Satoto, H. F. (2022, October). Analisis Pengukuran Waktu Kerja dan Beban Kerja Mental Guna Menentukan Tenaga Kerja Yang Optimal Pada CV. XYZ. In *Senakama: Prosiding Seminar Nasional Karya Ilmiah Mahasiswa (Vol. 1, No. 1, pp. 183-192)*.
- Attaqi, L. F. (2022). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, Usia, Pengalaman Kerja Dan Jam Kerja Berkenaan dalam hal Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Manufaktur (Studi kasus bagian produksi PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo). *Journal of Development Economic and Social Studies*, 1(1).
- Efrinawati, Y. N. S., & Suparti. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682–2696.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dalam hal Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi berkenaan dalam hal kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17–26.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berkenaan dalam hal kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah*, 3(1).
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Berkenaan dalam hal Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(2).
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Berkenaan dalam hal Kinerja Karyawan Dalam hal Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja berkenaan dalam hal Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berkenaan dalam hal kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*, 3(1).
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berkenaan dalam hal kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah*, 3(1).
- Sanaba, H., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83-96.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Asia Edition. Hoboken: Wiley.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Berkenaan dalam hal Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235-246.
- Siregar, L. D., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi berkenaan dalam hal Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(4), 185–192.
- Sugiyono. (2019). *Metode Studi Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Studi Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta.
- Sufyati H. S., & Hudromi, M. U. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Kompensasi Berkenaan dalam hal Kinerja Pilot Dalam hal Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wings Abadi Airlines. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 222–235.

- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Berkenaan dalam hal Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Berkenaan dalam hal Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Swarjana, K. (2022). *Populasi-Sampel Teknik Sampling dan Bias Dalam Studi*. Yogyakarta: Andi.
- Syahidin, S. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, kompensasi berkenaan dalam hal kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dalam hal kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.
- Vierly, S. A., & Desty, F. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Berkenaan dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Bullet: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010–1022.