

PENGARUH KOMPENASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UPTD PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR GONDANG

Safei Ricardyan
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. KH Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri
Sricardyan@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is the way a person feels about his job which is a generalization of his job on the basis of various aspects of work. The term human resources can be equated with employees, namely someone who does work in an industry, whether engaged in government or private sector. Each employee certainly has duties and responsibilities that must be carried out with the guidance of the organization or agency. Good or bad employee work can be seen through their performance. Employees who are satisfied with what is obtained from the company can provide something more for the company and then he will try to improve his performance so that he gets job satisfaction which ultimately results in the best performance. This study uses a quantitative approach and descriptive and associative techniques. The sample used was 40 respondents with survey method sampling and non-probability purposive sampling techniques. Collecting data using a questionnaire. The analysis technique uses multiple linear regression with the help of SPSS for window v.25 software, with research results in accordance with the hypothesis which states that there is a significant influence between compensation, career development and supervision simultaneously on employee job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Career Development, Supervision, Job Satisfaction.*

Abstrak

Kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan pekerjaannya yang merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya atas dasar aspek aspek kerja yang berbagai macam. Istilah sumber daya manusia bisa disamakan dengan pegawai, yaitu seseorang yang melakukan pekerjaan dalam suatu industri, baik yang bergerak dalam bidang pemerintahan maupun swasta. Tiap pegawai tentunya mempunyai tugas serta tanggung jawab yang harus dilakukan dengan tuntunan organisasi atau instansi. Baik maupun buruknya pekerjaan pegawai bisa dilihat melalui kinerjanya. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan dapat memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan serta kemudian ia akan berusaha meningkatkan kinerjanya sehingga ia mendapatkan kepuasan kerja yang akhirnya menghasilkan kinerja terbaik. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dan teknik deskriptif serta asosiatif. Sampel yang digunakan 40 responden dengan pengambilan sampel metode survey dan teknik non probability purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for window v.25, dengan hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, pengembangan karir serta pengawasan dengan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keywords: *Kompensasi, Pengembangan Karir, Pengawasan, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Dunia usaha di era sekarang ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, dan industri diharapkan bisa mengolah sebaik mungkin mengenai Sumber Daya Manusia, agar suatu industri mampu menyatukan pendapat serta sudut pandang para karyawan dengan pimpinan guna untuk mencapai tujuan usaha. Penelitian ini dilatarbelakangi pada masalah kepuasan kerja karyawan UPTD Pengelolaan Sumber Daya Air Kecamatan Gondang yang dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima karyawan, pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maupun pengawasan oleh perusahaan pada karyawannya. Adapun beberapa hasil penelitian menyebutkan bahwa kompensasi mempengaruhi dengan signifikan pada kepuasan kerja karyawan [1]. Lalu

pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja [2]. Yang terakhir pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. [3]. Atas dasar beberapa penelitian hingga pada saat ini terdapat sangat banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sebuah perusahaan penting untuk mengenali yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan, sehingga perusahaan akan terus berkembang serta kemudian melaksanakan apa yang seharusnya dilaksanakan oleh perusahaan guna mencapai kepuasan kerja. Kompensasi adalah imbalan yang di sampaikan dari perusahaan untuk karyawan atas apa yang sudah dikerjakannya. Kompensasi yang diberikan untuk pegawai dapat mempengaruhi tingkat pada kepuasan dalam bekerja serta sebuah motivasi ataupun hasil kinerja. Pemberian suatu kompensasi tepat pada jenis pekerjaannya serta jabatan, oleh karenanya karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya [4].

Tak kalah penting, pengembangan karir juga perlu untuk diperhatikan. Sebab pengembangan karir yaitu suatu kegiatan atau aktivitas kepegawaian guna perencanaan karir untuk masa depan karyawan di suatu perusahaan, agar pegawai maupun perusahaan yang terkait dapat dengan maksimal mengembangkan diri [5].

Selain hal itu perusahaan juga harus memperhatikan tentang pengawasan, guna untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pengawasan ialah kegiatan yang dilaksanakan guna mengontrol pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan, supaya pekerjaan yang sedang diproses tersebut bisa sesuai pada hasil akhir yang diharapkan.

Kepuasan kerja adalah perihal penting yang dimiliki individual dalam melakukan pekerjaan. Seorang pekerja mempunyai karakter yang berbeda-beda, oleh karenanya tingkat dalam kepuasan kerjanya akan berbeda pula. Rendah maupun tingginya suatu kepuasan kerja mampu memberi dampak yang berbeda-beda. Perihal tersebut bergantung oleh sikap mental setiap individu yang telah bersangkutan. Kepuasan kerja berkaitan dengan Pengawasan mengenai salah satu mutu pengawasan, maka komitmen antara karyawan dengan pimpinan amat penting, maksudnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan. Kepuasan kerja para karyawan bisa ditingkatkan dengan proses memperhatikan serta hubungan yang dibina dengan sebaik-baiknya antara seorang pimpinan ke bawahannya guna mencapai hasil yang terbaik [6].

