

In Search

Pendidikan, Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism

Penerapan Metode Double Exponential Smoothing untuk Menganalisis Peramalan Produksi Ekspor dan Konsumsi Minyak Sawit Indonesia
Muhammad Akshay Kumar, Eman Lesmana, Julita Nahar

Analisis Harga Pokok Produksi dengan Metode Full Costing dalam Menetapkan Harga Jual
Eko Purwanto, Winda Irawati

Pengaruh Service Quality dan Corporate Image Terhadap Customer Satisfaction dan Customer Loyalty (Studi Kasus Pada Pelanggan Indihome di Lima Kota Besar)
Shafa Shafira, Indrawati

Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-WOM) di Media Sosial Twitter Terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Kasus Pada Sang Pisang)
Nindita Fajriani, Indrawati

Pengaruh Return On Assets dan Leverage terhadap Penghindaran Pajak pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI
N. Heriyah

Model Kelayakan Kredit Pada P2P Lending Menggunakan Data Sosial Media
Raynald Damara Eriyanto, Alvin Ramaquita, Andry Alamsyah

Analisis Pengaruh Struktur Modal, Growth Opportunity dan Cash Holding Terhadap Nilai Perusahaan
Hilda Fauziah Wahyuni, Muhammad Muslih

Faktor Penentu Kualitas Pengungkapan CSR di Perusahaan-Perusahaan Bursa Efek Indonesia
Griselda Ayu Ratnadewati

Pengaruh Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan
Astari Dianty

Pengaruh Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Penghindaran Pajak (Penelitian pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018)
Putri Gantine Lestari

Pengaruh Kualitas Website, Pengetahuan Produk, dan Promosi Terhadap Minat Beli di Online Shop Toko Trubus
Samino, Ratih Hadianitini

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pelaporan Keuangan yang Berkualitas 283 - 290 (Penelitian pada Hotel Berbintang Di Kota Bandung)
Antonius Bimo Rentor

Analisis Ketidakpastian Lingkungan, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, dan Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Proses Pengambilan Keputusan (Survey Pada Industri Makanan di Kota Bandung)
Azwani Aulia

Analisis Pengaruh Good Corporate Governance dan Ukuran Komite Audit Terhadap Thin Capitalization Perusahaan Perusahaan Pemilik Modal Asing
Elok Faiqoh Himmah

Pengaruh Harga Per Nilai Buku, Margin Laba Bersih dan Rasio Pendapatan Harga Terhadap Kesulitan Keuangan pada Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019
Johannes Kristian Siregar

Pengaruh Budaya, Kelompok Referensi, dan Psikologis Konsumen Terhadap Orientasi Belanja Daring (Studi Kasus Pada Pengguna Internet Di Purwakarta)
Indra Maulana

Pengaruh Harga Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Proses Keputusan Pembelian Customer Export (Kasus di PT. Samcon)
Wida Ningsih

Sistem Informasi Monitoring Produksi Pada Cv Adorable Project Custom Menggunakan Metode Waterfall
Ikwan Bagja Dirgantara, Wina Witanti, Puspita Nurul Sabrina

Prediksi Produktivitas Kakao Kabupaten Mamuju dengan Algoritma K-Nearest Neighbor
Samsari, Irfan A.P, Nuralamsah Zulkarnaim

Pemetaan Daerah Prioritas Penanganan Stunting Pada Ibu Hamil Menggunakan Metode Topsis (Studi Kasus :Kabupaten Majene)
Nurfaidah, Heliawaty Hamrul, Farid Wajidi

Sistem Klasifikasi Pola Perilaku Bendungan Menggunakan K-Nearest Neighbor Berbasis Data Temporal di Bendungan Djuanda
Fajar Tresnawiguna, Yulison Herry Chrisnanto, Puspita Nurul Sabrina

Analisis Laporan Sisa Hasil Usaha (Shu) Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Mandiri Bangkit Jaya Kabupaten Subang
Sakti Muda Nasution

Pengaruh Job Description Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat CV Calysta Prima Aesthetic
Indarta Priyana, Fajar Ismail, Ayu Nike Retnowati



In Search

*Informatics, Science, Entrepreneur,
Applied Art, Research, Humanism*

Susunan Tim In Search

Pelindung

Dr. Ir. Bob Foster, M.M.

