

PENGARUH KUALITAS PIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Edi Susanto

Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email : edi.susan1991@gmail.com

ABSTRACT

Received :
Date written by
publisher
05-07-2024
Received in Revised
Format :
16-07-2024
Accepted :
20-07-2024
Available Online :
22-07-2024

The quality of a leader can be measured from various aspects that include abilities, attitudes, and behaviors shown in managing the company, and are appreciated directly by employees with their satisfied attitude. In addition to the quality of leadership, adequate employee compensation will provide satisfaction. This study aims to analyze and explain the influence of leadership quality and compensation on employee job satisfaction. The method used in this study is descriptive with a quantitative approach. The data collection method in this study is a questionnaire in the form of a statement that the respondents must choose. The population and sample of this study amounted to 50 people, all of whom were employees of CV Agung Dipo Persada, Sukabumi Regency. The results of the study explained

that there was a significant influence of leadership quality and compensation on job satisfaction, where the influence was 53.5% while 46.5% was influenced by variables outside this study.

Keywords: *Leadership Quality, Compensation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dan produktivitas karyawannya. Karyawan yang puas dan termotivasi dalam bekerja cenderung akan memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi Perusahaan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Oleh karena itu, menciptakan kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama bagi manajemen. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi, rendah tingkat absensi dan

turnover, serta meningkatkan produktivitas kerja (Henriani et al., 2021). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain adalah kualitas pimpinan dan kompensasi yang diterima (Aziz et al., 2022).

Kualitas pimpinan mencakup kemampuan manajerial, gaya kepemimpinan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Desthiani, 2018). Hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, kompensasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan, adil, dan kompetitif akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan (Hartono et al., 2016). Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima karyawan dirasa kurang memadai, maka dapat menurunkan kepuasan kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuan (Al-Tit et al., 2022). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif (Alhidayatullah et al., 2023; Lisnawati & Alhidayatullah, 2023). Oleh karena itu, menciptakan kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang mutlak diperlukan. Kepuasan kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Hasni et al., 2020). Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi tinggi, komitmen organisasi yang kuat, serta rendah tingkat absensi dan turnover (Nurodin et al., 2023). Hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di antaranya adalah kualitas pimpinan dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi. Kualitas pimpinan mencakup kemampuan manajerial, gaya kepemimpinan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Alhidayatullah et al., 2024). Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, kompensasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan, adil, dan kompetitif akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Eide et al., 2020). Sebaliknya, jika kompensasi yang

diterima karyawan dirasa kurang memadai, maka dapat menurunkan kepuasan kerja. Berkaitan dengan kepuasan kerja di CV Agung Dipo Persada terdapat beberapa permasalahan yaitu gaji atau kompensasi yang kurang memadai, beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang, hubungan yang kurang harmonis dengan atasan, kurangnya pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kualitas pimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Smith dan Jones (2020) menunjukkan bahwa kualitas pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Brown dan Lee (2021) menemukan bahwa kompensasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, masih terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kualitas pimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan perlu dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Dari uraian di atas dan adanya research gap antar peneliti, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kualitas pimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAHAN DAN METODE

Jenis dan Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan jenis hubungan asosiatif kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kualitas pimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja, dengan lokasi penelitian di CV Agung Dipo Persada Kabupaten Sukabumi.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan dari penyebaran pertanyaan atau kuesioner yang berhubungan dengan kualitas pimpinan (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (Y). Data primer penelitian ini dikirimkan kepada responden yaitu karyawan CV agung Dipo Persada Kabupaten Sukabumi.

Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah karyawan CV agung Dipo Persada Kabupaten

Sukabumi, dengan total populasi sebanyak 50 orang. Dikarenakan jumlah populasi di bawah 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel (sensus).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian sebanyak 50 responden. Karakteristik responden diketahui pekerja laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan pekerja perempuan, berdasarkan

usia yang lebih dominan berada pada rentang 18 – 55 tahun, dengan masa kerja 1 – 20 tahun. Data terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

| No. | Gender | Frequency | Persentase |
|-----|----------------------|-----------|------------|
| 1 | Jenis Kelamin | | |
| | Laki-Laki | 26 | 52% |
| | Perempuan | 24 | 48% |
| 2 | Umur | | |
| | > 50 Tahun | 4 | 8% |
| | 41 – 50 Tahun | 15 | 30% |
| | 30 – 40 Tahun | 24 | 48% |
| | < 30 Tahun | 7 | 14% |
| 3 | Masa Kerja | | |
| | 11-20 Tahun | 30 | 60% |
| | 6-10 Tahun | 13 | 26% |
| | 1-5 Tahun | 7 | 14% |

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji normalitas one sample kolmogorov-smirnov nilai $p = 0,200 >$

0,05, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| | Unstandardized Residual |
|------------------------|--------------------------------|
| N | 50 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 ^{c,d} |

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengukur tingkat korelasi antar variabel bebas, diketahui nilai tolerance $> 0,1$ dan

VIF < 10 maka variabel bebas multikolinieritas (Ghozali, 2016). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

