

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN STATUS PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT ABC

Theresia Budi Ningsih¹, Meifida Ilyas²
Universitas Satya Negara Indonesia

Abstrak

Setiap karyawan dalam bekerja berharap memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kompensasi, kepemimpinan dan status pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan status pegawai terhadap kepuasan kerja karyawan. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT ABC dengan responden sebanyak 90 orang. Metode analisis data dengan uji t, Uji F dan analisis regresi linier berganda. Hasil olah data SPSS 25 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (hasil 0.330), kepemimpinan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (hasil 0.393) dan status pekerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (hasil 0.461). Hasil analisis diperoleh bahwa ketiga variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun yang mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap kepuasan kerja adalah status pegawai.

Kata kunci : kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, status pegawai

Abstract

Every employee has expectation to obtain job satisfaction. Job satisfaction is influenced by several factors, including compensation, leadership and employee status. This study aims to determine whether there is an influence of compensation, leadership and employee status to job satisfaction. Research data obtained by distributing questionnaires. The sample in this study were employees at PT ABC with 90 respondents. Data analysis method using t test, F test and multiple linear regression analysis. The results of SPSS 25 data processing show that compensation has a significant effect on job satisfaction (result 0.330), leadership has a significant influence on job satisfaction (result 0.393) and employee status has a significant effect on job satisfaction (result 0.461). The results of the analysis show that the three variables have a significant effect on job satisfaction. But the highest influence on job satisfaction is employee status.

Keywords: job satisfaction, compensation, leadership, employee status

Pendahuluan

Latar Belakang

Setiap organisasi mempunyai target untuk sukses dalam menjalankan usahanya. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasional perusahaan. Peranan karyawan dalam memberikan kontribusi untuk mencapai target perusahaan menjadi faktor yang utama. Supaya karyawan memberikan kontribusi terbaik maka perlu diberikan kompensasi yang sesuai, diberikan apresiasi atas pencapaian yang diraih, pelatihan untuk menambah skill dan pengetahuan sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dan perlu menjadi perhatian dari pihak manajemen sebab kepuasan kerja akan memberi dampak terhadap performa kerja karyawan. Jika karyawan mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan memberikan kontribusi terbaik serta memiliki motivasi kerja yang baik. Sementara karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan memberikan kontribusi seadanya dan kurang semangat dalam bekerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya pekerjaan yang dijabat karyawan, upah atau penghasilan, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Dari beberapa indikator yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kompensasi adalah salah satunya. Kompensasi merupakan penyebab mengapa karyawan bekerja. Mereka berharap menerima imbalan atas jasa dan tenaga yang telah diberikan kepada perusahaan. Kebijakan dalam pembuatan struktur kompensasi yang layak akan mempengaruhi kualitas kerja dan hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Elemen lain yang mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Pemimpin merupakan panutan, penggerak dan pendorong sekaligus sumber daya dalam meraih tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu idealnya seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan memimpin, mengawasi, kemampuan komunikasi, memberikan motivasi, ide kreatif dan memiliki keberanian dalam memutuskan kebijakan serta memberikan solusi atas masalah yang dihadapi. Di suatu perusahaan pengawasan/supervisi merupakan faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan organisasi dan memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi dan kepemimpinan, aspek lain yang diduga turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah status pegawai. Saat ini perusahaan memberlakukan status pegawai sebagai karyawan tetap dan karyawan tidak tetap/kontrak. Karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja dengan perjanjian kerja tanpa batas tidak tertentu (PKWTT) artinya tidak ada batasan jangka waktu kerja. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) artinya ada batasan jangka waktu kerja. Perusahaan menggunakan tenaga karyawan dengan status kontrak bertujuan untuk menghemat biaya gaji mengingat operasional PT ABC bergantung terhadap job order yang diterima. Sehingga perusahaan memberlakukan status sebagai karyawan kontrak supaya ketika job order selesai maka kontrak kerja juga berakhir. Hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena ada was-was dalam diri karyawan bahwa ketika masa kontrak selesai maka karyawan akan kehilangan pekerjaannya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Khaidir Anas (2016) dan Kresna Yudha (2018). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I Made Suprpta (2015) dan Rini Rahman Hayati (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Diah & Widiastini (2021) menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan kontrak terhadap status pegawai mereka khususnya dalam hal gaji, fasilitas dan kebijakan atasan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, kepemimpinan dan status pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT WA?
4. Apakah status pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT WA?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa pertanyaan dalam rumusan masalah yaitu :

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan status pegawai terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC.
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC.
4. Mengetahui dan menganalisa pengaruh status pegawai terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC.

