

Pengaruh Kompensasi, Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dian Mega Kurnia

Oleh:

M. Ilham Ardiansyah

Dr. Rifdah abadiyah , S.E., M.S.M., CHCM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus 2024



Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang paling berharga. Setiap bisnis yang dibangun diharapkan memiliki perkembangan yang pesat di lingkungan bisnis di masa yang akan datang. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan diantaranya kompensasi. Gaji merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan dimana seorang karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat meningkatkan keterampilannya dalam bekerja akan menerima imbalan atau kompensasi yang memang layak

Person Job Fit termasuk merupakan salah satu faktor yang menjadi indikasi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan, Person Job Fit di definisikan sebagai pencocokan individu dan tugas atau tugas kerja mereka. Definisi ini mencakup kesesuaian (kemampuan) berdasarkan kebutuhan pekerja dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Lingkungan Kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menjadi turunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, ruang dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan dan keheningan. Lingkungan kerja sangat penting untuk terwujudnya kepuasan kerja karyawan, karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal

PT. Dian Mega Kurnia didirikan untuk memenuhi kebutuhan angkutan barang, mengenal industri pengiriman barang, memahami kebutuhan kepuasan pelanggan dengan nilai-nilai keunggulan kompetitif dan beradaptasi dengan persaingan di lapangan tanpa meninggalkan kearifan lokal. Filosofi ini dilihat sebagai tujuan untuk mencapai misi perusahaan, dan bersama dengan pengalaman bertahun-tahun, ini adalah fondasi/kekuatan pendorong dimana kesuksesan dapat dicapai melalui proses perbaikan terus menerus. Filosofi ini mendukung komitmen perusahaan untuk terus fokus pada pencapaian kepuasan pelanggan, selalu terbuka untuk perbaikan berkelanjutan di semua aspek terkait. Manajemen perusahaan yang jujur dan profesional, menjunjung tinggi etika, norma sosial dan nilai-nilai budaya yang berlaku, berkomunikasi dengan semua pihak dan menunjukkan etika yang baik untuk memajukan industri pengiriman barang adalah nilai kunci keberhasilan perusahaan.

Rumusan Masalah : Pengaruh Kompensasi, Person Job Fit dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia

Pertanyaan Penelitian : Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia?
Apakah Person Job Fit berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia?
Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia?

Kategori SDGs : Berdasarkan pendahuluan di atas maka penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs ke delapan yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Literatur Riview

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Person Job Fit

Person job fit dapat diartikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di lokasi kerja. definisi tersebut mencakup kompatibilitas atau kemampuan berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang dapat lebih memahami mengenai makna dari pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat kesempatam untuk mengembangkan dirinya dalam dunia pekerjaan