Pengarah

Drs. H. Muh. Deni Johansyah, M.M.

Anggota Redaksi

Budiman, S.T., M.Kom.

Faisal Reza, S.Sos., M.I.Kom..

Nida Muthi Annisa, S.Psi., M.A.

Ratih Hadiani, S.Kom., M.B.A.

Nichi Hana Karlina, S.Sn., M.Ds.

Elok Faiqoh Himmah, S.E., M.A.

Publikasi

Aggi Panigoro, S.E., M.M.

Guci Derry Midaya P, S.Kom

Sirkulasi

Ripki Achmad Budiman, S.IP.

Aan Dirana, A. Ma. Pust.

Pengantar Redaksi

In Search

Sebagai media informasi penelitian pada Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI), In Search memfasilitasi publikasi hasil penelitian dan memberikan pengetahuan perkembangan keilmuan bagi pembacanya.

Edisi saat ini adalah Volume 19 No. 02, November 2020. Edisi kali ini terdiri dari 21 judul artikel hasil penelitian dari bidang Informatika, Ilmu Ekonomi, Manajemen, Psikologi, Akuntansi dan Matematika.

Penulis dalam artikel kali ini selain berasal dari UNIBI, juga berasal dari perguruan tinggi lain, seperti Telkom University, Universitas Padjajaran, STIE Dr.Khez. Muttaqien, Universitas Jendral Achmad Yani, dan Universitas Sulawesi Barat

Semoga dengan keberagaman institusi penulis, dapat menambah wawasan dan meningkatkan warna berpikir, serta meningkatkan minat meneliti bagi pembaca.

Salam,

Redaksi

In Search

Diterbitkan oleh LPPM UNIBI
Jln. Soekarno Hatta No.643 Bandung
Telp. 022 7329841
Fax. 022 7320842
e-mail : lppm@unibi.ac.id

DAFTAR ISI

Penerapan Metode <i>Double Exponential Smoothing</i> untuk Menganalisis Peramalan Produksi Ekspor dan Konsumsi Minyak Sawit Indonesia Muhammad Akshay Kumar, Eman Lesmana, Julita Nahar	187 – 194
Analisis Harga Pokok Produksi dengan Metode <i>Full Costing</i> dalam Menetapkan Harga Jual Eko Purwanto, Winda Irawati	195 – 201
Pengaruh <i>Service Quality</i> dan <i>Corporate Image</i> Terhadap <i>Customer Satisfaction</i> dan <i>Customer Loyalty</i> (Studi Kasus Pada Pelanggan Indihome di Lima Kota Besar) Shafa Shafira, Indrawati	202 – 208
Pengaruh <i>Electronic Word Of Mouth</i> (E-WOM) di Media Sosial Twitter Terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Kasus Pada Sang Pisang) Nindita Fajriani, Indrawati	209 – 215
Pengaruh <i>Return On Assets</i> dan <i>Leverage</i> terhadap Penghindaran Pajak pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI N. Heriyah	216 – 226
Model Kelayakan Kredit Pada P2P <i>Lending</i> Menggunakan Data Sosial Media Raynald Damara Eriyanto, Alvin Ramaquita , Andry Alamsyah	227 – 233
Analisis Pengaruh Struktur Modal, <i>Growth Opportunity</i> dan <i>Cash Holding</i> Terhadap Nilai Perusahaan Hilda Fauziah Wahyuni, Muhammad Muslih	234– 241
Faktor Penentu Kualitas Pengungkapan CSR di Perusahaan-Perusahaan Bursa Efek Indonesia Griselda Ayu Ratnadewati	242 – 250
Pengaruh Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan Astari Dianty	251 – 262
Pengaruh Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Penghindaran Pajak (Penelitian pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018) Putri Gantine Lestari	263 –267
Pengaruh Kualitas Website, Pengetahuan Produk, dan Promosi Terhadap Minat Beli di Online Shop Toko Trubus Samino, Ratih Hadiani	268 – 282
Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pelaporan Keuangan yang Berkualitas (Penelitian pada Hotel Berbintang Di Kota Bandung)	283 - 290

Antonius Bimo Rentor

Analisis Ketidakpastian Lingkungan, Sistem Informasi Akuntansi
Manajemen, dan Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap
Proses Pengambilan Keputusan
(Survey Pada Industri Makanan di Kota Bandung) 291 - 300

