

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Maju

Willson Liukarya^{1)*}

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
liukarya@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Kepuasan Kerja Karyawan
Kompensasi
Pengembangan Karir
Kepemimpinan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan maju. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan pendekatan kuantitatif. Penulis melakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda selain uji t dan f.

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), dan kepemimpinan (X3) memberi dampak yang signifikan dan menguntungkan pada variabel dependen, kepuasan kerja karyawan (Y) di Koperasi Maju. Variable kompensasi (X1) memiliki nilai signifikan 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai signifikan saat ini lebih rendah dari nilai signifikan sebelumnya 0,05. Variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai signifikan 0,000, yang berarti memiliki nilai signifikan lebih rendah dari nilai signifikan sebelumnya 0,05. Variabel pengaruh kepemimpinan (X3) juga memiliki nilai signifikan 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai signifikannya lebih rendah dari nilai sebelumnya 0,05.

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini dipilih untuk mengkaji dampak tiga faktor penting, yaitu kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam produktivitas organisasi. Menurut (Aldi & Yusman, 2023) menyatakan bahwa “Sikap karyawan dapat ditingkatkan dengan perasaan puas dalam bertugas, yang meningkatkan ketertiban dan antusiasme kegiatan”. Melalui penelitian ini, peneliti bertujuan untuk memahami bagaimana kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan berkontribusi terhadap kepuasan kerja, dengan harapan memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut (Pujiarti & Pujiarti, 2021) “Semangat dan kinerja karyawan dapat menurun jika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja mereka”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut (Pujiarti & Pujiarti, 2021) menyatakan bahwa:
“Tingkat jabatan, tingkat pendidikan, dan waktu kerja karyawan sangat berkaitan dengan tingkat kompensasi”.

Menurut (Pujiarti & Pujiarti, 2021) menyatakan bahwa:
“Untuk menghitung kompensasi, perusahaan harus mempertimbangkan prestasi, tingkat pendidikan, jabatan, dan jumlah jam kerja karyawan”.

Menurut Josephine dalam (Pujiarti & Pujiarti, 2021) menyatakan bahwa:
“Kompensasi dapat membuat karyawan giat serta semangat dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Pengembangan Karir

Menurut (Ariyanto & Santosa, 2022) menyatakan bahwa:

“Perusahaan membuat kebijakan mutasi dan rotasi untuk membantu mengembangkan karir setiap karyawannya”.

Menurut (Ariyanto & Santosa, 2022) menyatakan yaitu :

“Tujuan mutasi karyawan adalah untuk memberi karyawan kemampuan yang lebih baik untuk memahami posisi dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.”.

Kepemimpinan

Berdasarkan Wiediya & Andy dalam (Jasmine & Hernawan, 2023) menyatakan bahwa:

“Pemimpin memiliki peran besar dalam kemajuan sebuah perusahaan, jadi mereka harus dapat berkomunikasi dengan baik, dapat menyelesaikan masalah, dan dapat memecahkan masalah”.

Menurut Hoyt dalam (Jasmine & Hernawan, 2023) menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan berarti mendorong orang lain untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Atmosudirdjo dalam (Jasmine & Hernawan, 2023) menyatakan bahwa:

“Pemimpin memiliki kekuatan untuk mengontrol orang lain dan menjadi contoh bagi orang lain.”.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Aldi & Yusman, 2023) menyatakan bahwa:

“Kebahagiaan kegiatan didefinisikan sebagai bagaimana seorang karyawan berperilaku terhadap pekerjaan mereka, bagaimana mereka bekerja sama dan bekerja sama, hasil yang mereka capai, dan kondisi yang berkaitan dengan faktor intelektual dan psikologis”.

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa:

“Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka selama masa kerja mereka disebut kepuasan kerja, yang dapat memberikan gambaran baik atau buruk tentang pekerjaan mereka.”.

Menurut (Aldi & Yusman, 2023) menyatakan bahwa:

“Sikap, tingkat ketertiban, dan keinginan untuk berpartisipasi dalam kegiatan dapat diperbaiki ketika seseorang merasa puas dalam bekerja.”.

III. METODE

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Pendekatan ini melibatkan menciptakan gambaran yang sistematis dan akurat tentang fenomena yang akan diteliti, serta penjelasan tentang proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data untuk mendukung pembuktian dan pengujian hipotesis. Menurut Arikunto dalam (Aldi & Yusman, 2023) menyatakan bahwa Penelitian kuantitatif didasarkan pada angka pasti, sehingga menjadi lebih mudah bagi peneliti untuk membaca dan memahaminya.