Lanjutan

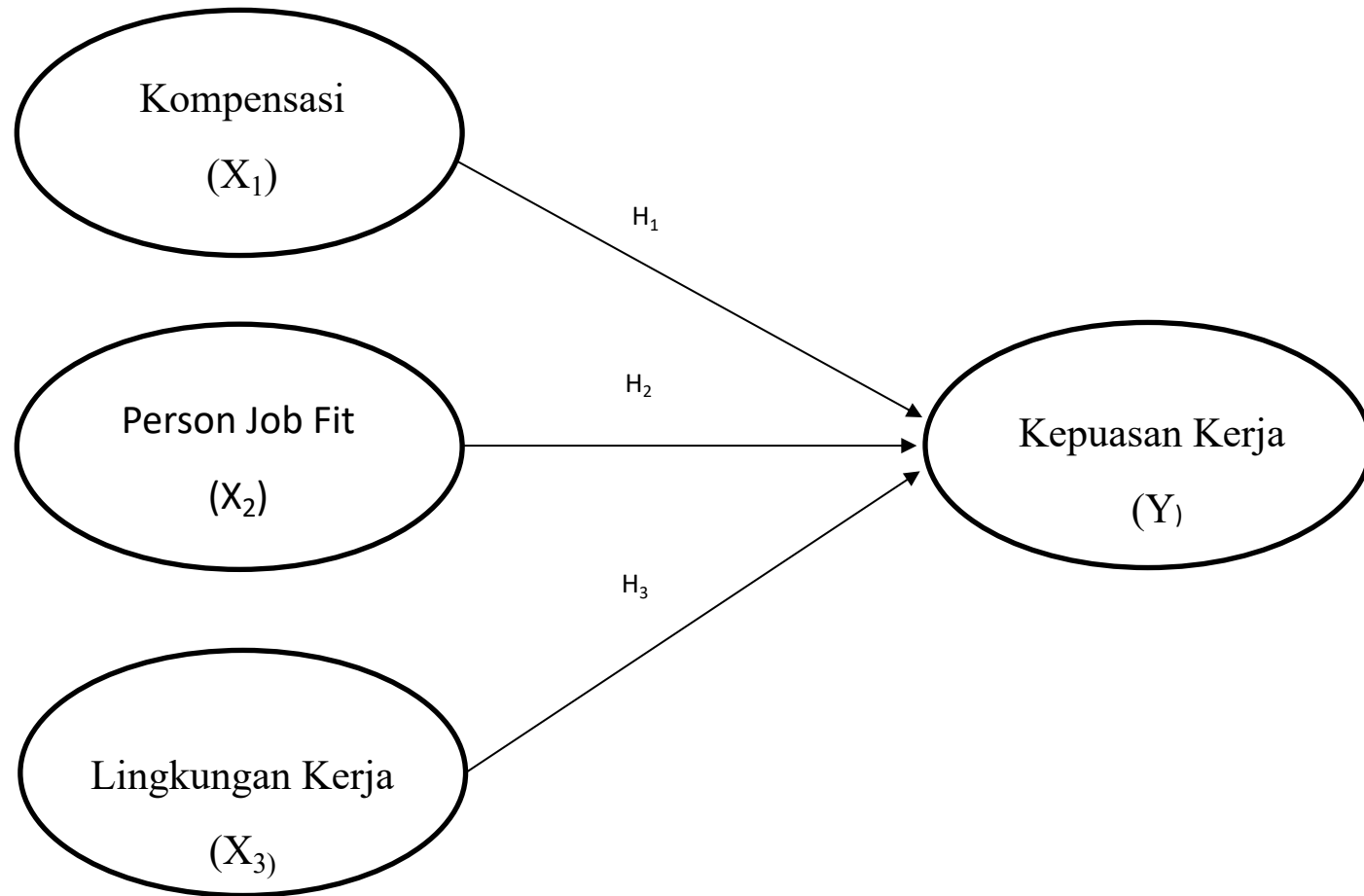
Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan setiap individu karyawan terhadap hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan. Singkatnya, kepuasan kerja merupakan cerminan dari sikap atau perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kerangka Konseptual



Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu data penelitian yang berupa angka-angka yang diukur menggunakan uji statistik yang berkaitan dalam masalah yang akan diteliti. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia yang berjumlah 120 karyawan. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan Margin of Error sebesar 5% sehingga dihasilkan sampel sebanyak 92

Teknik Sampling yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini adalah secara probability sampling. Dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak sederhana (simple random sampling) dalam teknik pengumpulan data observasi dan kusioner atau angket yang disebarkan kepada beberapa responden pada PT Dian Mega Kurnia. Selanjutnya, dalam mengukur pendapat, sikap, perlakuan menggunakan skala likert dengan menggunakan skor 1-5 yang terdiri dari 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Adapun metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode SPSS dalam perhitungannya. Dengan melakukan uji validitas, realibilitas, uji r-square, dan uji hipotesis pada setiap variabel didalam penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validasi

Tes validasi adalah tes yang menguji validitas setiap item dengan menggunakan program komputer SPSS. Syarat uji validitas adalah jika R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka dapat dinyatakan valid, yaitu setiap pertanyaan atau pernyataan peneliti dinyatakan valid untuk indikator tersebut. Jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} , maka dapat dinyatakan valid, artinya setiap pertanyaan atau pernyataan yang peneliti buat, dinyatakan valid terhadap indikator. Dimana r_{tabel} di tentukan dengan rumus $df=(n - 2)$ sehingga $df=96 - 2=94$. Maka dapat dilihat dari r_{tabel} pada tabel vertikal $94=0,2006$ sehingga nilai validitas (r_{hitung}) item pernyataan pada kuesioner $> 0,2006$ maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan Croanbach Alpha, dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai Croanbach Alpha $> 0,60$ dan sebaliknya

Uji Parsial (Uji T)

Jika hasil uji - t menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) dan $t \text{ hitung} > \text{ dari } t \text{ tabel}$ ($t \text{ tabel} = 1,662$) maka hipotesis penelitian diterima. maka X_1 berpengaruh terhadap Y dan X_2 berpengaruh terhadap Y

Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah $\text{KD} = r^2 \times 100\%$. Nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

- Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.361	2.112		1.591	.114
	KT	.688	.136	.451	5.057	.000
	BO	.205	.093	.206	2.195	.030
	MI	.339	.149	.171	2.275	.025

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 3.361 + 0,688X_1 + 0,205X_2 + 0,339X_3 + e_1$$

- Berdasarkan hasil yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

- Konstanta dengan nilai positif 3.361 mencerminkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik, nilai variabel terikat, yaitu kepuasan kerja, akan tetap stabil pada angka 3.361.

