

**PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT CV CALYSTA
PRIMA AESTHETIC**

Fajar Ismail¹, Indarta Priyana², Ayu Nike Retnowati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: indarta.priyana@unibi.ac.id¹, fajaarismail30@gmail.com², anr3515@unibi.ac.id³

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *job description* dan kompensasi dan kepuasan kerja serta besaran pengaruhnya baik parsial maupun simultan pada karyawan pusat CV Calysta Prima Aesthetic. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pusat CV Calysta Prima Aesthetic, dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *job description* dan kompensasi masuk kedalam kategori baik sedangkan kepuasan kerja masuk kedalam kategori sedang/cukup tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh *job description* secara parsial memberikan pengaruh sebesar 81,2%. Besar pengaruh kompensasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 84,9% terhadap kepuasaan kerja karyawan. Besar pengaruh *job description* dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 86,9% terhadap kepuasaan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Job Description*, Kepuasan Kerja dan Kompensasi

Abstract

This study aims to determine the description of the job description and compensation and job satisfaction as well as the magnitude of the effect, either partially or simultaneously on the employees of the CV Calysta Prima Aesthetic center. The method used in this research is descriptive method and verification method. The population in this study were employees of the CV Calysta Prima Aesthetic center, with a total sample of 39 people with saturated sampling technique. Based on the results of the study, it was found that the job description and compensation were in the good category, while job satisfaction was in the medium/high enough category. Based on the results of the study, it was obtained that the job description partially gave an effect of 81.2%. The effect of compensation partially gives an effect of 84.9% on employee job satisfaction. The effect of job description and compensation simultaneously gives an effect of 86.9% on employee job satisfaction.

Keywords: *Job Description, Job Satisfaction and Compensation*

1. PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai.

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui sumber daya manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya kehancuran suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang memengaruhi mendukung sekali. Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah :

- 1) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

- 2) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan
- 3) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

Menurut Triaryati (2012) karyawan yang kurang memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan perilaku yang tidak disiplin seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, keterlambatan kerja serta karyawan menjadi malas dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan perilaku yang disiplin.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011 : 82)

Menurut Mustikawati, et al (2014) Deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan kumpulan informasi mengenai apa saja kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh para pegawai.

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan

kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Malayu (2014:10) menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini mencerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja”.

Colquitt et al (2013) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji
2. Promosi
3. Pengawasan
4. Rekan Kerja
5. Pekerjaan itu sendiri

Job Description

Menurut Mustikawati, et al (2014) Deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan kumpulan informasi mengenai apa saja kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh para pegawai.

Menurut Robbins dan Judge (2013:79) menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah penyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisi dan hubungannya dengan bagian lain. Indikator *job description* adalah :

1. Wewenang
2. Tanggung Jawab
3. Kondisi Pekerjaan
4. Fasilitas Kerja
5. Kompetensi

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:117) mendefinisikan bahwa : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”

Indikator kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kompensasi menurut Rivai (2011:357) sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung yang berupa :
 - a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang berupa :
 - a. Cuti
 - b. Tunjangan

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Calysta Prima Aesthetic.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Calysta Prima Aesthetic.
3. Terdapat pengaruh *job description* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pusat CV Calysta Prima Aesthetic.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2013:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

deskriptif dan metode verifikatif.

Menurut Sugiyono (2013:35) penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih.

Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2013:36) adalah suatu penelitian yang digunakan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu hipotesis yang berupa kesimpulan apakah hipotesis diterima terima atau ditolak.

Data penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (field Research) yaitu pengumpulan data dengan

melaksanakan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer. yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket

2. Studi kepustakaan (Library Research), yaitu pengumpulan data atau information yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Yang terdiri dari jurnal, internet dan sejarah literatur dan profil CV Calysta Prima Aesthetic Bandung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 39 responden yang merupakan karyawan kantor pusat CV Calysta Prima Aesthetic Bandung.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	17	56,4%
	Wanita	22	43,6%
Pendidikan	SMP	0	0%
	SMA	20	51,3%
	D3	1	2,6%
	S1	18	46,2%
	16-22 Tahun	6	15,4%
Usia	23-33 Tahun	26	66,7%
	34-40 Tahun	7	17,9%

Sumber : Data Hasil olah Penulis 2020

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 39 responden yang merupakan karyawan kantor

pusat CV Calysta Prima Aesthetic Bandung untuk mengetahui bagaimana gambaran responden terhadap *Job Description*,

Kompensasi dan Kepuasan Kerja, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2
Tanggapan Responden

No	Variabel	Rata-Rata Skor	Rata-Rata	Kategori
1	<i>Job Description</i>	55,17	3,67	Baik
2	Kompensasi	52,10	3,47	Baik
3	Kepuasan Kerja	51,10	3,46	Sedang/Cukup Tinggi

Sumber : Data Hasil olah Penulis 2020

Berdasarkan tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan

responden terhadap *Job Description* dan Kompensasi berada pada kategori baik dan sedangkan untuk kepuasan kerja berada pada kategori sedang/cukup tinggi.

