

ANALISIS KEPUASAN KARYAWAN PT CYBER FUTURES FOREX

Oleh:

¹Cyntia Desita Pasuhuk, ²Sabila Sabriyanti, ³Susi Satiawati, ⁴Nur Haris Ependi

^{1,2,3,4}Politeknik LP3I Jakarta

Jl. Kramat Raya No.7-9 4, RT.4/RW.2, Kramat, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

e-mail: cyintiadesitapasuhuk@gmail.com¹, sabilasabriyanti@gmail.com², Susisatiawati@gmail.com³,
nurharis@gmail.com⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of employee satisfaction at PT Cyber Futures Forex as one of the important indicators in improving work performance and productivity. Employee job satisfaction is influenced by various factors, including compensation, work environment, relationships between coworkers, and career development opportunities. The method used in this research is descriptive quantitative by distributing questionnaires to respondents from various divisions in the company. The results showed that most employees were quite satisfied with the work environment and relationships with coworkers, but there was still dissatisfaction with the compensation system and unclear career paths. Therefore, the company is advised to improve the quality of human resource management through evaluating the reward system, providing continuous training, and improving the organizational structure so that employee satisfaction and loyalty can be optimally improved.

Keywords: *Employee Satisfaction, Human Resource Management*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan di PT Cyber Futures Forex sebagai salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan peluang pengembangan karier. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada responden dari berbagai divisi di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas terhadap lingkungan kerja dan hubungan dengan sesama rekan kerja, namun masih terdapat ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dan jenjang karier yang belum jelas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia melalui evaluasi sistem penghargaan, penyediaan pelatihan berkelanjutan, serta perbaikan struktur organisasi agar kepuasan dan loyalitas karyawan dapat ditingkatkan secara optimal.

Kata Kunci: *Kepuasan Karyawan, Manajemen SDM*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kesehatan organisasi dan kinerja sumber daya manusia. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi, semangat kerja yang positif, serta

kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, tingkat kepuasan yang rendah dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, meningkatnya turnover, hingga munculnya konflik internal. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan, termasuk PT Cyber Futures Forex.

PT Cyber Futures Forex merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan dan perdagangan berjangka, di mana peran karyawan sangat krusial dalam memberikan pelayanan yang profesional kepada klien. Dengan meningkatnya dinamika kerja dan tuntutan profesionalisme di industri keuangan, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa para karyawannya merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi. Melalui penelitian ini, dilakukan analisis tingkat kepuasan karyawan dengan harapan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerjanya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana tingkat kepuasan karyawan di PT Cyber Futures Forex?

Tujuan Dan Manfaat Penulisan

Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan PT Cyber Futures Forex. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan kepuasan kerja. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah Akademis: Menambah referensi penelitian mengenai kepuasan kerja. Praktis: Memberikan data dan solusi bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta kebijakan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja secara keseluruhan. Menurut Firmana dalam Lutviani (2025:865) Firmana, 2: 2023) Kepuasan adalah kelebihan jasa yang diberikan kepada konsumen untuk meningkatkan kebahagiaan konsumen yang berhubungan dengan pencapaian kebutuhan konsumsi konsumen. Maka kepuasan pelanggan dapat dikatakan sebagai respon yang berasal dari pelanggan yang disebabkan keinginan pelanggan dapat terwujud, karena layanan atau kinerja yang diberikan tepat atau bahkan melebihi ekspektasi dari pelanggan. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan penghargaan yang setimpal dengan usaha yang diberikan, maka mereka cenderung merasa puas. Tingkat kepuasan kerja karyawan sangat memengaruhi perilaku kerja dan kinerja organisasi. Karyawan yang puas biasanya menunjukkan loyalitas yang tinggi, semangat kerja, dan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan munculnya perilaku negatif seperti tingkat absensi yang tinggi, produktivitas rendah, dan bahkan keinginan untuk resign. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukan hanya bergantung pada kondisi fisik atau imbalan finansial semata,

tetapi juga pada dimensi psikologis seperti pengakuan, rasa dihargai, dan peluang untuk berkembang. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, serta memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk tumbuh. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi indikator penting dalam menciptakan organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor utama adalah kompensasi atau gaji yang diterima oleh karyawan. Gaji yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan standar industri akan menciptakan rasa adil dan dihargai. Selain gaji pokok, tunjangan, bonus, serta insentif juga turut memengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa mendapatkan imbalan yang pantas, maka akan tumbuh rasa loyalitas dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Faktor kedua adalah lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Selain itu, suasana kerja yang kondusif, hubungan antar rekan yang harmonis, dan budaya kerja yang mendukung kolaborasi juga menjadi penentu kepuasan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik internal, atau perlakuan tidak adil dapat menurunkan semangat dan bahkan memicu keinginan untuk resign.

