

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja

Prayekti

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Alivia Ayu Sekarini

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K

Vol. 11, No. 2, Desember 2020

Halaman : 39 - 44

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

Compensation, Work environment, Career development and Job satisfaction.

JEL classifications :

Contact Author :

^a Yekti feust@yahoo.co.id,

^b sekarinialivia@gmail.com,

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work environment and career development on employee job satisfaction at PT AseliDagaduDjokdja. To determine the effect of compensation on job satisfaction at PT AseliDagaduDjokdja. To determine the effect of the work environment on PT AseliDagaduDjokdja's job satisfaction. To find out career development towards job satisfaction of PT AseliDagaduDjokdja. To determine the effect of compensation, work environment and career development simultaneously on employee job satisfaction at PT AseliDagaduDjokdja

The independent variable used is compensation, work environment and career development while the dependent variable used is job satisfaction. The population in this study were employees of PT AseliDagaduDjokdja, amounting to 226 employees, so samples taken with Slovin formula became 70 employees. Accidental samplin sampling technique. The method of collecting data using questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression with a significance level of 0.05.

The results obtained by the regression equation $Y = 0.436K + 0.133LK + 0.105PK + e$. Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT AseliDagaduDjokdja with a significant value of $0,000 < \alpha (0.05)$. The work environment does not have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT AseliDagaduDjokdja with a significance value of $0.231 > \alpha (0.05)$. Career development does not have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT AseliDagaduDjokdja with a significant value of $0.344 > \alpha (0.05)$. There is a simultaneous effect of compensation, work environment and career development on job satisfaction with a significant level of 0.05.

PENDAHULUAN

Yogyakarta merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang menjadi tujuan kebanyakan pengunjung berwisata untuk mendatangi jogja sebagai tujuan berwisata liburan. Keistimewaan Yogyakarta sendiri beragam jenis dari mulai sistem pemerintah yang masih tertata kebudayaannya, nilai budaya dan kesenian tradisional yang masih kental dan diterapkan oleh masyarakat Yogyakarta hingga saat ini, serta kuliner legendaris yang melambangkan Yogyakarta sebagai kota gudeg. Namun di sisi lain keistimewaan Yogyakarta pada saat ini sudah bisa di aplikasikan dalam bentuk souvenir berupa topi, tas, bandana, dompet, sandal, mug, gelas, payung dan masih banyak lagi yang bisa didapatkan di PT Aseli Dagadu Djokdja sebagai oleh – oleh yang bisa dibawa pulang untuk sanak keluarga di rumah, selain memproduksi souvenir tersebut PT Aseli Dagadu Djokdja juga sudah familiar dikenal oleh wisatawan dan masyarakat yogyakarta tentunya. Hingga Saat ini PT Aseli Dagadu Djokdja telah memiliki 5 gerai resmi.

Menurut Penelitian, (Damanik, 2018) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan dituntut untuk berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan dengan demikian suatu perusahaan pun akan memberikan *feedback* untuk karyawan yang terlibat di dalamnya. Menurut Penelitian, (Hidayati & Saputra, 2018) Kompensasi menjadi tolak ukur utama kebutuhan seseorang berkerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya. Kompensasi biasanya diberikan secara adil agar di dalam lingkungan kerja agar tercipta rasa kondusif dan produktif bagi perusahaan dengan karyawan (Kusuma, 2018). Menurut penelitian (Taroreh., 2019) Pengembangan karir sangat berperan bagi suatu perusahaan karena pengembangan karir berotoritas untuk tantangan yang terjadi di masa yang akan datang dan untuk masalah-masalah yang semakin kompleks. Setelah mengulas sedikit tentang latar belakang diatas, maka tujuan penelitian tersebut yaitu, untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Menurut (Kasmir, 2016) kompensasi merupakan sesuatu kewajiban yang diberikan setelah karyawan melakukan suatu pekerjaannya, ketika karyawan melakukan suatu pekerjaan sesuai target perusahaan tentu saja perusahaan akan memberikan *reward* atas jeri payah yang diberikan perusahaan kepada perusahaan selama bekerja.