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh pegawai mengenai senang atau tidaknya dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja setiap pegawai tentunya tidak sama. Biasanya karyawan akan mengukur kepuasan kerja dengan membandingkan apa yang disumbangkan dan apa yang diterima. Kepuasan kerja menunjukkan adanya keselarasan antara harapan karyawan dengan imbalan yang diterima.

Pihak perusahaan tentu berupaya supaya karyawan mempunyai rasa kepuasan kerja yang tinggi. Pihak manajemen akan berupaya untuk menyediakan sarana yang memadai, benefit yang kompetitif, kesempatan untuk belajar, memberikan apresiasi sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja menurut Weihrich & Koonts dalam (Sinambela, 2019) adalah kepuasan yang mengacu pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang menjadi harapannya terpenuhi. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang diterima. Karyawan akan merasa senang atau puas ketika apa yang menjadi harapan mereka terwujud.

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan sebagai bentuk penghargaan karena telah membantu perusahaan. Karyawan memberikan tenaga dan pikiran serta ketrampilan yang dimiliki bukan bertujuan untuk mengabdikan diri semata kepada perusahaan, melainkan ada pamrih yang ingin diraih yaitu mendapatkan imbalan/kompensasi atas kinerja dan produktivitas yang dihasilkan. Bentuk kompensasi bisa berupa gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas.

Pengertian kompensasi adalah penataan keseluruhan pemberian imbalan bagi employers maupun employee baik yang berupa finansial/uang maupun yang tidak langsung berbentuk uang. (Martoyo dalam Sinambela, 2019). Artinya karyawan akan menerima imbalan dari pengusaha baik yang berbentuk uang maupun non uang dan hal ini diatur secara keseluruhan oleh pengusaha.

Dimensi dan indikator kompensasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kompensasi Finansial Langsung yaitu pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, insentif, atau bonus.
- b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung yaitu pembayaran yang biasa disebut dengan istilah tunjangan. Kompensasi finansial tidak langsung bisa berupa tunjangan makan, tunjangan transportasi, dan asuransi.
- c. Kompensasi Non Finansial yaitu kompensasi yang bukan berwujud uang yaitu cuti dan pengembangan karir.

Kepemimpinan

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah faktor kepemimpinan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin. Ketika pemimpin berhasil membawa perusahaan mencapai tujuannya maka karyawan akan merasa puas dengan pemimpin mererka.

Seorang pemimpin idealnya adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, bisa mempengaruhi, bisa membuat rencana dan realisasi serta bisa menyelesaikan masalah dengan solusi yang tepat.

Definisi kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya (Riinawati, 2019). Kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan melibatkan pengaruh, terjadi di dalam kelompok dan melibatkan tujuan bersama.

Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan menurut G.R. Terry (Putra & Wahyuni, 2015) yaitu :

1. Kepemimpinan Individu
Hubungan pemimpin dan bawahan dilakukan dengan kontak langsung sehingga tercipta hubungan pribadi yang akrab.
2. Kepemimpinan Non Individu
Interaksi dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan dilakukan dengan perencanaan dan secara tertulis.
3. Kepemimpinan Otoriter
Tipe pemimpin ini menjalankan hubungan dengan bawahannya dengan kewenangan sehingga terkadang membuat bawahan merasa takut dan mengikuti perintah atasan.
4. Kepemimpinan Kebapakan
Tipe pemimpin ini lebih seperti hubungan anak dan bapak. Pemimpin selalu membantu bawahan dan tidak memberikan kewenangan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
5. Kepemimpinan Demokratis
Tipe pemimpin ini selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat. Masukan dari bawahan akan dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
6. Kepemimpinan Bakat
Tipe pemimpin ini memang sudah memiliki bakat untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain untuk menjadi pengikutnya.

Dimensi dan indikator kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Influencer* : seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memberikan pengaruh terhadap team yang dipimpin sehingga tercapai tujuan organisasi. Indikator dalam dimensi influencer meliputi kemampuan untuk mempengaruhi dan kemampuan menjadi pribadi yang diikuti.
2. *Inovator* : seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menyumbangkan ide-ide, gagasan dan bisa bertindak sebagai *problem solver*. Indikator-indikator dalam dimensi inovator meliputi kemampuan memberikan gagasan dan ide yang kreatif.