Azwani Aulia

Analisis Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Ukuran Komite Audit
Terhadap *Thin Capitalization* Perusahaan Perusahan Pemilik Modal Asing 301- 314

Elok Faiqoh Himmah

Pengaruh Harga Per Nilai Buku, Margin Laba Bersih dan Rasio
Pendapatan Harga Terhadap Kesulitan Keuangan pada Sektor Keuangan
yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019 315- 329

Johannes Kristian Siregar

Pengaruh Budaya, Kelompok Referensi, dan Psikologis Konsumen Terhadap
Orientasi Belanja Daring (Studi Kasus Pada Pengguna Internet Di Purwakarta) 330- 337

Indra Maulana

Pengaruh Harga Produk Dan Kualitas Pelayanan
Terhadap Proses Keputusan Pembelian *Customer Export*
(Kasus di PT. Samcon) 338- 349

Wida Ningsih

Sistem Informasi Monitoring Produksi Pada Cv Adorable
Project Custom Menggunakan Metode Waterfall 350- 356

Ikwan Bagja Dirgantara, Wina Witanti, Puspita Nurul Sabrina

Prediksi Produktivitas Kakao Kabupaten Mamuju dengan Algoritma
K-Nearest Neighbor 357- 363

Samsari, Irfan A.P, Nuralamsah Zulkarnaim

Pemetaan Daerah Prioritas Penanganan Stunting
Pada Ibu Hamil Menggunakan Metode Topsis (Studi Kasus :Kabupaten Majene) 364- 374

Nurfaidah, Heliawaty Hamrul, Farid Wajidi

Sistem Klasifikasi Pola Perilaku Bendungan Menggunakan K-Nearest
Neighbor Berbasis Data Temporal di Bendungan Djuanda 375- 383

Fajar Tresnawiguna, Yulison Herry Chrisnanto, Puspita Nurul Sabrina

Pengaruh *Job Description* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Kantor Pusat Cv Calysta Prima Aesthetic 384- 400

Indarta Priyana, Fajar Ismail, Ayu Nike Retnowati

**PROPOSAL
PENELITIAN**



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

Oleh :

Indarta Priyatna, S.T., M.M.

NIDN. 0412046601

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS INFORMATIKA DAN BISNIS INDONESIA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN


1.	Judul Penelitian	Pengaruh Job Description Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat Cv Calysta Prima Aesthetic
2.	Ketua Peneliti / Pengusul	
	• Nama	Indarta Priyatna, S.T., M.M.
	• Email	indarta.priyana@unibi.ac.id
	• N I K/NIDN	0412046601
	• Jab. Fungsional /	Asisten Ahli
	• Bidang Keahlian	Manajemen Sumber Daya Manusia
	• Jurusan / Fakultas	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3.	Periode Waktu Penelitian	1 Januari 2020 s.d. 1 Desember 2020
4.	Rencana Luaran Penelitian	Jurnal Nasional terakreditasi Jurnal internasional bereputasi

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Drs. Elan Rusnandar, M.M.
NIDN. 04.251264.02

Bandung, 25 Agustus 2020
Ketua Peneliti



Indarta Priyana, S.T., M.M.
NIDN. 0412046601

Menyetujui
Wakil Rektor Riset dan Kemahasiswaan



Drs. H. Muhammad Deni Johansyah, M.M.
NIDN. 00.141260.01

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	3
BAB III METODE PENELITIAN	5
BAB IV BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN	6
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

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.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Dari data dan fakta yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan masalah yaitu bagaimana cara mengetahui gambaran job description dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta besaran pengaruhnya baik parsial maupun simultan pada karyawan pusat CV Calysta Prima Aesthetic.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah menghitung pengaruh job description dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pusat CV Calysta Prima Aesthetic.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini untuk memberikan informasi kepada CV Calysta Prima Aesthetic bagaimana pengaruh job description dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 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

1.2 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 pernyataan 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

1.3 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.

BAB III

METODELOGI 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 satu 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 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 informasi 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.