Menurut (Simamora, 2004) indikator kompensasi dapat diukur melalui:

- Puas terhadap Gaji
- Puas terhadap Gaji dan
- Puas terhadap Tunjangan

Tujuan Pemberian Kompensasi Menurut (Rachmawati, 2008) :

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada:
3. Adanya keadilan
4. Perubahan sikap dan perilaku.
5. Efisiensi biaya.
6. Administrasi legalitas

Menurut (Nurainda, 2014), lingkungan kerja fisik memberikan kepuasan dan kenyamanan kerja. Tata letak yang nyaman akan memberikan rasa puas dan nyaman ketika bekerja sehingga seseorang yang bekerja akan memiliki rasa memiliki dan betah ketika sedang bekerja di kantor. Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja merupakan suatu lokasi dengan fasilitas pendukung didalamnya yang mana merupakan strategi untuk tercapainya visi dan misi perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Terdapat Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Adanya Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Keamanan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja dan
5. Kebisingan di tempat kerja

Aspek – Aspek Lingkungan Kerja menurut (Simanjuntak, 2003):

1. Pelayanan Kerja.
2. Kondisi Kerja.
3. Hubungan Karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2014) pengembangan karir merupakan suatu rencana masa depan karyawan didalam perusahaan dengan tujuan sebagai pengembangan diri. Karir adalah suatu yang menjadi hak seseorang untuk mendapatkan pencapaian yang maksimal sesuai dengan kewajiban untuk hidup yang lebih baik (Mulyadi, 2015).

Indikator pengembangan karir menurut (Gomes, 2003)

Perencanaan karir,

1. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan,
2. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan,
3. Titik kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek

Tujuan Pengembangan Karir menurut (Handoko, 2001) Menyatakan bahwa pengembangan karir seseorang dapat dibantu oleh dua hal yaitu oleh pegawai itu sendiri *individual* dan oleh dorongan organisasi *organisasional* dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir secara individual

Setiap individu harus mengembangkan dirinya untuk penititan karir yang berkelanjutan masing – masing meliputi, Prestasi Kerja Exposure, Permintaan berhenti, Kesetiaan Organisasional, Mentor dan Sponsor dan kesempatan – kesempatan untuk tumbuh.

2. Pengembangan Karir Secara Organisasional

Pengembangan suatu karir tidak boleh bergantung pada usaha-usaha individual seseorang, karena untuk memungkinkan kesinkronnya dengan kepentingan organisasi dan bagian pihak organisasi mempunyai hak agar departemen personalia dapat mengukur pengembangan karir setiap karyawannya.

Menurut (Artana, 2012) Kepuasan kerja sebagai tolak ukur perusahaan mengukur karyawannya dengan melihat kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kesetiaan, bisa bekerja sama, kemampuan adaptasi, inisiatif dan kemandirian.

Indikator pengembangan karir menurut (Hasibuan, 2008)

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral Kerja
4. Kedisiplinan dan Prestasi kerja

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa jika lembaga - lembaga pendidikan tinggi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan staf akademik mereka, sebuah kompensasi yang tepat perlu dikembangkan. Sangat penting untuk memahami sifat kompleks dalam kompensasi, hubungan kepuasan kerja, dan bagaimana meningkatkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Demikian pula penelitian (Purwanto, 2016) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang terdapat pada karyawan yang sedang melakukan suatu pekerjaannya, menurut (Harahap, 2013). Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan oleh sebab itu perusahaan harus memfasilitasi lingkungan kerja untuk menciptakan sesuatu yang positif agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya (Simanjuntak, 2003).

