

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Saprudin

School of Economics and Business, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta
Website: www.jayakarta.ac.id / saprudinmaksudi@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trias Mitra Jaya Manunggal. Sampel penelitian yang digunakan adalah 60 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisa jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,503 dan koefisien determinasi 0,253, kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,573 dan koefisien determinasi 0,328. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the effect of training and compensation for job satisfaction in PT Trias Mitra Jaya Manunggal. The sample used in this research are 60 employees with saturated sampling technique. Collecting data using questionnaires were analyzed using path analysis. The analysis showed that the direct effect of training on job satisfaction with path coefficients 0.503 and determination coefficient of 0.253, compensation directly influence job satisfaction and path coefficient of 0.573 and determination coefficient 0.328. Based on this study it can be concluded that the training and compensation effect on job satisfaction significantly.

Keyword: Training, Compensation, and Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba sebanyak-banyaknya, untuk memaksimalkan nilai kekayaan bagi pemegang saham. Salah satu cara untuk memperoleh laba yang maksimal yaitu dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan sebagai dampak dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga itu maka para tenaga kerja perlu diberi pelatihan yang kontinyu sesuai dengan perkembangan

teknologi dan pengetahuan serta diberikannya kompensasi yang memuaskan bagi tenaga kerja.

Melalui program pelatihan, usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai. Dan di dalam pelatihan perlu diperhatikan juga pembinaan fisik, rohani dan budi pekerti serta intelektual dan keterampilan. Bagi para pegawai yang senior atau yang telah bekerja beberapa waktu melalui pelatihan diharapkan tetap siap dalam menghadapi tuntutan baik untuk masa sekarang ataupun dimasa mendatang yang tentu lebih sulit dan penuh ketidakpastian. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bekal dalam menghadapi mutasi, rotasi, atau kenaikan jabatan dimana situasi dan kondisinya tidak akan sama. Sedangkan bagi para tenaga kerja yang baru dapat digunakan sebagai sarana untuk membantu mengenal medan dan menguasai peralatan seiring dengan

perkembangan teknologi baru agar terhindar dari keterbelakangan.

Kompensasi dapat dimaknai sebagai semua jenis penghargaan baik yang berupa uang ataupun bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tingkat turn over karyawan juga cukup tinggi dimana selama tahun 2014 terdapat 10 karyawan yang keluar, jumlah karyawan awal

tahun sebanyak 56 karyawan sedangkan pada akhir tahun jumlah karyawan sebanyak 66 karyawan, dengan demikian turn over karyawan mencapai 16,4%. Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi, supervisi atasan, rekan kerja, kondisi kerja, budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan pelatihan dan pengembangan. Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
2. Diduga kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan penelitian Supatmi, dkk. (2013, hlm.25) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dengan kepuasan kerja. Beberapa perubahan pada karyawan yang mencerminkan adanya manfaat dari pelatihan antara lain karyawan secara individu dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif, merasakan perubahan untuk bersedia membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri, selalu bersemangat untuk mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar dan mengurangi rasa takut / khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.

Adapun teknik peningkatan produktivitas bagi pekerja lapangan maupun tata usaha menurut Notoatmodjo (2012, hlm.75) terutama diarahkan pada / untuk:

- a. Mempertinggi kemampuan perorangan
- b. Mengembangkan sikap positif para pegawai atau dengan perkataan lain mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik

Menurut Sedarmayanti (2011, hlm.163) pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut

dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merupan sikap. Adapun menurut Mathis (2009, hlm.301) Pelatihan (training) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Sasaran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menurut Sutrisno (2013, hlm.69-70) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan mutu kerja.
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM.
4. Meningkatkan moral kerja.
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan.
6. Menunjang pertumbuhan pribadi.

Menurut Nawawi (2011, hlm.315) kompensasi bagi organisasi /perusahaan berarti penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Sedangkan menurut Mathis (2009, hlm.419) sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi.