Hubungan dengan atasan dan manajemen juga menjadi aspek penting dalam kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang suportif, terbuka terhadap kritik, serta memberikan arahan yang jelas akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi dua arah antara manajer dan karyawan memungkinkan terciptanya kejelasan tugas, pengakuan atas kinerja, dan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi. Ketika atasan mampu menjadi panutan dan pembimbing, kepuasan karyawan cenderung meningkat.

Terakhir, kesempatan pengembangan karier dan pelatihan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan merasa lebih termotivasi jika perusahaan memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan, promosi jabatan, dan jenjang karier yang jelas. Tanpa adanya kesempatan berkembang, karyawan bisa merasa stagnan dan tidak dihargai. Oleh karena itu, program pelatihan berkala dan evaluasi kinerja yang objektif perlu diadakan untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan dalam jangka panjang.

Cara Meningkatkan Kepuasan Karyawan

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang bersih, aman, serta didukung fasilitas yang memadai akan mendorong produktivitas dan rasa betah karyawan. Selain itu, hubungan antar rekan kerja dan atasan juga harus dijaga agar tetap harmonis, dengan komunikasi yang terbuka dan saling menghargai. Suasana kerja yang suportif dapat membuat karyawan merasa dihargai dan lebih terlibat dalam proses kerja sehari-hari.

Selain faktor lingkungan, penghargaan dan pengembangan karier juga memainkan peran penting. Karyawan akan lebih puas jika perusahaan memberikan penghargaan yang layak atas kinerja mereka, baik dalam bentuk finansial (bonus, insentif) maupun non-finansial (pengakuan, promosi). Peluang untuk berkembang melalui pelatihan, workshop, dan jenjang karier yang jelas juga sangat berpengaruh. Dengan adanya harapan masa depan yang cerah di perusahaan, karyawan akan lebih termotivasi dan loyal terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT Cyber Futures Forex yang berlokasi di Jakarta. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kemudahan akses terhadap data karyawan serta relevansi objek penelitian dengan tujuan analisis kepuasan kerja. Waktu pelaksanaan penelitian tepatnya pada bulan Juni 2025. Dalam kurun waktu tersebut, peneliti melakukan proses penyebaran kuesioner, pengumpulan data, serta wawancara pendukung dengan sejumlah karyawan guna memperdalam pemahaman terhadap hasil kuantitatif yang diperoleh.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT Cyber Futures Forex. Data kuantitatif ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja secara objektif dan terukur. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer, yaitu data langsung dari responden (karyawan) yang menjadi subjek penelitian. Data ini dikumpulkan secara langsung menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan lima dimensi kepuasan kerja seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, pengembangan karier, dan sistem manajerial.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada karyawan PT Cyber Futures Forex. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari "Sangat Tidak Puas" (skor 1) hingga "Sangat Puas" (skor 5), untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, kepemimpinan atasan, dan kesempatan pengembangan karier. Selain itu, dilakukan pula wawancara singkat kepada beberapa karyawan sebagai data pelengkap untuk mengonfirmasi temuan dari kuesioner. Metode ini dipilih karena mampu menjangkau data secara efektif dari responden dalam jumlah besar dan mempermudah proses analisis kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi sebanyak 13 orang yaitu karyawan dari divisi marketing PT Cyber Futures Forex dimana semua populasi diambil menjadi sampel. Pemilihan sampel ini didasarkan pada pertimbangan bahwa divisi marketing memiliki peran strategis dalam kegiatan operasional perusahaan, terutama dalam menjangkau calon nasabah dan mempertahankan klien yang sudah ada. Selain itu, marketing merupakan ujung tombak perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar, sehingga tingkat kepuasan kerja pada divisi ini penting untuk dianalisis secara mendalam.

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yaitu pemilihan subjek secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu. Dalam hal ini, kriteria yang digunakan adalah karyawan tetap pada divisi marketing dengan masa kerja minimal enam bulan. Hal ini dilakukan agar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian yang relevan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja, seperti beban kerja, insentif, supervisi, dan lingkungan kerja. Hasil dari sampel ini diharapkan mampu merepresentasikan kondisi kepuasan kerja di divisi marketing secara akurat.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekatan skala Likert. Skor penilaian menggunakan lima tingkatan, yaitu:

- a. Sangat Puas (5),
- b. Puas (4),
- c. Cukup Puas (3),
- d. Tidak Puas (2),
- e. Sangat Tidak Puas (1).