Hipotesis 2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

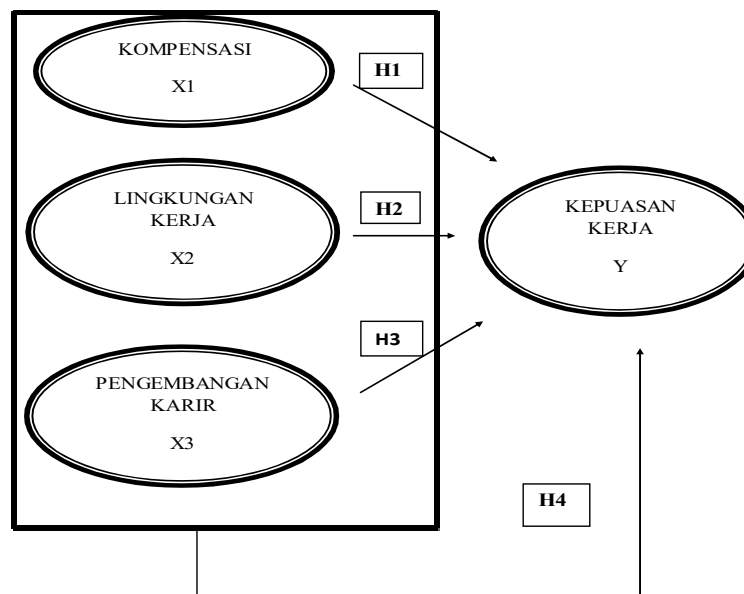
Menurut (Kadrisman, 2013) pengembangan karir yaitu suatu usaha peningkatan yang menambah wawasan untuk membuka kesempatan individu untuk berpeluang mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan. Menurut Suriani dan Sucita (2019) bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir yang merata bagi semua karyawan. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Lasut, Koleangan, & Uhing, 2018)

Hipotesis 3 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja

Pengaruh Kopensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 4 : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa populasi adalah keseluruhan atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang nantinya akan menjadi ketetapan untuk ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan teknik pengambilan sampel merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel yang representative.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 226 karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Dalam penelitian ini peneliti mempersempit populasi dengan mengukur menggunakan teknik slovin menurut (Sugiyono, 2017)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental/haphazard sampling* (pengambilan sesaat) yang mana sampel ditentukan sesuai dengan kebutuhan sebagai sumber data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis regresi linier berganda. Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari ketiga variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Ringkasan hasil analisis regresi linier sederhana dan berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil analisis regresi linier sederhana dan berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,176 + 0,334 K + 0,101LK + 0,093PK = e$$

Uji F (uji simultan)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara simultan terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 4.20

Tabel 2.Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,741	3	71,914	8,086	,000 ^a
	Residual	586,959	66	8,893		
	Total	802,700	69			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah 2019

Nilai F sebesar 8,086 dengan probabilitas signifikan 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (Kompensasi, Lingkungan kerja dan Pengembangan karir) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis berdasarkan uji T menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel kompensasi sebesar sebesar 0,000 < signifikansi 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

Hasil uji hipotesis berdasarkan uji T menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel lingkungan kerja sebesar sebesar 0,231 > dari signifikan 0,05 sehingga lingkungan kerja dengan demikian hipotesis ditolak dan dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Aseli Dagadu Djokdja.

Hasil uji hipotesis berdasarkan uji T menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel pengembangan karir sebesar sebesar 0,344 > dari signifikan 0,05 sehingga pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Aseli Dagadu Djokdja

Hasil uji hipotesis berdasarkan uji T menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh simultan dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan berdasarkan hasil analisis: Kompensasi berpengaruh signifikan dengan β 0,436 terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan β 0,133 terhadap kepuasan kerja, Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dengan β 0,105 terhadap kepuasan kerja dan Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

DAFTAR REFERENSI

- Artana, I. W. A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA). *Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1).
- Damanik, A. (2018). *Kajian Kompensasi Dalam Mewujudkan*. 8(April), 61–70.
- Handoko, H. T. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harahap, S. S. (2013). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan cetakan kesebelas*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Kusuma, A. D. (2018). *Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)*. 55(2), 68–74.
- Taroreh., G. (2019). Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Effects of Compensation , Career Development and Motivation on Job Satisfaction of Manado City Environmental Service Officers. *Jurnal EMB*, 7(1), 851–860. Retrieved from https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2018&as_vis=1&q=jurnal+tujuan+kompensasi+pegawai+pdf&btnG=
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kadrisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lasut, J. R., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3993–4002.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Akuntansi Biaya Edisi 5*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.;
- Nurainda, I. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Purwanto, R. A. dan D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(1).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.