Menurut Mondy (2011, hlm.214) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Filosofi pembayaran (kompensasi) suatu perusahaan menurut Jackson dkk (2011, hlm.112) harus dihubungkan dengan sasaran strategisnya yang memiliki tiga hal yang berhubungan dengan kompensasi total, yaitu:

- a. Menarik, mendorong dan mempertahankan pegawai yang dibutuhkan untuk keuntungan persaingan.

- b. Memusatkan energi pegawai untuk melaksanakan strategi persaingan perusahaan yang sedang digunakan.
- c. Meningkatkan produktivitas

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2013, hlm.74). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Menurut Waxley (2005, hlm.129) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

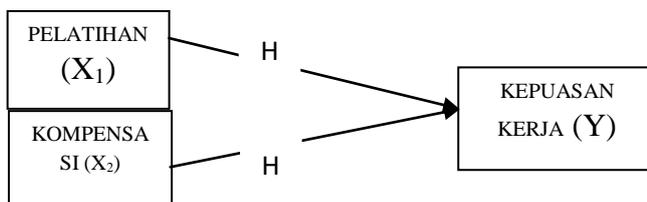
III. BAHAN DAN METODE PENELITIAN

3.1 Bahan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Trias Mitra Jaya Manunggal, dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan sebanyak 63 karyawan, namun yang kembali sebanyak 60 kuesioner.

3.2 Model Penelitian

Penelitian ini meneliti pengaruh langsung antar variabel independen dan variabel dependen. Pengaruh langsung yang diteliti adalah pengaruh variabel bebas (*independent*), yaitu Pelatihan dan Kompensasi terhadap variabel terikat (*dependent*), yaitu Kepuasan Kerja.



Gambar: 1. Model Analisis Pengaruh Langsung Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kausal. Hasil survey dengan

pendekatan kausal tersebut akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear. Analisis tersebut digunakan untuk memudahkan pengaruh atau kausal dari variabel eksogen (*independent*) dan variabel endogen (*dependent*).

3.3 Teknik Analisis Data

Untuk keperluan mengalisa data yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti.

Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear. Semua pengujian hipotesis dengan menggunakan $\alpha = 0.05$.

3.4 Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian persyaratan analisis, maka dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrument yang tertuang dalam setiap butir pertanyaan yang ada di dalam kuesioner.

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data dalam penelitian memiliki distribusi yang normal sehingga dapat dipakai dalam statistik inferensial. Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian dari beberapa populasi sama atau tidak. Uji Linearitas bertujuan untuk

mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak.

IV. HASIL

4.1 Pengujian Hipotesis Pelatihan (X_1) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y)

Koefisien korelasi antara variabel pelatihan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,503 sedangkan koefisien determinasi adalah 0,253. Besarnya pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai *R Square* (koefisien determinasi), maka dapat diketahui besarnya pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 25,3%. Sedangkan 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil Pengujian didapat *p-value* = $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,437 > 1,670$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat tafsirkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di Trias Mitra Jaya Manunggal.

4.2 Pengujian Hipotesis Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y)

Koefisien korelasi antara variabel kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,573 sedangkan koefisien determinasi adalah 0,328. Besarnya pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai *R Square* (koefisien determinasi), maka dapat diketahui besarnya pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 32,8%. Sedangkan 63,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil Pengujian didapat *p-value* = $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,323 > 1,670$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat tafsirkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di Trias Mitra Jaya Manunggal.

V. PEMBAHASAN

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengestimasi parameter

atau koefisien regresi digunakan sistem pengolahan data dengan bantuan SPSS 15.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

5.1 Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bisa dijelaskan bahwa semakin efektif pelatihan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin kuat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan perusahaan tersebut. Pelatihan yang efektif dapat diukur melalui empat indikator dalam kuesioner yang menggambarkan persepsi karyawan tentang pelaksanaan pelatihan yang diikuti karyawan perusahaan. Keempat indikator tersebut, antara lain: meningkatkan keahlian, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kecakapan, meningkatkan disiplin dan biaya pelatihan.