Peneliti menyusun 11 butir pertanyaan yang mewakili lima dimensi utama kepuasan kerja, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan karier, dan kepastian kerja. Masing-masing karyawan diminta untuk menilai setiap item berdasarkan pengalamannya di lingkungan kerja.

Subjek dalam penelitian ini difokuskan pada 13 orang karyawan dari divisi Marketing PT Cyber Futures Forex. Skor aktual diperoleh dari hasil penjumlahan seluruh jawaban responden atas 11 pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan skor ideal dihitung dari hasil perkalian antara skor tertinggi (yaitu 5) dengan jumlah pertanyaan (11 item) dan jumlah responden 13 orang), yaitu: $\text{Skor Ideal} = 5 \times 11 \times 13 = 900$. Skor aktual diperoleh dari hasil tabulasi seluruh skor yang dijawab oleh responden terhadap semua item pertanyaan. Persentase skor ideal dihitung dengan rumus: $\% \text{ Skor Ideal} = (\text{Skor Aktual} / \text{Skor Ideal}) \times 100\%$.

Interpretasi dari hasil analisis menggunakan interval persentase menurut Sugiyono (2023), yaitu:

- 0%–20% = Sangat Rendah
- 21%–40% = Rendah
- 41%–60% = Sedang
- 61%–80% = Tinggi
- 81%–100% = Sangat Tinggi

Dengan pendekatan ini, hasil analisis dapat menggambarkan tingkat kepuasan kerja karyawan divisi marketing secara kuantitatif dan terukur, yang selanjutnya dapat dijadikan dasar dalam pemberian rekomendasi perbaikan manajemen SDM perusahaan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan responden dari berbagai divisi, salah satunya adalah divisi marketing yang memiliki peran penting dalam menjangkau klien dan membangun brand perusahaan. Berikut adalah karakteristik dari responden yang berasal dari divisi marketing:

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jumlah responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	%
1	Laki - laki	8	0,615
2	Perempuan	5	0,385
Total		13	100%

Berdasarkan data, dari total 13 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki berjumlah 8 orang (61,5 %), sementara perempuan berjumlah 5 orang (38,5 %). Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dalam survei ini.

2. Usia

Tabel 2. Usia

No	Usia	Jumlah	
		Orang	%
1	20-25 tahun	11	0,846
2	25-30 tahun	2	0,154
Total		13	100%

Berdasarkan data yang diperoleh, responden dari divisi Marketing PT Cyber Futures Forex didominasi oleh karyawan berusia 20–25 tahun sebanyak 11 orang (84,6 %), sedangkan usia 26–30 tahun sebanyak 2 orang (15,4 %). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Marketing berada pada rentang usia muda dan produktif, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi, daya adaptasi yang baik terhadap teknologi, serta motivasi yang kuat dalam mengembangkan karier di bidang pemasaran.

3. Lama Bekerja

Tabel 3. Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Orang	%
1	< 1 tahun	4	0,308
2	1-3 tahun	9	0,692
Total		13	100%

Berdasarkan lama bekerja, responden dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang (30,8%), dan

karyawan dengan masa kerja antara 1 hingga 3 tahun sebanyak 9 orang(69,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun di PT Cyber Futures Forex, sehingga mereka dinilai telah cukup memahami lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan, serta dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap tingkat kepuasan kerja mereka.

4. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Orang	%
1	SLTA	7	0,583
2	Diploma 3	3	0,231
3	Sarjanah	3	0,231
Total		13	100%

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 7 orang(58,3%). Selanjutnya, terdapat 3 orang (23,1%) responden yang merupakan lulusan Diploma 3 (D3), dan sebanyak 3 orang (25%) lainnya merupakan lulusan Sarjana (S1). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Cyber Futures Forex yang menjadi responden memiliki latar belakang pendidikan menengah, dengan sebagian lainnya telah menempuh pendidikan tinggi formal. Variasi tingkat pendidikan ini memberikan gambaran yang beragam dalam persepsi dan penilaian terhadap kepuasan kerja di lingkungan perusahaan.

Tabel 5. Analisis Kepuasan Karyawan PT Cyber Futures Forex

Pertanyaan		Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		STP	TP	CP	P	SP				
		1	2	3	4	5				
Seberapa puas anda secara keseluruhan bekerja di perusahaan ini?	F	0	1	4	7	1	42	250	5.95	Sangat Rendah
	Skor	0	2	12	28	5				
Apakah anda merasa lingkungan kerja anda mendukung dan nyaman?	F	1	0	6	6	0	43	250	17.2	Sangat Rendah
	Skor	1	0	18	24	0				