UPTD Pengelolaan Sumber Daya Air Kecamatan Gondang yaitu sebagai unsur pelaksana teknis di dinas yang pimpinannya dibawah oleh Kepala Dinas, yang fokus kepada pengolahan sumber daya air secara menyeluruh, berwawasan lingkungan, serta terpadu. Beberapa faktor pendukung untuk mencapai keberhasilan usahanya telah diterapkan dalam perusahaan, yaitu seperti memperbaiki manajemen, promosi, menerapkan kerjasama bisnis, serta menjaga atau meningkatkan kualitas pelayanan. Supaya mampu memberikan pelayanan terbaiknya, maka sangat perlu sumber daya manusia yang baik, serta perusahaan sangat dituntut harus mampu meningkatkan serta menjaga produktivitas yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja bagi para karyawannya agar tujuan perusahaan mampu tercapai dengan sangat maksimal.

Dari uraian tersebut maka terdapat beberapa tujuan penelitian sebagai berikut ini :

1. Menganalisa pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan UPTD Pengelolaan Sumber Daya Air Kecamatan Gondang.
2. Menganalisa pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan UPTD Pengelolaan Sumber Daya Air Kecamatan Gondang.
3. Menganalisa pengaruh pengawasan dengan kepuasan kerja karyawan UPTD Pengelolaan SDA Kecamatan gondang.
4. Menganalisa pengaruh signifikan antara kompensasi, pengembangan karir, ataupun pengawasan dengan kepuasan kerja karyawan UPTD Pengelolaan Sumber Daya Air Kecamatan Gondang.

METODE

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan didalam penelitian saat ini. Serta memakai jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasinya yaitu karyawan UPTD Pengelolaan Sumber Daya Air Gondang sebanyak 80, lalu sampel yang dipakai 40 karyawan kontrak sebagai responden dengan metode survey dan teknik Non Probability Purposive Sampling. Dengan teknik pengumpulan datanya memakai angket atau kuesioner yang skornya akan diuji validitas maupun reliabilitas. Teknik analisis dengan regresi linier berganda yang sudah memenuhi uji t maupun uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik penelitian ini diperoleh gambaran tentang kompensasi, pengembangan karir, serta pengawasan pada kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah hasilnya :

Tabel 1 : Hasil Regresi Linier Berganda.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-15.355	7.627		-2.013	.052
	Kompensasi	.238	.163	.116	1.458	.153
	Pengembangan Karir	1.190	.107	.887	11.160	.000
	Pengawasan	.058	.156	.030	.375	.710

Sumber : data Primer diolah (2021)

Tabel tersebut memperoleh nilai persamaan regresi linier berganda berikut :

$$Y = (-15,355) + 0,238X_1 + 1,190X_2 + 0,058X_3$$

Persamaan itu mempunyai definisi sebagai berikut ini :

- a = (-15,355), maksudnya bila variabel X₁ (Kompensasi), X₂ (pengembangan karir), X₃ (pengawasan), yang diasumsikan tidak mempunyai pengaruh sama sekali (=0), sehingga Y (kepuasan kerja) mempunyai nilai sebesar (-15,355)
- b₁ =0,238, koefisien variabel kompensasi 0,238 yang maksudnya apabila kompensasi mengalami peningkatan secara positif menaik 1 satuan, oleh karenanya kepuasan kerja meningkat pula sebanyak 0,238, dengan berasumsi jika variabel independent lainnya tidak berubah.
- b₂ =1,190, koefisien variabel pengembangan karir 1,190 yang maksudnya apabila pengembangan karir mengalami peningkatan secara positif menaik 1 (satuan). Oleh karenanya kepuasan kerja akan meningkat pula senilai 1.190, dengan beranggapan jika variabel dependent lainnya tidak berubah.

$b_3 = 0,058$, koefisien variabel pengawasan 0,058 yang maksudnya apabila pengawasan mengalami peningkatan secara positif menaik 1 (satuan), oleh karenanya kepuasan kerja akan meingkat pula senilai 0,058, dengan berasumsi jika variabel independent lainnya tidak ada yang berubah.

