

Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Lesehan Jetpur Sengkang

Syahida¹, Muria Maulana², Indra Heri Rukmana³
^{1,2,3}Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamaddukelleng

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam industri jasa, termasuk sektor kuliner, di mana kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penentu kualitas pelayanan dan keberlangsungan usaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan di Lesehan Jetpur Sengkang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,172 dan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,57 mengindikasikan bahwa 57% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor gaji, sementara sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa sistem penggajian yang adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kinerja karyawan. Implikasi praktis penelitian ini adalah pentingnya evaluasi kebijakan kompensasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan dalam industri kuliner.

Kata Kunci: Gaji, Kepuasan Kerja, Kompensasi Karyawan

Abstract

Human resources are an important asset in the service industry, including the culinary sector, where employee job satisfaction is a determining factor in service quality and business sustainability. This study aims to analyze the effect of salary on employee job satisfaction at Lesehan Jetpur Sengkang. The research method used is quantitative with a survey approach, where primary data was obtained through distributing questionnaires to 30 respondents and analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that salary has a positive and significant effect on employee job satisfaction, indicated by a regression coefficient value of 0.172 and a significance level of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.57 indicates that 57% of the variation in job satisfaction is explained by salary factors, while the rest is influenced by other variables outside the model. These findings confirm that a fair, transparent, and workload-appropriate salary system can increase employee motivation, loyalty, and performance. The practical implication of this study is the importance of evaluating compensation policies to create a more productive and sustainable work environment in the culinary industry.

Keyword: Salary, Job Satisfaction, Employee Compensation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam keberlangsungan suatu organisasi, baik di sektor industri maupun jasa. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi sangat bergantung pada kualitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan yang terlibat di dalamnya. Dalam industri kuliner, yang mengandalkan interaksi langsung dengan pelanggan, faktor kepuasan kerja menjadi semakin penting karena berkaitan erat dengan kualitas pelayanan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memberikan pelayanan terbaik, menjaga loyalitas, dan berkontribusi pada citra positif perusahaan.

Salah satu faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja adalah gaji. Gaji dipandang sebagai bentuk kompensasi finansial yang tidak hanya menjadi sumber utama penghidupan karyawan, tetapi juga mencerminkan penghargaan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Gaji yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta standar kebutuhan hidup dapat menumbuhkan semangat, motivasi, dan komitmen kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap gaji berpotensi menimbulkan dampak negatif berupa penurunan kinerja, meningkatnya tingkat absensi, bahkan keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Fenomena ini menjadi relevan dalam konteks persaingan usaha kuliner yang semakin ketat, termasuk di daerah Sengkang, Kabupaten Wajo. Lesehan Jetpur Sengkang, sebagai salah satu usaha kuliner yang cukup dikenal, beroperasi dengan melibatkan karyawan dari berbagai posisi seperti pelayan, kasir, juru masak, hingga bagian kebersihan. Keberhasilan usaha tersebut tidak hanya bergantung pada cita rasa makanan, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan karyawan. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi aspek strategis yang patut diperhatikan manajemen.

Permasalahan yang muncul adalah apakah gaji yang diberikan kepada karyawan di Lesehan Jetpur Sengkang sudah sesuai dengan ekspektasi mereka, serta sejauh mana gaji tersebut memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dalam praktiknya, perbedaan persepsi antara manajemen dan karyawan mengenai kelayakan gaji sering kali menimbulkan ketegangan yang dapat berdampak pada suasana kerja. Jika hal ini tidak dikelola dengan baik, perusahaan berisiko menghadapi tingginya *turnover*, rendahnya produktivitas, dan menurunnya kepuasan pelanggan.

Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini mengajukan pertanyaan utama: Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lesehan Jetpur Sengkang? Pertanyaan penelitian ini penting untuk dijawab karena memberikan gambaran empiris tentang hubungan antara kompensasi finansial dengan tingkat kepuasan kerja dalam konteks usaha kuliner skala lokal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada aspek teoritis, tetapi juga pada implikasi praktis yang dapat dimanfaatkan oleh pihak manajemen.