3. **Komunikator** : seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik. Bisa mendengarkan keluhan bawahan, memberikan masukan dan bisa memahami karyawan. Indikator-indikator dalam dimensi komunikator meliputi kemampuan berkomunikasi dengan bawahan, kemampuan dalam memahami keluhan karyawan dan kemampuan dalam mengambil intisari komunikasi.
4. **Motivator** : seorang pemimpin idealnya mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahan, mengarahkan bawahan sehingga bisa mencapai ambisi yang ingin dicapai. Indikator-indikator dalam dimensi motivator meliputi kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan, kemampuan mengarahkan untuk mencapai ambisi.
5. **Kontroler** : seorang pemimpin bisa mengawasi/melakukan supervisi atas team dibawahnya sehingga bawahan akan melaksanakan tugas sesuai perintah. Indikator-indikator dalam dimensi kontroler meliputi kemampuan dalam pengawasan sumber daya yang ada, kemampuan mengawasi pekerjaan yang diperintahkan.

Status Pegawai

Dalam Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 50 Bab IX tentang Hubungan Kerja disebutkan bahwa pengusaha dan karyawan yang bekerja sama akan mengakibatkan hubungan kerja. Hubungan kerja diatur secara tertulis dalam suatu perjanjian tertulis. Perjanjian ini bisa dibuat untuk waktu tidak tertentu atau disebut juga status karyawan sebagai karyawan tetap dan untuk waktu tertentu disebut sebagai karyawan tidak tetap/kontrak. Hal ini disebut sebagai status pegawai karyawan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mendefinisikan pegawai/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Orang menjual jasa atau tenaga mereka dengan harapan mendapatkan imbalan baik berbentuk uang maupun non uang. Pekerja dan pengusaha mempunyai keterkaitan karena tanpa adanya pegawai maka operasional perusahaan tidak dapat dijalankan. Pegawai yang bekerja dengan pengusaha akan menimbulkan hubungan kerja. Hubungan kerja menurut PP No 35 Tahun 2021 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja ini akan menimbulkan status kepegawaian yang dapat diartikan sebagai kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 menjelaskan tentang status pekerja menjadi dua yaitu karyawan tetap yang diikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang disebut PKWTT yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Sedangkan status karyawan tidak tetap diikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang disebut PKWT yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu

Status Karyawan Tetap

Dalam hubungan kerjanya dengan pengusaha, karyawan tetap akan mendapatkan surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Berdasarkan Undang-undang Tenaga Kerja No 13 Tahun 2003 Pasal 56 menjelaskan mengenai 2 jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 57, menjelaskan tentang perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 60 menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) bisa memberikan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan selama masa percobaan tersebut pengusaha wajib membayar upah sesuai peraturan yang berlaku (minimal UMP). Masa kerja bagi karyawan tetap atau PKWTT akan dihitung sejak tanggal masa percobaan dan untuk karyawan kontrak masa kerja dihitung sesuai dengan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja. UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 63 menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara tertulis dan pengusaha wajib memberikan surat pengangkatan sebagai karyawan tetap ketika karyawan dinyatakan lulus masa percobaan 3 bulan.

Dapat disimpulkan definisi umum dari karyawan tetap adalah karyawan yang mempunyai jangka waktu kerja tanpa batasan, melalui 3 bulan masa percobaan untuk diangkat sebagai karyawan tetap. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dituangkan dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan setelah lulus percobaan akan menerima surat pengangkatan sebagai karyawan tetap.

Status Karyawan Tidak Tetap/Kontrak

Dalam hubungan kerjanya dengan pengusaha, karyawan tidak tetap/kontrak akan mendapatkan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan tidak tetap/kontrak umumnya dapat diputuskan hubungan kerjasama ketika masa kontrak kerja berakhir perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga dan jasanya lagi.

UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 58 menjelaskan bahwa untuk perjanjian kerja waktu tertentu tidak berlaku masa percobaan. Pasal 59 menjelaskan tentang ketentuan-ketentuan atau syarat-syarat yang harus dipenuhi jika perusahaan akan memberlakukan perjanjian kerja waktu tertentu dengan karyawan. Disini disebutkan mengenai jenis dan sifat pekerjaan, kapan dapat diperpanjang atau diperbaharui, jangka waktu maksimal yang bisa diterapkan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan status karyawan kontrak. Pasal ini juga menjelaskan bahwa karyawan dengan status kontrak dapat dilakukan untuk jangka waktu dua tahun dan boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Sehingga secara total jangka waktu yang diperbolehkan adalah 3 tahun.