BAB IV
BIAYA DAN JADWAL PELAKSANAAN

Tabel 4.1
Anggaran Biaya Penelitian Dasar Pemula

No	Keterangan	Besaran
1.	Honor Tenaga Penunjang	Rp 1,000,000,00
2.	Kertas A4, internet, jurnal keuangan dan bursa keuangan	Rp 900,000,00
3.	Akomodasi	Rp 500,000,00
4.	Publikasi , Seminar, laporan, lainnya	Rp 650,000,00
5.	Jumlah	Rp. 3.000.000,00

Tabel 4.2
Jadwal Penelitian Dasar Pemula

No	Jenis Kegiatan	Bulan												
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
1	Observasi Pendahuluan	x	x	x										
2	Pengumpulan data Penunjang pada PT. Duta			x	x	x								
3	Penyusunan Artikel Ilmiah						x	x						
5	Publikasi Jurnal								x	x	x			
4	Penyusunan laporan Penelitian										x	x	x	

DAFTAR PUSTAKA

- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung: ALFABETA
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A. 2018. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2018. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: ALFABETA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BIODATA KETUA PENELITI

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Indarta Priyana, S.T., M.M.
2	Jenis Kelamin	Laki – laki
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli/1 Desember 2018
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	5007.15.001
5	NIDN	0412046601
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Kulon Progo, 12 April 1966
7	E-mail	indarta.priyana@unibi.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081395003737
9	Alamat Kantor	Jl. Soekarno-Hatta No.643, Sukapura, Kec. Kiaracandong, Kota Bandung, Jawa Barat 40286
10	Nomor Telepon/Faks	
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1 = 4
12	Mata Kuliah yg Diampu	1.Manajemen Sumber Daya Manusia 2.Character Building 3.Pengantar Manajemen 4.Perilaku Organisasi

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta	Universitas Pasundan	
Bidang Ilmu	Teknik Perminyakan	Magister Manajemen	
Tahun Masuk-Lulus	1986-1995	2013-2016	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Evaluasi Penyemenan Primer Casing Produksi pada Sumur-sumur Lapangan Jatibarang		
Nama Pembimbing/Promotor			

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



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

Oleh :

Indarta Priyatna, S.T., M.M.

NIDN. 0412046601

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS INFORMATIKA DAN BISNIS INDONESIA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

1.	Judul Penelitian	Pengaruh Job Description Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat Cv Calysta Prima Aesthetic
2.	Ketua Peneliti / Pengusul	
	• Nama	Indarta Priyatna, S.T., M.M.
	• Email	indarta.priyana@unibi.ac.id
	• N I K/NIDN	0412046601
	• Jab. Fungsional /	Asisten Ahli
	• Bidang Keahlian	Manajemen Sumber Daya Manusia
	• Jurusan / Fakultas	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3.	Periode Waktu Penelitian	1 Januari 2020 s.d. 1 Desember 2020
4.	Rencana Luaran Penelitian	Jurnal InSearch Volume 19 No. 02, November 2020



Bandung, 11 Desember 2020
Ketua Peneliti

Indarta Priyana, S.T., M.M.
NIDN. 0412046601

Menyetujui
Wakil Rektor Riset dan Kemahasiswaan

Drs. H. Muhammad Deni Johansyah, M.M.
NIDN. 00.141260.01

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
RINGKASAN	1
BAB I PENDAHULUAN.....	2
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	3
BAB III METODE PENELITIAN	5
BAB IV HASIL DAN ANALISA PENELITIAN	27
BAB V LUARAN PENELITIAN.....	45
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran job description dan kompensasi terhadap 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 kepuasan kerja karyawan. Besar pengaruh job description dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 86,9% terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

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.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 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

2.2 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 pernyataan 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

2.3 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.

BAB III

METODELOGI 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 informasi 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.

BAB IV
HASIL DAN ANALISA PENELITIAN

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%
Usia	16-22 Tahun	6	15,4%
	23-33 Tahun	26	66,7%
	34-40 Tahun	7	17,9%

Sumber : Data Hasil olah Penulis 2020

4.1 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.

4.2 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 kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,8% merupakan pengaruh faktor lain di luar variabel yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji T job description diketahui nilai thitung $2,329 > t_{tabel}$ $1,688$ sehingga nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh job description terhadap kepuasan kerja.

4.2.1 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 kepuasan 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 $3,942 > t_{tabel}$ $1,688$ sehingga nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

4.2.2 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 $F_{hitung} 119,165 > F_{tabel} 3,24$ 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.