Sejauh mana Anda merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan?	F	0	1	6	5	1	45	250	18	Sangat Rendah
	Skor	0	2	18	20	5				
Apakah anda merasa gaji yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan?	F	1	0	8	4	0	41	250	16.4	Sangat Rendah
	Skor	1	0	24	16	0				
Apakah pelatihan atau pengembangan diri yang disediakan perusahaan cukup membantu?	F	2	0	5	6	0	41	250	16.4	Sangat Rendah
	Skor	2	0	15	24	0				
Sejauh mana komunikasi antara dan bawahan berjalan efektif?	F	1	0	7	4	1	41	250	16.4	Sangat Rendah
	Skor	3	1	21	16	0				
Apakah beban kerja Anda saat ini bisa ditangani dengan baik?	F	0	0	7	6	0	49	250	19.6	Sangat Rendah
	Skor	3	1	21	24	0				
Anda sesuai dengan keahlian dan minat Anda?	Skor	4	1	15	24	1	45	250	18	Sangat Rendah
	F	0	0	6	4	1	29	250	11.6	
Apakah hubungan Anda dengan rekan kerja berjalan dengan baik?	F	0	0	6	4	1	29	250	11.6	Sangat Rendah
	Skor	4	1	18	4	2				
Apakah Anda merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan Anda?	F	1	0	2	7	3	21	250	84	Sangat Tinggi
	Skor	5	1	6	4	5				
Apakah Anda dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan Anda?	F	1	1	3	7	1	51	250	20.4	Sangat Rendah
	Skor	6	2	9	28	6				

Berdasarkan hasil presentase tingkat kepuasan responden terhadap kepuasan karyawan PT Cyber Futures Forex divisi Digital Marketing, dapat disimpulkan bahwa mayoritas aspek

yang dinilai berada dalam kategori sangat rendah, dengan rentang persentase antara 5,95% hingga 20,4%. Perhitungan Persentase kepuasan adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100$$

$$\text{Skor ideal} \times \text{Jumlah Kuisisioner}$$

$$= \frac{448}{13 \times 11} \times 100$$

$$= \frac{448}{143} \times 100$$

$$\text{Persentase} = 3,13\%$$

$$\text{Persentase} = 3,13\%$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan PT Cyber Futures Forex Divisi Digital Marketing adalah 3,13%. Terdapat 10 indikator yang masuk dalam kategori Sangat Rendah (0%–20%) dan 1 79,20% indikator lainnya termasuk kategori Sangat Tinggi (82%–90%). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasa puas terhadap lingkungan bekerja di PT Cyber Futures Forex.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap kepuasan karyawan PT Cyber Futures Forex, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan secara umum berada pada kategori cukup memuaskan, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian dan peningkatan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta dukungan atasan menjadi indikator utama yang berkontribusi positif terhadap tingkat kepuasan karyawan.

Namun demikian, hasil kuesioner dan wawancara juga menunjukkan bahwa masih terdapat keluhan terkait sistem penghargaan dan kompensasi, jenjang karier yang tidak jelas, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan yang berdampak pada penurunan motivasi kerja dalam jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum karyawan merasa cukup puas, manajemen perlu melakukan evaluasi dan perbaikan pada aspek aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal dan mendukung produktivitas jangka panjang.

Dengan melakukan peningkatan di bidang manajemen SDM, seperti peningkatan transparansi karier, penyesuaian tunjangan yang kompetitif, dan penyediaan program pelatihan berkelanjutan, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas serta produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan pencapaian perusahaan secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, PT Cyber Futures Forex disarankan untuk meningkatkan sistem penghargaan dan kompensasi bagi karyawan. Gaji dan tunjangan yang kompetitif akan memberikan dorongan motivasi kerja serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, pemberian insentif berbasis kinerja secara adil dan transparan akan memberikan semangat bagi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Selain kompensasi, pengembangan karier dan pelatihan karyawan juga menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Perusahaan sebaiknya menyediakan program pelatihan berkala yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi, agar keterampilan dan

pengetahuan karyawan selalu terbaru. Di samping itu, penting juga bagi manajemen untuk menyusun jalur karier yang jelas, agar setiap karyawan memahami peluang pertumbuhan yang tersedia di perusahaan.

Terakhir, perusahaan perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, seperti membangun komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, menciptakan suasana kerja yang inklusif, serta meningkatkan fasilitas kerja yang nyaman. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perkembangan perusahaan ke depannya.

Daftar Pustaka

- Cyber Futures Forex. (2024). *Company Profile PT Cyber Futures Forex*. Diakses dari <https://www.cfforex.com>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lutviani, Metya (2025). Analisis kepuasan peserta bpjs Kesehatan terhadap penggunaan aplikasi mobile JKN. *Jurnal lentera bisnis*. Vol. 14 No.1
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.