**Tabel 2: Hasil Uji Koefisien Determinasi.
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.758	2.551

Tabel tersebut menampilkan R square 0,776, hal tersebut menampilkan nilai R square telah mendekati 1, sehingga bisa dinyatakan makin kuat variable kompensasi, pengembangan karir, dan pengawasan dalam menerangkan variable kepuasan kerja. Serta menampilkan *Adjusted R²* 0.758, yang berarti variable kompensasi, pengembangan karir, dan pengawasan mampu menjelaskan variable kepuasan kerja sebesar 75,8%, yang berarti bahwa masih ada variable lain sebesar 24,2% yang menjelaskan variable kepuasan kerja, akan tetapi variable lain tersebut tidak diikuti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (secara Parsial)

**Tabel 3 : Hasil Uji t (Parsial)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.355	7.627		-2.013	.052
	Kompensasi	.238	.163	.116	1.458	.153
	Pengembangan Karir	1.190	.107	.887	11.160	.000
	Pengawasan	.058	.156	.030	.375	.710

Dependent variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS v25, 2021

Kompensasi : nilai signifikan kompensasi 0.153 > 0.05, berarti H_1 ditolak. Dari perhitungan tersebut, variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh secara parsial maupun signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan Karir : mempunyai signifikan senilai $0,000 < 0,05$, berarti H_2 diterima. Dari perhitungan tersebut, pengembangan karir memiliki pengaruh yang parsial maupun signifikan pada variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengawasan : mempunyai signifikan senilai $0,750 > 0,05 = H_3$ ditolak. Dari perhitungan tersebut, variabel pengawasan secara parsial tidak mempunyai pengaruh parsial dengan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Penjelasan Uji t telah membuktikan bahwa *independent bvariable* yaitu pengembangan karir telah mempegaruhi secara parsial maupun signifikan pada kepuasan kerja karyawan, serta kompensasi dengan pengawasan tidak mampu mempengaruhi secara signifikan maupun parsial pada kepuasan kerja karyawan.

2. Uji F (secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Pengujian Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813.469	3	271.156	41.662	.000 ^b
	Residual	234.306	36	6.508		
	Total	1047.775	39			

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2021

Tabel diatas menampilkan nilai signifikansi 0,000 yang dinyatakan lebih kecil dari 0,05, serta $F_{hitung} 41,662 > 2,886$ (F_{tabel}) maksudnya H_a diterima sedangkan H_0 di tolak , perihal tersebut dapat dinyatakan secara simultan keseluruhan variabel bebas memepengaruhi secara signifikan pada kepuasan kerja (variabel terikat).

PEMBAHASAN

Kompensasi tidak memiliki secara signifikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, perihal itu diperoleh nilai 0,153 pada uji t $> 0,05$, Sehingga membuktikan bahwa varibale kompensasi tidak ada pengaruhnya yang secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Variable pengembangan karir, mempunyai pengaruh yang secara parsial pada kepuasan kerja karyawan, berlandaskan uji t diperoleh nilai 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara parsial serta signifikan.

Pengawasan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal itu diperoleh dari nilai signifikan 0,710 pada uji t $> 0,05$, hal tersebut berarti pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil analisis data statistik telah dibuktikan bahwa ada pengaruh yang secara signifikan antara kompensasi, pengembangan karir, serta pengawasan terhadap kepuasan kerja, yang telah ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 serta F hitung senilai 41,662 atau lebih dari F tabel yaitu senilai 2,866.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini guna mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi, pengembangan karir, serta pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan UPTD Penegelolaan Sumber Daya Air Kecamatan Gondang. Dari hasil pengolahan data dapat ditarik hasil pengujian parsial atau uji t menampilkan variabel kompensasi (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena terdapat nilai signifikan yang lebih dari 0,05 yaitu 0,153. Variabel pengembangan karir (X2) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Variabel pengawasan (X3) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena terdapat nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,710. Berdasarkan hasil uji analisis data secara statistik telah dibuktikan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi, pengembangan karir, serta pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, serta $F_{hitung} 41,662 > F_{tabel} 2,866$. Maka penelitian ini berdasarkan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, pengembangan karir, serta pengawasan, secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan UPTD Penegelolaan Sumber Daya Air Kecamatan Gondang.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Nugraha M, Yolanda AN. PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. AGUNG PELITA INDUSTRINDO (API) TANGERANG. *Psibernetika* 2017;IX:69–80.
- [2] Bahri S, Chairatun Nisa Y. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *J Ilm Manaj Dan Bisnis* 2017;18:9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>.
- [3] Rahman M. Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan. *AJIE - Asian J Innov Entrep* 2019;04:5.
- [4] Busro M. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP; 2018.
- [5] Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 14th ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2017.
- [6] Priansa D. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. 1st ed. Bandung: CV PUSTAKA SETIA; 2017.
- [7] Handoko TH. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. 2nd ed. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta; 2011.
- [8] Sumaeni, HR S, Damyanti F. Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Uptd Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu. *J Investasi* 2019;6:41–9.