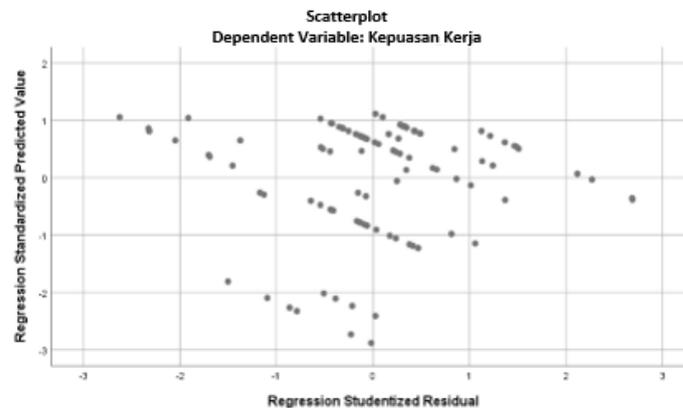
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Kualitas Pimpinan (X1) | 0,825 | 1,213 | Bebas Multikolinieritas |
| Kompensasi (X2) | 0,806 | 1,241 | |

Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 1 Scatterplot di bawah menunjukkan titik yang menyebar dengan

pola tidak beraturan yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,172 + 0,189 X1 + 0,190 X2 + e$$

Penjelasan:

- Y : Kepuasan Kerja
- X1 : Kualitas Pimpinan
- X2 : Kompensasi
- e : epsilon/error

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa variable kualitas pimpinan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,189, dan variable

kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,190. Sedangkan signifikansi variable kualitas pimpinan p-value $0,033 < 0,05$, dan variable kompensasi p-value $0,018 < 0,05$. Uji F nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$, menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan variable kualitas pimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Uji R Squared diperoleh nilai 0,535, memiliki arti bahwa pengaruh dari kualitas pimpinan dan kompensasi sebesar 53,5% sedangkan 46,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel Penelitian | B | t | Sig |
|---------------------------------|-------|-------|-------|
| Kualitas Pimpinan (X1) | 0,189 | 2,199 | 0,033 |
| Kompensasi (X2) | 0,190 | 2,467 | 0,018 |
| R Square = 0,535 | | | |
| Adjusted R ² = 0,485 | | | |
| F _{hitung} = 11,661 | | | |
| Probabilitas = 0,000 | | | |

Pembahasan

Kualitas Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada

pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, dilihat dari nilai signifikansi = $0,033 < 0,05$ dan nilai koefisien 0,189 menunjukkan bahwa memiliki pengaruh

positif. Hasil riset ini sejalan dengan (Widianto & Supriyono, 2018) yang menyatakan kualitas pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kualitas pimpinan adalah seorang pengambil kebijakan dalam berjalannya suatu organisasi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tentunya kualitas seorang pimpinan harus memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Semakin baik kebijakan yang diambil oleh seorang pimpinan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Agung Dipo Persada.

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan materi pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, di lihat p-value $0,018 < 0,05$ dan nilai koefisien $0,162$. Hasil riset ini sejalan dengan (Satyawati & Suartana, 2014) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan semua bentuk imbalan (gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya) yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi dari

pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), tentunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Agung Dipo Persada.

KESIMPULAN

Hasil analisis uji statistik menunjukkan bahwa kualitas pimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana pengaruhnya sebesar 53,5% dan 46,5% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia akademisi, dan perusahaan yang dijadikan tempat penelitian, serta dapat bermanfaat dalam menambah dan memperluas pengetahuan bagi para peneliti. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian terkait kualitas pimpinan dan kompensasi. Serta saran untuk penelitian ke depannya agar dapat melibatkan banyak perusahaan yang ada Kabupaten Sukabumi, sehingga dapat menambah responden dan menambahkan metode lainnya untuk memperkuat data kuantitatif dari penyebaran kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>

Alhidayatullah, A., Syakir, K. I., & Maulana Yusuf, M. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Kesuksesan Manajemen Rantai Pasok di Pabrik Beras Raharja. *JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 14(1), 92–99.

Al-Tit, A. A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A., & Albassam, W. (2022). The Impact of Employee Development Practices on Human Capital and Social Capital: The Mediating Contribution of Knowledge Management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040218>

Aziz, Muh. A., Sari, Y. T., & Alhidayatullah, A. (2022). Analisis Kinerja Dokter Dalam Pengisian Rekam Medis dan Rawat Jalan Melalui Kepuasan Kerja. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 413–417.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i3.2495>
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari*, 5(1), 1–16.
- Eide, A. E., Saether, E. A., & Aspelund, A. (2020). An investigation of leaders' motivation, intellectual leadership, and sustainability strategy in relation to Norwegian manufacturers' performance. *Journal of Cleaner Production*, 254(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120053>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, H., Hamid, N., & Mardiana Yusuf, R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor PT. Nindya Karya Cabang Makassar)*.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis* (Vol. 1, Issue 1). Online.
- Henriani, H., Razak, R., & Parawu, H. E. (2021). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Lisnawati, E., & Alhidayatullah, A. (2023). *Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Nurodin, I., Alhidayatullah, A., & Sudarma, A. (2023). The Role Of Leadership And Motivation In Improving Employee Performance. *HBR Husnayain Business Review*, 3(1), 43–49. <https://doi.org/10.54099/hbr.v3i1.539>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(1), 17–32.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Widianto, T., & Supriyono, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Ekonomi dan Perbankan* (Vol. 3, Issue 2).