Pembahasan

Pengaruh *Job Description* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat CV Calysta Prima Aesthetic

Menurut Anggi Febrianti (2014) *job description* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uji determinasi pengaruh *job description* secara parsial memberikan pengaruh sebesar 81,2% terhadap kepuasaan kerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,8% merupakan pengaruh faktor lain di luar variabel yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

penelitian ini. Berdasarkan hasil uji T *job description* diketahui nilai hitung $2,329 > t_{tabel} 1,688$ sehingga nilai *Sig.* untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat CV Calysta Prima Aesthetic

Menurut Anggun Meyrista Devi (2015) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uji determinasi pengaruh kompensasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 84,9% terhadap kepuasaan kerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 15,1% merupakan pengaruh faktor lain di luar variabel yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji T kompensasi

diketahui nilai thitung $3,942 > ttabel 1,688$ sehingga nilai Sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Job Description* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat CV Calysta Prima Aesthetic

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) yaitu faktor-faktor yang terkait dengan pegawai, faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan, faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri dan *job description* dan kompensasi masuk ke dalam tiga kategori tersebut.

Berdasarkan uji determinasi pengaruh *job description* dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 86,9% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 13,1% merupakan pengaruh faktor lain di luar variabel yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji F diketahui nilai Fhitung $119,165 > Ftabel 3,24$ sehingga signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh *job description* dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *job description* pada kantor pusat CV Calysta Prima

Aesthetic berada pada kategori baik, karyawan merasa sudah diberitahu fasilitas apa saja yang akan karyawan terima untuk mendukung kelancaran dalam pekerjaan tetapi masih ada tanggung jawab yang tumpang tindih dengan jabatan lain. Kompensasi pada kantor pusat CV Calysta Prima Aesthetic berada pada kategori baik, karyawan sudah diberi jatah cuti tahunan sesuai dengan ketentuan perusahaan tetapi masih ada karyawan yang merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan standar jabatan yang diterapkan di perusahaan sejenis pada umumnya. Kepuasan kerja kantor pusat CV Calysta Prima Aesthetic berada pada kategori sedang/cukup tinggi, karyawan merasa puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat karyawan tersebut tetapi masih ada karyawan yang merasa kurang puas dengan gaji yang diterima dari perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa *job description* secara parsial memberikan pengaruh sebesar 81,2% dalam penelitian ini diketahui nilai thitung *job description* $2,329 > ttabel 1,688$ sehingga nilai Sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa kompensasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 84,9% dalam penelitian ini diketahui nilai thitung kompensasi $3,942 > ttabel 1,688$ sehingga nilai Sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa *job description* dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 86,9% dalam penelitian ini diketahui nilai Fhitung *job description* dan kompensasi 119,165 > Ftabel 3,24 sehingga signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh *job description* dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

6. REFERENSI

Jurnal

Retnoningsih, Teguh. 2016. *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan pt pln (persero) distribusi jawa timur area malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 35, No. 2.

Fridayanty, Dina. 2018. *Pengaruh job description dan penempatan kerja terhadap kerja karyawan pt telkom professional certification center bandung*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.

Nurcahyani, Ni Made, Andayani, Dewi. 2016. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*

dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. E-Jurnal Manajemen (1 Januari 2016). (Vol 5 No 1-ISSN 2302-8912).

Anggun, Meyrista. 2015. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. Relawan Jurnal Indonesia, Vol 1, No. 2.

Nugraha, Made, Surya, Ida. 2016. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No. 1, Hal. 59-87.

Veronica, Imelda. 2019. *Pengaruh work overload terhadap intention turnover dengan stres kerja sebagai mediator studi di Pt.XY*. Perpusatakan Universitas Airlangga Surabaya.

Afnawati, Adias Dwi, Inayati, Aini, Pratama, Tegar Wahyu Yudha. 2018. *Ketersediaan Sumber Daya Manusia Dan Pelaksanaan Job Description Dalam Unit Kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Sumberrejo*. Jurnal Hospital Science, Vol 2 No. 2.

Triwiyanti, Rima, 2016. *Pengaruh Pertumbuhan Penjualan dan Pertumbuhan total asset terhadap nilai perusahaan pada perusahaan batubara yang terdaftar di bursa efek Indonesia (BEI)*. UPT

Perpustakaan Fakultas
Ekonomi Unpas Bandung

Pratiwi, Sylvia, Santi, 2019. *Pengaruh Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan*. UPT Perpustakaan Politeknik Negeri Bandung.

Rajagukguk, Tiur, 2017. *Pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan*. Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol 3 No. 2.

Retnoningsih, Teguh, 2016. *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 35 No. 2.

Septerina, Irawati, Rusda, 2018. *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT.Etowa Packaging Indonesia*. Journal of Applied Business Administration, Vol 2 No. 1.

Parimita, Widya, 2018. *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol 9 No. 1.

Damayanti, Silviana, 2018. *Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Perwita Margasakti Jakarta*. Jurnal Visionida, Volume 4 No. 1.

Selviani, Meilisa, 2016. *Pengaruh job description terhadap produktivitas kerja pada pt. Bumi palma lestari persada kecamatan enok*. Jurnal Analisis Manajemen, Vol 2 No