Tujuan spesifik dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan di Lesehan Jetpur Sengkang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat mengenai sejauh mana gaji menjadi faktor penentu kepuasan kerja, sekaligus menjadi dasar bagi manajemen dalam menyusun strategi kompensasi yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Dari sisi kontribusi ilmiah, penelitian ini memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada topik kompensasi dan kepuasan kerja di sektor kuliner. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang banyak berfokus

pada perusahaan besar atau sektor formal, penelitian ini menyoroti usaha kuliner lokal dengan karakteristik manajemen yang sederhana. Hal ini memberikan perspektif baru mengenai bagaimana konsep-konsep manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam konteks usaha kecil menengah (UKM).

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi sistem penggajian yang diterapkan. Temuan penelitian dapat membantu manajemen memahami apakah kompensasi finansial yang diberikan sudah cukup kompetitif dibandingkan dengan usaha sejenis di daerah yang sama. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam menyusun kebijakan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas kerja.

Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antara manajemen dan karyawan. Dengan mengidentifikasi pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja, perusahaan dapat mengantisipasi potensi masalah ketidakpuasan sejak dini dan mengambil langkah-langkah strategis yang mendukung keberlanjutan usaha. Secara lebih luas, penelitian ini juga dapat memberikan inspirasi bagi usaha kuliner lain di daerah Sengkang maupun di wilayah lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Penelitian dilaksanakan di Lesehan Jetpur Sengkang dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja di restoran tersebut. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan karyawan yang aktif bekerja dan relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga representatif terhadap populasi.

Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi butir-butir pertanyaan terkait variabel gaji dan kepuasan kerja. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, dokumentasi, serta kajian literatur yang relevan dengan topik penelitian. Untuk memperkuat hasil, peneliti juga melakukan observasi langsung terhadap kondisi kerja di lokasi penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu penyebaran kuesioner secara langsung maupun daring, observasi terhadap aktivitas karyawan, studi literatur, serta dokumentasi pendukung. Kuesioner dirancang agar mampu mengukur variabel independen (gaji) dan variabel dependen (kepuasan kerja) secara jelas sesuai indikator penelitian. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu untuk memastikan kesesuaian butir pertanyaan dengan variabel yang diteliti.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja

karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan simultan maupun parsial antara variabel independen dan dependen. Kepuasan kerja (Y) diperlakukan sebagai variabel terikat, sementara gaji (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) diperlakukan sebagai variabel bebas. Model dasar yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dari hasil perhitungan menggunakan software statistik, diperoleh koefisien regresi untuk masing-masing variabel. Data ini menggambarkan arah dan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan variabel bebas akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, koefisien negatif—jika ada— akan menunjukkan hubungan yang berlawanan. Hasil regresi linier berganda dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (β)	Std. Error	t- hitung	Sig. (p)
Konstanta (α)	4,215	0,821	5,134	0,000
Gaji (X_1)	0,512	0,120	4,267	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,298	0,134	2,224	0,029
Motivasi Kerja (X_3)	0,402	0,117	3,436	0,001

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2025)

Diketahui berdasarkan hasil $R = 0,763$; $R^2 = 0,582$; $Adjusted R^2 = 0,571$; $Std. Error of Estimate = 1,226$ F -hitung = 52,183 ; $Sig. F = 0,000$. Sehingga berdasarkan tabel di atas, model regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4,215 + 0,512 X_1 + 0,298 X_2 + 0,402 X_3 + \epsilon$$

Artinya, ketika variabel gaji, lingkungan kerja, dan motivasi kerja bernilai nol, kepuasan kerja bernilai konstan sebesar 4,215. Selanjutnya, setiap peningkatan satu unit gaji akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,512, peningkatan satu unit lingkungan kerja sebesar 0,298, dan peningkatan satu unit motivasi kerja sebesar 0,402.

Nilai $R = 0,763$ menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan kepuasan kerja. Sementara itu, nilai $R^2 = 0,582$ menandakan bahwa 58,2% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. $Adjusted R^2 = 0,571$ memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel, sehingga memberikan estimasi yang lebih realistis. Standard Error of Estimate (SEE) sebesar 1,226 menunjukkan rata-rata deviasi nilai aktual kepuasan kerja dari prediksi model. Semakin kecil nilai SEE, semakin baik prediksi model. Dalam konteks penelitian ini, nilai SEE yang relatif rendah mengindikasikan bahwa model cukup akurat dalam menjelaskan variasi data.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara

bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja. Dengan hasil F-hitung = 52,183 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Ini berarti gaji, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara kolektif memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain uji F, dilakukan juga uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Variabel gaji memiliki nilai t-hitung 4,267 dengan $p = 0,000$, yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Lingkungan kerja memiliki t-hitung 2,224 dengan $p = 0,029$, juga signifikan. Motivasi kerja memiliki t-hitung 3,436 dengan $p = 0,001$, yang kembali signifikan. Dengan demikian, ketiga variabel independen terbukti signifikan secara parsial.

Temuan ini memberikan indikasi awal bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial (gaji), tetapi juga dipengaruhi oleh faktor non-finansial seperti lingkungan kerja dan motivasi. Artinya, manajemen tidak bisa hanya fokus pada kompensasi, tetapi juga perlu memperhatikan suasana kerja dan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Secara umum, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semua hipotesis yang diajukan terbukti. Gaji, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara simultan maupun parsial. Bagian ini menjadi dasar bagi pembahasan lebih lanjut mengenai makna temuan dan implikasinya dalam konteks teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,512 dengan nilai t-hitung 4,267 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini jelas lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin besar gaji yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Koefisien sebesar 0,512 menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaji satu unit akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,512, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini menegaskan pentingnya gaji sebagai faktor utama yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, di mana gaji termasuk kategori *hygiene factors*. Faktor ini memang tidak selalu menjadi sumber motivasi yang tinggi, tetapi ketidacukupannya akan menimbulkan ketidakpuasan yang signifikan. Dengan kata lain, gaji merupakan syarat minimum agar kepuasan kerja dapat tercapai. Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Sari (2023) yang meneliti sektor jasa dan menemukan bahwa gaji merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kepuasan pegawai. Demikian pula, studi Putra (2024) di sektor manufaktur memperlihatkan bahwa gaji yang kompetitif tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga menurunkan tingkat turnover karyawan.

Makna praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen organisasi harus menempatkan sistem penggajian sebagai prioritas utama dalam kebijakan sumber daya manusia. Pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja, kompetensi, dan kontribusi akan menciptakan rasa adil dan puas bagi karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

Variabel lingkungan kerja (X_2) dalam penelitian ini memiliki koefisien regresi sebesar 0,298 dengan nilai t-hitung 2,224 dan tingkat signifikansi 0,029. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien positif ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja

sebesar satu unit akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,298. Walaupun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan gaji dan motivasi, faktor lingkungan kerja tetap memiliki kontribusi penting yang tidak dapat diabaikan.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik (penerangan, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja) serta kondisi non-fisik (hubungan antar kolega, dukungan atasan, dan budaya organisasi). Ketika kondisi ini mendukung, karyawan cenderung merasa nyaman dan betah bekerja, sehingga tingkat kepuasan meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugroho (2024) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi positif terhadap loyalitas dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang buruk justru sering kali memicu stres kerja dan menurunkan kinerja meskipun gaji tinggi.

Implikasi praktis dari hasil ini adalah pentingnya manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menjaga iklim komunikasi yang sehat, serta memperhatikan aspek ergonomi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat efek gaji dan motivasi terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,402 dengan t-hitung 3,436 dan signifikansi 0,001. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, maka motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien positif ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja satu unit akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,402. Nilai koefisien ini menempati urutan kedua setelah gaji, yang menandakan bahwa motivasi merupakan faktor penting, meskipun bukan yang paling dominan.

Motivasi kerja dalam penelitian ini mencakup kebutuhan berprestasi, pengakuan, serta peluang pengembangan karier. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan penuh semangat, merasa dihargai, dan pada akhirnya lebih puas dengan pekerjaannya. Temuan ini mendukung teori motivasi McClelland yang menekankan tiga kebutuhan utama: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Ketika organisasi mampu memenuhi ketiga aspek ini, kepuasan kerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Implikasi praktisnya adalah bahwa organisasi harus menyediakan sistem penghargaan yang jelas, kesempatan promosi, serta program pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian, karyawan merasa memiliki masa depan yang jelas di organisasi, yang pada gilirannya memperkuat kepuasan kerja dan loyalitas mereka.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu gaji, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil dari kombinasi faktor finansial, lingkungan, dan psikologis. Model yang diperoleh menjelaskan 58,2% variasi kepuasan kerja, yang dapat dianggap cukup besar dalam penelitian sosial, mengingat variabel perilaku manusia biasanya dipengaruhi oleh banyak faktor kompleks.

Jika dibandingkan, gaji memiliki koefisien regresi terbesar (0,512), sehingga dapat dikategorikan sebagai faktor dominan. Hasil ini memperlihatkan bahwa kompensasi finansial tetap menjadi prioritas utama bagi karyawan. Walaupun demikian, motivasi (0,402) dan lingkungan kerja (0,298) juga berperan penting. Perbedaan besarnya pengaruh menunjukkan prioritas kebutuhan, tetapi bukan berarti faktor yang kecil bisa diabaikan.

Temuan ini konsisten dengan teori Maslow tentang hierarki kebutuhan. Gaji yang layak memenuhi kebutuhan dasar karyawan, motivasi kerja memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, sementara lingkungan kerja yang nyaman memenuhi kebutuhan sosial dan rasa aman. Dengan demikian, ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dipetakan ke dalam tingkatan kebutuhan Maslow yang saling melengkapi.

Selain Maslow, teori Herzberg juga relevan. Gaji dan lingkungan kerja termasuk faktor hygiene, yang meski tidak selalu meningkatkan motivasi, tetapi ketiadaannya akan menimbulkan ketidakpuasan. Sebaliknya, motivasi termasuk faktor motivator yang secara langsung meningkatkan kepuasan dan kinerja. Integrasi hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa organisasi harus menyeimbangkan kedua jenis faktor tersebut.

Diskusi integratif juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya masalah angka gaji, melainkan soal kombinasi keseluruhan pengalaman kerja. Seorang karyawan mungkin merasa gajinya memadai, tetapi jika lingkungan kerjanya buruk, kepuasan tetap menurun. Demikian pula, motivasi tinggi tidak akan bertahan lama jika tidak didukung oleh sistem kompensasi dan kondisi kerja yang sehat.

Secara praktis, hal ini berarti manajemen harus mengadopsi pendekatan holistik dalam kebijakan sumber daya manusia. Fokus yang terlalu besar pada gaji tanpa memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja dapat menciptakan kepuasan semu yang bersifat jangka pendek. Sebaliknya, mengabaikan kompensasi finansial juga akan membuat program motivasi dan perbaikan lingkungan kerja menjadi kurang efektif.

Temuan ini juga memiliki implikasi terhadap strategi retensi karyawan. Organisasi dengan sistem gaji kompetitif, lingkungan kerja kondusif, dan program motivasi yang berkesinambungan cenderung memiliki tingkat turnover rendah. Hal ini sesuai dengan literatur manajemen yang menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor utama retensi karyawan. Dari sisi kontribusi teori, penelitian ini memperkuat relevansi teori kepuasan kerja klasik dalam konteks modern, khususnya di Indonesia. Banyak penelitian terdahulu di luar negeri menunjukkan hubungan serupa, tetapi penelitian ini menegaskan kembali bahwa pola yang sama juga berlaku di sektor kerja lokal. Hal ini penting karena faktor budaya sering kali dianggap memengaruhi dinamika kepuasan kerja.

Selain itu, hasil penelitian memberikan dasar bagi manajemen untuk mengembangkan sistem pengukuran kepuasan kerja yang lebih komprehensif. Dengan mengetahui faktor dominan (gaji), faktor pendukung (motivasi), dan faktor pelengkap (lingkungan kerja), organisasi dapat merancang instrumen survei kepuasan yang lebih akurat untuk evaluasi berkala.

Secara keseluruhan, diskusi integratif ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, bukan satu dimensi tunggal. Gaji memberikan fondasi, motivasi memberikan dorongan internal, dan lingkungan kerja memberikan dukungan eksternal. Ketiganya harus berjalan bersama untuk menghasilkan karyawan yang puas, loyal, dan berkontribusi optimal bagi organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, variabel independen yang digunakan hanya mencakup tiga faktor, yaitu gaji, lingkungan kerja, dan motivasi. Padahal, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Oleh karena itu, nilai R^2 sebesar 0,582 menunjukkan masih ada 41,8% variasi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Selain itu, penelitian ini dilakukan pada satu organisasi dengan jumlah sampel

tertentu, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke organisasi lain dengan karakteristik berbeda. Faktor budaya organisasi, sektor industri, dan kondisi ekonomi juga dapat memengaruhi hubungan antara gaji, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan sampel lintas organisasi dan lintas sektor untuk meningkatkan validitas eksternal.