1) Kepemimpinan Transformasional

- Koefisien positif sebesar 0.688 antara variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai mengindikasikan adanya hubungan positif antara keduanya. Dengan kata lain, jika variabel kepemimpinan transformasional mengalami penurunan satu satuan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0.688 satuan.

1) Budaya Organisasi

- Koefisien positif sebesar 0,205 antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai mengindikasikan adanya korelasi positif antara keduanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi, maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,205 satuan.

1) Motivasi Intrinsik

- Koefisien positif sebesar 0,339 antara variabel motivasi intrinsik dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika variabel motivasi intrinsik mengalami peningkatan satu satuan, variabel kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,339 satuan.

Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardize d Coefficients B	Std. Error	Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)					
	X1	0,364	0,141	0,263	2,5 91	0,011
	X2	0,331	0,077	0,414	4,3 12	0,000
	X3	0,282	0,075	0,367	3,7 49	0,000

Jika hasil uji - t menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) dan $t \text{ hitung} > \text{ dari } t \text{ tabel}$ ($t \text{ tabel} = 1,662$) maka hipotesis penelitian diterima. maka $X1$ berpengaruh terhadap Y dan $X2$ berpengaruh terhadap Y

Pembahasan

Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian pada variabel Kompensasi dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal tersebut ditunjukkan pada indikator Hak cuti sesuai dengan peraturan perusahaan dengan nilai mean yang paling tinggi, Hal ini menunjukkan apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Berdasarkan tanggapan responden, karyawan yang diberikan upah sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan memotivasi karyawan dan memberikan kepuasan kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika perusahaan menetapkan tujuan yang tinggi dengan harapan karyawan dapat mencapai target tersebut, maka ada baiknya memberikan kompensasi kepada setiap karyawan. Karena dengan begitu karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil kerjanya pun akan semakin meningkat.

Terdapat pengaruh antara Person Job Fit terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian, variabel Person Job Fit memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian pada variabel Person Job Fit dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. hal tersebut ditunjukkan pada indikator Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dengan nilai mean yang paling tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Person Job Fit diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Melalui indikator Person Job Fit akan mampu menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan di PT. Dian Mega Kurnia. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satu faktornya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah menyesuaikan karakteristik pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Penyesuaian kemampuan, keterampilan dan pengetahuan masing-masing individu berpotensi memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan kompetensi kerja karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian, variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan pada indikator Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung dan Hubungan dengan sesama rekan kerja membantu dalam bekerja memiliki nilai mean yang sama tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak memadai maka kinerja dari karyawan PT. Dian Mega Kurnia juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja nyaman dan memadai maka kinerja dari karyawan juga akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja yang ada di PT. Dian Mega Kurnia kurang memadai, ditunjukkan pada saat peneliti datang untuk melakukan penelitian, lingkungan kerja yang ada di perusahaan tidak mendukung karena suasana tempat kerja yang kurang baik. Tidak hanya itu, hubungan antar karyawan di PT. Dian Mega Kurnia juga kurang baik dapat dilihat dari kerja sama tim yang kurang solid sehingga kinerja karyawan menurun

Terdapat pengaruh antara Kompensasi, Person Job Fit, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai signifikansi lebih kecil berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada waktu yang bersamaan, hal ini menunjukkan bahwa H1, H2 dan H3 di terima. Dengan demikian kompensasi, person job fit dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dian mega kurnia. Kompensasi, person job fit dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, sebagai direktur perusahaan, harus memperhatikan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja karyawan. Jika terjadi masalah di perusahaan, harus segera diselesaikan agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Untuk implikasinya manajer atau perwakilan perusahaan melakukan pendekatan dengan Setiap karyawan dan membangun hubungan yang baik dengan semua karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Dian Mega Kurnia oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh antara Person Job Fit (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