Namun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 5 tahun. Jangka waktu ini dihitung dari awal perjanjian kerja dimulai dan bisa diperpanjang hingga jangka waktu 5 tahun.

Artinya ada perbedaan batasan jangka waktu yang tertuang di UU No 13 Tahun 2003 yaitu masa kerja dibatasi sampai dengan 3 tahun sedangkan dalam PP No. 35 Tahun 2021 masa kerja dibatasi sampai dengan 5 tahun.

Ketentuan dalam UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 tidak memuat perihal uang kompensasi setelah karyawan selesai menjalani masa kerja namun di PP No 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Besaran uang kompensasi diberikan dengan ketentuan bagi karyawan yang telah menjalani PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus berhak atas adalah 1 bulan upah. Jika karyawan menjalani PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan maka akan dihitung secara proporsional. Dengan adanya kebijakan pemberian uang kompensasi ini karyawan dengan status PKWT mempunyai kelebihan dibandingkan dengan peraturan ketenagakerjaan yang lama bahwa ketentuan saat ini karyawan dengan status PKWT memperoleh uang kompensasi setelah menjalani masa kerja.

Dimensi dan indikator status kepegawaian dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Karyawan Tetap yaitu karyawan yang bekerja tanpa batasan waktu kerja dan telah melewati masa percobaan.
- b. Karyawan Kontrak yaitu karyawan yang bekerja dengan batasan jangka waktu dan tidak melalui masa percobaan.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisa permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu untuk melihat pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan status kepegawaian terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal yaitu untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat dari faktor tertentu dalam hal ini adalah variabel bebas terhadap faktor lain yaitu variabel terikat.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT ABC, perusahaan percetakan besar yang terletak di Kabupaten Bekasi. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT ABC yang berjumlah 90 responden.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah metode yang dilakukan dengan pengumpulan data primer menggunakan instrument berupa kuesioner yang disebarkan supaya pengumpulan data maksimal. Responden diminta memilih salah satu jawaban yang tersedia dalam skala likert, dengan alternatif jawaban terdiri dari nilai 1-5. Metode penelitian dengan menyebarkan form kuesioner secara langsung kepada responden.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristiknya.
2. Kompensasi adalah segala bentuk penerimaan karyawan karena telah memberikan jasa/tenaga mereka baik berbentuk uang maupun non uang.

3. Kepemimpinan adalah kecakapan seseorang untuk menggerakkan orang lain dan mendapatkan kepercayaan serta kerjasama untuk mencapai tujuan.
4. Status Pegawai adalah kedudukan pekerja di dalam organisasi. Kedudukan yang dimaksud adalah sebagai karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil untuk t hitung lebih besar dari t- tabel. Baik untuk variabel kompensasi, kepemimpinan dan status pegawai. Dengan adanya hasil ini artinya berarti kompensasi, kepemimpinan dan status pegawai mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bunawan dan Turangan (2021) disebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hardianto dan Sujoko (2019) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif bagi karyawan. Kepuasan ini bisa terjadi jika karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya. Dengan terpenuhi kebutuhannya untuk diri sendiri dan keluarga maka karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Tabel 4.1.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.162	2.429		5.736	.000
Kompensasi	.330	.129	.136	2.883	.007
Kepemimpinan	.393	.113	.367	3.482	.001
Status Pegawai	.461	.040	.587	4.809	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh hasil uji t variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) :

- a) Hasil uji t atau uji secara parsial untuk variabel kompensasi untuk t hitung adalah 2,883 lebih besar dari t- tabel (1,988) dan nilai signifikansi pengaruh kompensasi sebesar 0,007 adalah kurang dari 0,05. Artinya koefisien yang diperoleh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0.007 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan atau dengan kata lain variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan maka tingkat kepuasan terhadap kompensasi semakin tinggi dan sebaliknya, jika kompensasi yang diterima sedikit maka kepuasan kerja terhadap kompensasi juga rendah.
- b) Hasil uji t atau uji secara parsial untuk kepemimpinan untuk t hitung adalah 3,482 > t- tabel (1,988) atau nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 maka H2 diterima. Artinya koefisien yang diperoleh dari variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- c) Hasil uji t atau uji secara parsial untuk status pegawai sebesar 4,809 > t- tabel (1,988) atau nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H3 diterima. Artinya Status Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Status Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.875	.881	1.976

a. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Kompensasi, Kepemimpinan
1.1. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0.881 atau dapat ditulis sebesar 88.1%. Hal ini mengartikan bahwa 88,1 % nilai Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Kompensasi,

Kepemimpinan dan Status Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang bisa berupa lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan Antar Variabel

Kompensasi adalah keseluruhan penghasilan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik berbentuk uang maupun non uang (Suparyadi, 2017). Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, memberi motivasi, stabilitas karyawan dan kepuasan kerja.

Esensialnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kompensasi merupakan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi karyawan dan keluarganya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan meningkat juga kesejahteraan karyawan. Hal ini akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Namun jika kompensasi yang diterima oleh karyawan rendah dan kesejahteraan juga standar maka kepuasan kerja karyawan rendah dan bisa berakibat menurunnya semangat dalam bekerja.

Sistem kompensasi yang terstruktur akan mampu menjamin kepuasan karyawan. Pemberian kompensasi akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi bisa tercapai. Kompensasi bisa berbentuk uang maupun bukan uang. Kompensasi yang berbentuk uang misalnya gaji, bonus, insentif, dan tunjangan. Kompensasi yang berwujud bukan uang bisa berupa lingkungan kerja yang nyaman, kebijakan yang sehat, atasan yang kompeten tugas-tugas yang menarik dan pengakuan/apresiasi atas pencapaian karyawan

Kompensasi erat hubungannya dengan kepuasan kerja. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik sesuai yang ditargetkan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin besar juga semangat karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap karyawan dan tingkat kepuasan karyawan berbeda-beda. Hal ini bergantung dengan kompensasi yang diterima apakah sudah memberikan tingkat kepuasan atau belum.

Selain kompensasi, faktor kepemimpinan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan sebagai suatu rangkaian aktivitas penataan. Aktivitas ini berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Tujuannya agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat mengarah pada hasil yang baik dan akan diakui serta mendapat penghargaan yang kemudian diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, kinerja dan loyalitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Made Suprpta dkk (2015) menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aris Yudha dkk (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seorang pemimpin akan diakui kinerja jika bisa berkontribusi dalam mencapai target perusahaan, memberikan pengaruh yang positif dan bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

Dimensi kepemimpinan seperti *influencer*, *innovator*, komunikator, motivator dan *controller* menuntut peranan seorang pemimpin dalam memimpin team di bawahnya. Sebagai seorang pemimpin dituntut peranannya sebagai panutan, penghubung, pemantau, pemrosesan informasi dan sebagai pengambil keputusan, harus bisa menunjukkan peran sebagai seorang pemimpin. Sikap atasan atau supervisi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sikap atasan yang bisa mengayomi bawahannya, memberikan apresiasi atas pencapaian mereka dan memberikan bimbingan dan solusi saat karyawan menghadapi masalah, jika dipraktikkan dalam organisasi akan menimbulkan rasa puas bagi karyawan. Kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan senang dan menimbulkan rasa puas. Sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan mengakibatkan rasa tidak nyaman dan tidak puas bagi karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan seseorang maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat

Seperti sudah dijelaskan sebelumnya bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang ikut andil dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain kompensasi dan kepemimpinan, faktor status pegawai juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena status pegawai membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain. Kepuasan kerja secara umum dapat ditentukan dengan adanya perbedaan yang terjadi antara perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Batari dkk (2019) menyatakan bahwa status pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. Penelitian dari Manalu (2021) menyatakan bahwa status pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya status kepegawaian kontrak dan tetap, secara psikologis akan memunculkan perilaku yang berbeda diantara karyawan.” Karyawan dengan status pegawai tetap memiliki perasaan lebih aman dan nyaman dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang berstatus kontrak. Karyawan dengan status pegawai tetap