Variabel	R	R Square	t hitung	t tabel	<i>p-value</i>
X_1 terhadap Y	0,325	0,106	2,622	1,670	0,011
X_2 terhadap Y	0,386	0,149	3,187	1,670	0,002

5.2 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bisa dijelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan maka akan semakin kuat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan perusahaan tersebut. Kompensasi yang efektif dapat diukur melalui enam indikator dalam kuesioner yang menggambarkan persepsi karyawan tentang kompensasi yang diperoleh karyawan perusahaan. Keenam indikator tersebut, antara lain: Cuti, pensiun, asuransi, gaji, tunjangan dan lembur.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,503 ($0,000 < 0,05$).
- b. Kompensasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,573 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa variasi Kepuasan Kerja paling dominan dipengaruhi oleh Kompensasi, meskipun pelatihan juga turut mempengaruhi namun tidak sebesar Kompensasi.

6.2 Saran

Terkait dengan konsekuensi implikasi yang muncul dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pelatihan dan kompensasi, hendaknya manajemen dapat memberikan program pelatihan dan kompensasi secara dini terutama kepada karyawan produktif, agar dapat memaksimalkan kontribusi terhadap perusahaan.

Penelitian ini hanya membahas pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, untuk itu demi pengembangan ilmu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terutama penelitian terkait dengan efektifitas pemberian pelatihan dan kompensasi serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- [1] Adesola, Oyeyemi, Odeyemi 2013, 'Empirical study of the relationship between staff training and job satisfaction among Nigerian bank employees', *International Journal of Academic Research in Economic and Management Sciences*, November, vol.2, no.6
- [2] Dessler, G 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi sepuluh jilid dua, Indeks, Jakarta
- [3] Dessler, G 2013, *Human resource management*, Pearson Education Limited, England.
- [4] Dewi, VF 2014, 'Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda', *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol.2, no.2, 2014, hlm. 230-244.
- [5] Dhermawan, AANB, Sudibya, IGA, Utama, IWM 2012, 'Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali', *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Agustus, vol.6, no.2
- [6] Ghazanfar, F, Shuai, C, Khan, MM, Bashir, M 2011, 'A study of relationship between satisfaction with compensation and work motivation', *International Journal of Business and Social Science*, Januari, vol.2, no.1
- [7] Ivancevich, JM, Konopaske, R, Matteson, MT 2010, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* edisi tujuh jilid satu, Salemba Empat, Jakarta
- [8] Jackson, SE, Schuler, RS, Werner, S 2011 *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* edisi sepuluh, Salemba Empat, Jakarta
- [9] Kreitner, R, & Kinicki, A 2014, *Perilaku Organisasi* edisi sembilan buku satu, Salemba Empat, Jakarta
- [10] Mondy, RW 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* jilid satu edisi sepuluh, Erlang, Jakarta
- [11] Mathis, LM & Jackson, JH (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi sepuluh, Salemba Empat, Jakarta
- [12] Nawawi, H 2011, *Manajemen sumber daya manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- [13] Noe, RA, Hollenbeck, JR, Gerhart, B, Wright, PM 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* buku dua edisi enam, Salemba Empat, Jakarta
- [14] Notoatmodjo, S 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta

- [15] Purnama, DE 2012, 'Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Tulungagung', *Jurnal "Otonomi"*, Januari, vol.12, no.1
- [16] Rivai, V 2009, *Managemet Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali, Jakarta
- [17] Riza, WL 2011, Analisis hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dengan produiktivitas kerja pegawai di *panti sosial bina remaja taruna jaya dan panti sosial anak putra utama 03 di Jakarta*, Tesis Program Pascasarjana, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
- [18] Sandjojo, N 2011, *Metode analisis jalur (path analysis) dan aplikasinya*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- [19] Schuler, RS & Jackson, SE 2006, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Erlangga, Jakarta.
- [20] Sedarmayanti 2011, *Manajemenn sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- [21] Sugiyono 2011, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- [22] Sutrisno, E 2013, *Manajemen sumber daya manusia*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- [23] Siagian, SP 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta
- [24] Simamora, H 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Yogyakarta
- [25] Sinungan, M 2014, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta
- [26] Supatmi, ME, Nimran, U, & Utami, HN 2013, 'Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan', *Jurnal Provit*, vol.7, no.1
- [27] Wexley, KN & Yuki, GA 2009, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta