

Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 8 Merangin

Indra Syafrin

UPI YPTK PADANG

Korespondensi penulis: indrasyafrin@upiptk.ac.id

Fasridon

UPI YPTK PADANG

Yuli Angraini

UPI YPTK PADANG

Abstract. *This study aims to determine how big the influence of career development work compensation on job satisfaction through employee engagement as an intervening variable at SMAN 8 Merangin Teachers. The analytical method used is SPSS 21.0. By collecting data through surveys and questionnaires distributed as many as 41 respondents. The research results obtained There is a significant positive effect between Career Development on Employee Engagement. There is a significant effect between Work Compensation on Employee Engagement. There is an insignificant effect between Career Development on Job Satisfaction. There is a significant effect between Job Compensation on Job Satisfaction. There is a significant influence between Employee Engagement on Job Satisfaction. The direct effect of Career Development on Job Satisfaction is smaller than the indirect effect of Career Development on Job Satisfaction through Employee Engagement.*

Keywords: *Career Development, Job Compensation, Job Satisfaction, Employee Engagement*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Sman 8 Merangin. Metode analisis yang digunakan adalah SPSS 21.0. Dengan pengumpulan data melalui survei dan kuesioner yang disebarakan sebanyak 41 responden. Hasil penelitian yang diperoleh Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Employee Engagement. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Kerja terhadap Employee Engagement. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement. Terdapat Pengaruh langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja lebih besar daripada

pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Employee Engagement

LATAR BELAKANG

Di bidang pendidikan, sangat dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) dan kompetensi yang unggul guna meningkatkan output sekolah yang baik. Banyaknya kejadian yang terjadi di sekolah yaitu pendidik atau guru di SMAN 8 MERANGIN belum memiliki kemampuan mengajar. Hal ini disebabkan ketidaksesuaian antara bidang studi dan latar belakang pendidikan, sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran di kelas tidak profesional dan tidak bertanggung jawab. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah ekstraksi, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Hubungan antara manajemen dan sumber daya manusia merupakan proses bisnis pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan pihak lain. Hal ini menunjukkan penggunaan sumber daya dari orang lain untuk mencapai tujuan. Banyak sumber daya manajemen yang melibatkan organisasi atau lembaga termasuk lembaga pendidikan, antara lain: tenaga kerja, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun yang terpenting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Sebagai unsur pertama pendidikan, sumber daya manusia selalu menjadi objek pembangunan.

Peran sumber daya manusia dalam pembangunan tidak hanya aktif, tetapi kesadarannya yang tidak terkendali sudah aktif, artinya tidak dipaksakan. Oleh karena itu, tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang handal, maka pengelolaan, pemanfaatan dan pemanfaatan sumber daya lainnya menjadi tidak efektif dan efektif. Dalam hal ini, gambaran kerja keras untuk mencapai tujuan nasional dapat menjadi kabur, yang pada gilirannya menimbulkan kecemasan atau kegelisahan masyarakat. Dalam bidang strategi manajemen sumber daya manusia, segala bentuk dan jenis langkah yang harus dilakukan oleh manajemen operasi harus didefinisikan secara jelas berdasarkan konsep dan strategi dasar manajemen sumber daya manusia, dan ditentukan oleh manajemen yang lebih tinggi. Semua kegiatan pengelolaan sumber daya manusia berkisar pada pengadaan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mendukung kinerja organisasi yang memuaskan. Pelaksanaan semua kegiatan manajemen sumber

daya manusia perlu didasarkan pada sistem informasi sumber daya manusia yang handal. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menjadikan pendidik sekolah berguna, efektif, efektif, dan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Keberhasilan pendidikan sekolah sangat tergantung pada keberhasilan manajemen kepala sekolah terhadap pendidik sekolah. . Dalam hal ini, berbagai konsep dan strategi manajemen personalia modern dapat diterapkan untuk memperbaiki perilaku pendidik sekolah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Untuk mencapai sumber daya manusia yang profesional dan handal, maka dalam hal ini manajer atau penanggung jawab harus memperhatikan dengan seksama perekrutan pegawai atau pekerja. Selain itu, kepala sekolah harus memberikan bimbingan dan bimbingan kepada guru, staf dan pegawai agar terjalin hubungan kerjasama yang baik satu sama lain pada SMAN 8 MERANGIN. Melalui kerjasama, tujuan atau rencana sekolah yang telah ditetapkan akan tercapai.

”Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan yang dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Yakub, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang menurut (Lantara, 2019) Jika karyawan produktif dalam bekerja dan perusahaan dapat memenuhi harapannya maka kepuasan kerja dapat tercapai. Jika pimpinan atau rekan kerja tidak saling mendukung atau peduli, pekerjaan yang dilakukan tidak akan berjalan lancar, masalah akan muncul, dan kepuasan kerja karyawan secara alami akan menurun. Pimpinan dan rekan kerja harus saling memahami dan memotivasi untuk menjalin hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja. Motivasi kerja biasanya merupakan harapan karyawan. Gambaran yang tepat dari hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang

tinggi. Jika keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kepuasan kerja akan tinggi. , Motivasi kerja akan terwujud.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor pendorongnya Seseorang ingin bekerja. Jika karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya Maka dia akan senang bekerja. Kapan karyawan mendapatkan kepuasan kerja Pekerjaan tersebut belum sepenuhnya selesai, yang terlihat dari kondisi kepemimpinan yang terjadi Akan mempengaruhi karyawan dalam organisasi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah respon emosional seseorang terhadap suatu situasi, Kondisi kerja. Reaksi emosional dapat berupa perasaan puas atau tidak puas terhadapnya Bekerja, jika merasa puas maka kepuasan kerja karyawan dapat tercapai; jika Karyawan yang puas dan tidak puas [2].

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik memiliki citra positif di mata publik dan tidak mengabaikan aspek pembinaan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat besar. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, efisiensi kerja, promosi, pengembangan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja, maka pengembangan karir perusahaan dinilai baik. Perusahaan memberikan motivasi kerja yang baik berdasarkan pemberian upah, subsidi perumahan, tunjangan pensiun, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, bonus dan penghargaan, promosi, kebebasan berpendapat, serta evaluasi dan kritik.

Bekerja dalam organisasi membutuhkan koordinasi yang baik antara pimpinan Dan bawahan mereka di perusahaan. Sebuah pekerjaan bisa lewat Jika karyawan dalam kondisi fisik yang baik dan lingkungan kerja dalam kondisi baik Ini juga bagus, agar karyawan bisa menghasilkan output terbaik Sesuai dengan tugas di tempat kerja. Output tinggi Dan karyawan rendah memiliki dampak besar pada perusahaan. Adanya kepuasan kerja diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai Dalam mencapai hasil yang baik. Kepuasan kerja adalah sebuah level Perasaan baik atau buruk tentang aspek-aspek tertentu dari pekerjaan dan situasi Pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja. Selain kepuasan Pekerjaan, faktor yang mempengaruhi kerja karyawan adalah employee

engagement. Keterlibatan karyawan memiliki hubungan lain dalam perilaku organisasi. ide Dalam perilaku organisasi, berbicara tentang hubungan dengan karyawan organisasi. Sebagai salah satu ide perilaku organisasi, karyawan Partisipasi berbeda dengan konsep lain, seperti komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, penulis mengkaji hubungan antara employee engagement dengan employee engagement Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia di masa kini sudah mengarah ke human capital. Sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai supporting (penunjang), namun sebagai sumber aset keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha dilakukan perusahaan dalam pengembangan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki tingkat engagement yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi atau perusahaan. Keterikatan emosi yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaannya. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, keterikatan karyawan lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja, serta merupakan tatanan yang sangat strategi yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam perkembangan bisnis dan masa depan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bersaing dalam arus perubahan yang semakin dinamis.

Jika suatu perusahaan ingin melatih karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan cara terbaik. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan mendapatkan bayaran atas usahanya sendiri akan membawa kepuasan bagi karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan.

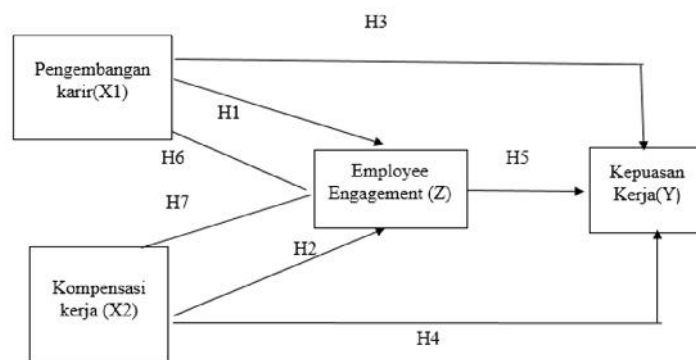
Fenomena-fenomena yang peneliti temukan yang terjadi pada GURU SMAN 8 MERANGIN hubungan employee Engagement masih kurang baik sepenuhnya didalam sekolah karena merasa kurangnya penerapan pengembangan karir yang ditetapkan sehingga kompensasi kerja tidak terencana dan searah, sehingga guru merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

GURU SMAN 8 MERANGIN membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengembangan karir dan kompensasi kerja. Banyaknya sumber daya manusia, Sekolah harus bisa mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan guru yang memiliki kerja yang baik agar sesuai dengan kemampuan guru sehingga dapat mengoptimalkan kepuasan kerja guru sehingga tercipta keunggulan bisnis dan visi sekolah.

SMAN 8 MERANGIN adalah sekolah sehat berbudaya lingkungan yang memfasilitasi peserta didik tidak hanya pendidikan reguler, namun dengan tambahan berbagai program seperti KSN, KOSN, FLS2N dan ekstrakurikuler sesuai minat dan bakat masing-masing. SMAN 8 MERANGIN mengedepankan program UKS dan Adiwiyata untuk mewujudkan visi dan misi sekolah sebagai sekolah sehat berbudaya lingkungan.

Kepuasan kerja guru SMAN 8 MERANGIN dapat dilihat dibawah ini adanya naik turunnya jumlah guru yang ada di SMAN 8 MERANGIN dapat berpengaruh pada kurangnya hubungan employee engagement guru dan sekolah SMAN 8 MERANGIN.

KERANGKA PIKIR



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang ada untuk menjawab permasalahan tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pada guru SMAN 8 MERANGIN.
- H2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pada GURU SMAN 8 MERANGIN.
- H3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada GURU SMAN 8 MERANGIN.
- H4. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada GURU SMAN 8 MERANGIN .
- H5. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja GURU SMAN 8 MERANGIN.
- H6. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui employee engagement sebagai variabel intervening pada GURU SMAN 8 MERANGIN.
- H7. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui employee engagement pada GURU SMAN 8 MERANGIN.

METODE PENELITIAN

Yang menjadi objek penelitian ini adalah guru SMAN 8 MERANGIN JL, Kemang Manis Kecamatan Pamenang ,Kabupaten Merangin, Jambi 37357, Indonesia.

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 41 orang guru di SMAN 8 MERANGIN JL, Kemang Manis Kecamatan Pamenang ,Kabupaten Merangin, Jambi 37357, Indonesia.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh guru di SMAN 8 MERANGIN, Banyaknya guru pada SMAN 8 MERANGIN adalah 41 orang. Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh

populasi menjadi sampel sehingga sampel yang digunakan berjumlah 41 orang guru SMAN 8 MERANGIN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel .1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.99	2.465		1.21	.23
		2			4	2
	Pengembangan Karir (X1)	.094	.086	.101	1.09	.28
	Kompensasi Kerja (X2)	.698	.126	.540	5.54	.00
	Employee Engagement (Z)	.320	.111	.359	2.87	.00
					6	0
					7	7

$$Y = 2,992 + 0,094 X_1 + 0,698 X_2 + 0,320 Z + e$$

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Probabilitas	Keputusan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap <i>Employee Engagement</i> .	0,000	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> .	0,000	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.	0,282	0,05	Ditolak
H ₄	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.	0,000	0,05	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja.	0,007	0,05	Diterima

Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung

Hipotesis	Pernyataan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
H ₆	Pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui <i>Employee Engagement</i> .	0,101	$0,464 * 0,359 = 0,166$
H ₇	Pengaruh langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui <i>Employee Engagement</i> .	0,540	$0,524 * 0,359 = 0,188$

PEMBAHASAN

H1: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Employee Engagement

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis pertama yang diajukan terbukti variabel Pengembangan Karir (X1) 4,950 lebih besar dari t-tabel 2,024. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Pengembangan Karir (X1) 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Employee Engagement. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Pengembangan Karir harus berjalan dengan baik untuk meningkatkan Employee Engagement Karyawan perusahaan. Pengembangan Karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Dengan adanya Pengembangan Karir yang baik akan mampu meningkatkan hasil kerja seseorang. Employee Engagement memang pada dasarnya hal pokok yang menentukan karyawan untuk lebih puas dalam bekerja.

H2: Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Employee Engagement

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kedua yang diajukan terbukti variabel Kompensasi Kerja (X2) 5,587 lebih besar dari t-tabel 2,024. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kompensasi Kerja (X2) 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Kompensasi Kerja akan semakin baik ketika

mendapatkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Dengan adanya Kompensasi Kerja maka akan membuat karyawan lebih mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu diperhatikan Employee Engagement karyawan.

H3: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis ketiga yang diajukan ditolak variabel Pengembangan Karir (X1) 1,091 lebih besar dari t-tabel 2,026. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Pengembangan Karir (X1) 0,282. Maka dapat disimpulkan bahwa secara persial Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa secara persial Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengembangan Karir merupakan salah satu faktor penentu dari hasil kerja karyawan. Pengembangan Karir yang baik akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Pengembangan Karir harus berjalan dengan baik untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan perusahaan. Pengembangan Karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan adanya Pengembangan Karir yang baik akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengembangan Karir memang pada dasarnya hal pokok yang harus di dapatkan oleh karyawan sehingga menjadi motivasi tersendiri untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

H4: Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis keemot yang diajukan terbukti variabel Kompensasi Kerja (X2) 5,546 lebih besar dari t-tabel 2,026. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kompensasi Kerja (X2) 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara persial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa secara persial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi Kerja merupakan salah satu faktor penentu dari hasil kerja karyawan. Kompensasi Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Kompensasi Kerja akan semakin baik ketika mendapatkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja. Dengan adanya Kompensasi Karir maka akan membuat karyawan lebih mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu diperhatikan Kompensasi

Kerja karyawan. Kompensasi Kerja yang layak di dapatkan oleh karyawan akan mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

H5: Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis keenam yang diajukan terbukti untuk variabel Penge variabel Employee Engagement (Z) 2,877 lebih besar dari t-tabel 2,026. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Employee Engagement (Z) 0,007. Maka dapat disimpulkan bahwa secara persial Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Employee Engagement merupakan salah satu faktor penentu dari hasil kerja karyawan. Employee Engagement yang baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Employee Engagement merupakan salah satu faktor penentu dari hasil kerja karyawan. Employee Engagement yang baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Employee Engagement akan semakin baik ketika mendapatkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan adanya Employee Engagement maka akan membuat karyawan lebih mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu diperhatikan Employee Engagement karyawan. Employee Engagement yang di dapatkan oleh karyawan akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

H6: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung Pengembangan Karir lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement. Maka Kepuasan Kerja akan naik melalui Employee Engagement, Kepuasan Kerja semakin bagus apabila tidak langsung di pengaruhi oleh Pengembangan karir. Pengembangan Karir harus berjalan dengan baik untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Pengembangan Karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kerja seseorang. Dengan adanya Pengembangan Karir yang baik akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan. Pengembangan Karir memang pada dasarnya hal pokok yang ingin di capai oleh karyawan. Kemudian.

H7: Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung Kompensasi Kerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement. Maka Kepuasan Kerja akan naik melalui Employee Engagement, Kepuasan Kerja semakin bagus apabila tidak langsung di pengaruhi oleh Kompensasi Kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu diperhatikan Kompensasi Kerja. Kemudian Dengan adanya Kompensasi Kerja maka akan membuat karyawan lebih mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu diperhatikan Kompensasi Kerja karyawan. Kompensasi Kerja yang layak di dapatkan oleh karyawan akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Employee Engagement.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Kerja terhadap Employee Engagement.
3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja.
6. Pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement.
7. Pengaruh langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement.

8. Kontribusi sumbangan variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi Kerja terhadap Employee Engagement adalah sebesar 86,6%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
9. Kontribusi sumbangan variabel Pengembangan Karir, Kompensasi Kerja dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 92,1%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Kaswan (2017), "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, p. 75, 2017, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3404.
- T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018.
- Y. C. N. 2017 Syaiful Bahri, "Jurnal ilmiah manajemen & bisnis," vol. 18, no. 1, pp. 9–15, 2017.
- D. D. Mariska, "Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja," vol. 14, no. 1, pp. 91–98, 2018.
- F. D. R. Thesiasari, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya," *J. menejerial Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 243–252, 2019.
- W. & S. &agung 2018 Agung, "<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi> 125," vol. 9, no. 1, pp. 125–144, 2018.
- Mulyadi, Hidayati, and S. Maria, "Pengaruh Perencanaan Karir , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan The Influence Of Career Planning , Training and Career Development On Employee Performance," *Journal.Feb.Unmul.Ac.Id*, vol. 15, no. 1, pp. 29–37, 2018.
- I. W. M. Utama, "Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karyawan Mas ART Gallery," *J. Adm. Bisnis*, vol. 5, no. 9, pp. 5494–5523, 2016.
- A. Yani, "Pengaruh PEngembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Karawang," pp. 1–14, 2014.
- Lakoy, "Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara," vol. 1, no. 4, pp. 771–781, 2016.