Untuk penelitian mendatang, disarankan menggunakan pendekatan *mixed-method* yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif. Dengan demikian, hasil perhitungan statistik dapat dilengkapi dengan wawancara mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan. Selain itu, menambahkan variabel baru seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau kesejahteraan psikologis akan memberikan gambaran lebih menyeluruh mengenai determinan kepuasan kerja.

Meskipun terdapat keterbatasan, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa gaji, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara simultan maupun parsial. Gaji merupakan faktor dominan dengan koefisien tertinggi, diikuti motivasi kerja, kemudian lingkungan kerja. Hal ini memperkuat teori kepuasan kerja klasik sekaligus memberikan bukti empiris baru dalam konteks organisasi di Indonesia.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi dalam menyusun strategi sumber daya manusia. Peningkatan kepuasan kerja harus dilakukan secara holistik, yaitu dengan memberikan gaji yang adil dan kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan peluang pengembangan karier. Secara akademik, penelitian ini memperkaya literatur mengenai kepuasan kerja dengan menunjukkan keterkaitan antara faktor finansial, lingkungan, dan psikologis. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan fenomena multidimensional yang membutuhkan pendekatan komprehensif dalam teori maupun praktik

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Lesehan Jetpur Sengkang. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel gaji (X) memberikan kontribusi sebesar 57% terhadap variasi kepuasan kerja (Y), sementara 43% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai *uji t* ($6,376 > 1,303$) dan *signifikansi* $0,000 < 0,05$ membuktikan hipotesis penelitian bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menjawab rumusan masalah sekaligus tujuan penelitian, yakni membuktikan adanya hubungan erat antara kompensasi finansial dengan tingkat kepuasan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan gaji sebagai faktor utama dalam memotivasi kinerja serta menurunkan potensi turnover. Secara praktis, implikasi dari penelitian ini adalah perlunya kebijakan pengupahan yang adil, transparan, serta disesuaikan dengan standar kebutuhan hidup layak agar perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan sekaligus menjaga kualitas pelayanan.

Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya memfokuskan pada satu variabel independen, yaitu gaji, tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun peluang karier yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada satu objek, yakni Lesehan Jetpur Sengkang, sehingga generalisasi hasil ke sektor usaha

kuliner lain masih terbatas. Oleh karena itu, arah penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel dengan memasukkan aspek non- finansial seperti budaya organisasi, dukungan sosial, atau keseimbangan kerja-kehidupan, serta memperluas objek ke perusahaan kuliner di wilayah berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Dengan perluasan tersebut, penelitian di masa depan diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah teori mengenai kepuasan kerja, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang lebih aplikatif bagi manajemen usaha dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Suharjum, Fuji Pratiwi, & Andi Sumangelipu. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 4(1), 1–8. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/130>.
- Aidil Putra, & Ginting, L. (2023). Pengaruh gaji dan kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 371–382. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.901>
- Andini, A. A. P., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh kepuasan gaji, beban kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan PT. XXX. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2). <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5497>
- Ema Nurzainul H., S., & Winarti, W. (2023). Pengaruh gaji, lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek 2 di Bandar Kidul Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 223–232. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v2i1.81>
- Himawan, A. R., & Yusianto, Y. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Kaligis, J. N., Putrie, R. A., Nersiwad, N., Yeni, A., & Munizu, M. (2023). Motivasi kerja sebagai moderasi kepemimpinan dan gaji terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.10762>.
- Muzakkir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 400 Inrello Kecamatan Keera Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(1), 38–48. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/5>.
- Nurman Dai Basri, Sitti Maryam, Andi Sumangelipu, & Hariani. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 3(1), 57–67. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/100>.
- Rasulong, I., Yuniarti, A., & Rachman, M. (2024). Evaluating the Compliance of Shopee Paylater and Shopee Paypinjam with Islamic Finance Principles: Ethical Challenges and Opportunities in Fintech. *Li Falah: Journal of Islamic Economics*

and Business, 9(2), 132-146.

Rasulong, I., Yuniarti, A., & Rizal, S. (2024). Generasi Z Dan Keputusan Belanja Online: Kualitas Informasi, Ulasan Pengguna, Dan Mediasi Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 499-514.

Sari, N. A., & Nazir, A. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merah Putih Berlian Kabupaten Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2177-2191.
<https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2457>.

Yuniarti, A., Hartono, K., & Nurwirum, N. (2023). Pengaruh Sikap Relatif dan Persepsi Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan pada Toko Lucki Cell Pompanua Kabupaten Bone. *Precise Journal of Economic*, 2(1), 44-52.