Populasi dalam penelitian ini dilakukan di Koperasi Maju dengan jumlah sampel sebanyak 100 sampel

Jenis Kelamin Responden

1. Pria sebanyak 49 responden
2. Wanita sebanyak 51 responden

Data sebelumnya menunjukkan bahwa 51 orang yang menjawab adalah wanita.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.606	1.611

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Berdasarkan data di atas, hasil *R Square* sebesar 61,8% dari hasil tersebut, menerangkan bahwa variabel Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi dapat bertanggung jawab atas 61,8% dari variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel independen lainnya, yaitu 38,2% dari total nilai, atau 100% hingga 61,8%, dipengaruhi oleh variabel-variabel tambahan yang belum dibahas dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

• **Uji Parsial**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.318	2.979		3.128	.002
KOMPENSASI	.197	.077	.234	2.566	.012
PENGEMBANGAN KARIR	.334	.070	.394	4.796	.000
KEPEMIMPINAN	.276	.067	.316	4.089	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Nilai koefisien kompensasi 0,197, nilai koefisien pengembangan karir 0,334, dan nilai koefisien kepemimpinan 0,276 ditunjukkan dalam tabel di atas.

• **Uji F**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.606	3	134.202	51.702	.000 ^b
	Residual	249.184	96	2.596		
	Total	651.790	99			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI

Berdasarkan data tabel di atas, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 51,702 dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$. Pembahasan di atas menjelaskan nilai F_{hitung} ($51,702$) $> F_{tabel}$ ($2,70$) serta probabilitas $0,000 < 0,05$ jika disimpulkan artinya Pengembangan karir, kompensasi, dan kepemimpinan memengaruhi kepuasan karyawan.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Maju" menghasilkan kesimpulan berikut:

1. Menurut analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Koperasi Maju, variabel independen kompensasi berdampak sebesar 0,444 persen, atau 44,4 persen, terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Nilai hitung 8,852 lebih besar dari nilai tabel 1,66071, dan nilai signifikansinya 0.000, kurang dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompensasi meningkatkan kepuasan kerja.
2. Saya menemukan nilai tabel 1,66071, yang lebih rendah dari nilai hitung 9,100, dan nilai signifikan 0.000, yang lebih rendah dari 0.05, yang menjelaskan bahwa variabel independen pengembangan karir secara parsial berpengaruh pada variabel dependen kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian pengembangan karir memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.
3. Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Koperasi Maju menunjukkan bahwa, dengan nilai perhitungan secara parsial sebesar 0.380 atau 38%, variabel independen kepemimpinan secara parsial berpengaruh sebesar 38% terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Didapat nilai tabel 1,66071, yang lebih rendah dari nilai hitung 7,755, dan nilai signifikansinya 0.000, di bawah 0.05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima; oleh karena itu, kepemimpinan memiliki efek yang baik dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan.
4. Analisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Koperasi Maju menunjukkan nilai perhitungan simultan sebesar 0,618 atau 61,8% dari nilai tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 51,702 dengan tingkat signifikan 0.000, di mana nilai 0.000 lebih kecil dari 0.005, dan nilai F_{tabel} sebesar 2,7.

Saran

Studi ini dapat digunakan sebagai referensi untuk uji coba dan pengembangan yang lebih baik. Peneliti menghasilkan rekomendasi berikut berdasarkan temuan dan konsekuensi:

1. Bagi Koperasi Maju
 - a. Pastikan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif untuk karyawan. Pastikan gaji dan tunjangan yang wajar sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka. Transparansi mengenai kebijakan kompensasi dapat membangun kepercayaan dan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Sediakan jalur pengembangan karir yang jelas kepada karyawan. Buat rencana pengembangan yang terstruktur, termasuk pelatihan, kursus, atau program sertifikasi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dukung karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka melalui pembinaan, mentoring, dan peluang proyek yang menantang.
 - c. Terapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan berpusat pada karyawan. Libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka. Dengarkan pendapat dan masukan mereka, dan nilai kontribusi mereka. Ini dapat memberikan rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Gunakan metode penelitian yang komprehensif, seperti survei karyawan, wawancara, atau observasi langsung, untuk mengumpulkan data yang relevan. Kombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh variabel yang diteliti.
 - b. Pertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi hubungan antara kompensasi, pengembangan karir, kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan dalam konteks koperasi. Misalnya, ukuran koperasi, struktur organisasi, budaya koperasi, atau karakteristik industri dapat berdampak pada hubungan tersebut. Identifikasi dan pertimbangkan faktor-faktor ini dalam analisis Anda.

- c. Pastikan pengukuran yang digunakan untuk variabel-variabel yang sedang diteliti valid dan reliabel. Gunakan instrumen atau skala yang telah teruji secara empiris untuk mengukur konstruk seperti kompensasi, pengembangan karir, kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan. Ini akan memastikan konsistensi dan keandalan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, G., & Yusman. (2023). Pengaruh Job Description, Key performance Indicator, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas pada Perusahaan Properti di Tangerang. *NIKAMABI: JURNAL EKONOMI & BISNIS*, 2(1), 1–7. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>
- Ariyanto, A., & Santosa, S. (2022). Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Mutasi Rotasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT Kantuna Boga Makmur). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–13.
- Jasmine, A., & Hernawan, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia. *NIKAMABI: JURNAL EKONOMI & BISNIS*, 2(1), 1–12. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>
- Pujiarti, & Pujiarti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Berlian. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 223–231.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 2–14.