akan berusaha mempertahankan statusnya tersebut dengan bekerja giat untuk memajukan perusahaan dan setia kepada perusahaan. Hal ini berbeda dengan karyawan yang berstatus sebagai pegawai kontrak. Pegawai dengan status kontrak mempunyai rasa khawatir karena mempunyai masa kerja terbatas dan ketika kontrak tidak diperpanjang artinya mereka harus siap untuk kehilangan pekerjaan. Perbedaan status dengan pegawai tetap akan mempengaruhi kesetiaan karyawan dan perasaan tidak puas dalam bekerja. Selain itu para pekerja kontrak merasa dirinya tidak memiliki pengembangan karir karena tidak ada kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Masa kerja yang terbatas tidak memungkinkan mereka untuk mendapatkan kesempatan berkariir ke jenjang yang lebih baik. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai kontrak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dan disajikan dalam bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Status Pegawai terhadap Kepuasan Kerja di PT ABC, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan hasil nilai koefisien adalah 0.330 yang mengartikan adanya pengaruh positif. Tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan hasil koefisien adalah 0.393 yang mengartikan adanya pengaruh positif. Tingkat kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan dipengaruhi oleh peran pimpinan dalam mempengaruhi, memberikan motivasi, cara berkomunikasi dengan bawahan, ide kreatif yang diberikan dan pengawasan yang dilakukan.
3. Status pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan hasil nilai koefisien adalah 0.461 yang mengartikan adanya pengaruh positif. Tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh status pegawai. Status yang disandang seseorang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan yang dirasakan.
4. Hasil uji Koefisien Determinasi untuk nilai R Square adalah 0.881 yang artinya 88,1 % kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan, dan status pegawai. Adapun sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari variabel kompensasi, kepemimpinan dan status pegawai terhadap kepuasan kerja, untuk variabel status pegawai mempunyai pengaruh yang paling tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja di PT ABC.

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki hasil yang kurang maka sebaiknya perusahaan memperhatikan masalah kompensasi dengan meninjau benefit secara berkala sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan benefit yang kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sehingga tercipta kepuasan kerja yang diharapkan.
2. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan variabel Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki hasil yang kurang maka sebaiknya peran pemimpin lebih difungsikan. Terutama dalam hal pengawasan, inovasi, komunikasi, memberikan motivasi dan pengaruh positif terhadap bawahan. Jika kepuasan terhadap pemimpin tinggi maka bisa dipastikan bahwa tingkat kepuasan terhadap pekerjaan akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada variabel Status Pegawai terhadap kepuasan kerja memiliki hasil yang kurang sehingga perlu diupayakan perbaikan pada sistem kepegawaian. Hasil menunjukkan bahwa untuk variabel status pegawai memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan penyesuaian kebijakan sesuai Peraturan Tenaga Kerja yang berlaku. Responden masih mempertanyakan terkait status pekerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Masalah status pegawai karyawan kontrak yang sudah beberapa tahun bekerja sebaiknya dikaji ulang sehingga posisi penting bisa diangkat menjadi karyawan tetap.

Daftar Pustaka

- Cahayani, Ati. (2019). *Kepemimpinan – Teori dan Praktik Edisi Keenam*. Jakarta : Indeks Permata Puri Media
- Gunawan Manalu . (2021). *Analisis Pengaruh Status Kepegawaian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Terapan Volume 5, Issue 3 Januari 2021.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/2004 tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*.
- Mumun Syaban & Elly Ratnaningrum. (2021) *Statistika Penelitian*. Bandung : Informatika.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja*
- Prima Utama Wardoyo Putra. & Risma Ananda. (2021). *Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai Moderasi* (Studi pada Karyawan PT INKA Madiun). Jurnal Sekretari & Manajemen Volume 5 No. 1 Maret 2021.
- Riski Damayanti., Agustinus Hanafi & Afriyadi Cahyadi (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khaijah Palembang). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan Tahun XV No. 2 (2018).
- Sopiah., Sangadji, Etta Mamang. (2018) *Manajemen Sumber Daya Strategik* . Yogyakarta : ANDI.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan dan Sartono. 2019. *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Stefanus Andi P., Moh. Soed Hakam & Gunawan Eko N. (2015) *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada karyawan PT Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). Jurnal Bisnis Manajemen (JAB) Vol. 25 No. 1 Agustus 2015.
- Timoti Hendro. (2018) *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap* (Studi pada karyawan CV Karya Gemilang Surabaya). Jurnal Ahora Vol 6 No. 1.
- Usep Deden Suherman (2019) *Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah. Volume I No 2. Juli 2019.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan Bab Hubungan Kerja*