BAB V LUARAN

PENELITIAN

Penelitian ini telah terbit pada Jurnal InSearch Volume 19 No. 02, November 2020.

The screenshot shows the In Search journal website interface. At the top, there is a dark blue header with the journal name "In Search" and navigation links for "Daftar" and "Login". Below the header, there are navigation options: "Terkini", "navigation.archives", and "Terbilang Kami". A search bar with a magnifying glass icon and the text "Carilah" is located on the right side of the header.

The main content area features the article title: "PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT CV CALYSTA PRIMA AESTHETIC". Below the title, the authors are listed: Indarta Priyana, Fajar Ismail, and Ayu Nike Retnowati, along with their affiliations at Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia.

An abstract is provided, stating the research aims to understand the relationship between job description and compensation and job satisfaction at CV Calysta Prima Aesthetic. The methodology used is descriptive and verification. The population consists of employees at CV Calysta Prima Aesthetic, with a sample size of 39 people using a technical method.

On the right side of the article, there are utility links: "Jurnal InSearch sudah terindeks di:", "Bahasa" (with sub-links for "Bahasa Indonesia" and "English"), and "Informasi" (with sub-links for "Untuk Pembaca", "Untuk Penulis", and "Untuk Pustakawan").

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa job description 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.

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 X1 terhadap Y adalah sebesar 0,027 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti terdapat pengaruh job description terhadap kepuasan kerja.

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 X2 terhadap Y pada kantor pusat CV Calysta Prima adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa job description dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 86,9% dalam penelitian ini diketahui nilai F_{hitung} job description dan kompensasi 119,165 > F_{tabel} 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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. *Perpusatakaan 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 2

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. BIODATA KETUA PENELITI

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Indarta Priyana, S.T., M.M.
2	Jenis Kelamin	Laki – laki
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli/1 Desember 2018
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	5007.15.001
5	NIDN	0412046601
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Kulon Progo, 12 April 1966
7	E-mail	indarta.priyana@unibi.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081395003737
9	Alamat Kantor	Jl. Soekarno-Hatta No.643, Sukapura, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40286
10	Nomor Telepon/Faks	
11	Lulusan yang Telah Dihilkan	S-1 = 4
12	Mata Kuliah yg Diampu	1.Manajemen Sumber Daya Manusia 2.Character Building 3.Pengantar Manajemen 4.Perilaku Organisasi

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta	Universitas Pasundan	
Bidang Ilmu	Teknik Perminyakan	Magister Manajemen	
Tahun Masuk-Lulus	1986-1995	2013-2016	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Evaluasi Penyemenan Primer Casing Produksi pada Sumur-sumur Lapangan Jatibarang		
Nama Pembimbing/Promotor			

2. SURAT TUGAS



Lembaga
Penelitian dan
Pengabdian
Masyarakat

Kampus:
Jalan Soekarno Hatta
No. 643 Bandung -
Jawa Barat
Indonesia 40286
T: +6222 7320841
F: +6222 7320842
E: lppm@unibi.ac.id
www.unibi.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 19/LPPM/FEB/IX/2020

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (LPPM-UNIBI), dengan ini memberikan tugas kepada:

No.	Nama Dosen	NIK/NIDN
1	Indarta Priyana, S.T., M.M.	0412046601

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian dengan tema **“Pengaruh Job Description Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat Cv Calysta Prima Aesthetic”**

Tugas ini hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasil kegiatan kepada bagian LPPM.

Bandung, 4 September 2020
Plt. Ka. LPPM

Drs. Muhamad Deni Johansyah, M.M.
NIDN. 00.141260.01

3 Artikel Penelitian

In Search

p-ISSN: 2085-7993

e-ISSN: 2580-3239

Volume 19 No. 02, November 2020

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, fajarismail30@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 kepuasan kerja karyawan. Besar pengaruh *job description* dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 86,9% terhadap kepuasan 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 pernyataan 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 verifikasi.

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 verifikasi 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 informasi 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%
Usia	16-22 Tahun	6	15,4%
	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	Vartabel	Rata-Rata Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Job Description	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 kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,8% merupakan pengaruh faktor lain di luar variabel yang tidak di jelaskan dalam

penelitian ini. Berdasarkan hasil uji T *job description* diketahui nilai thitung 2,329 > ttabel 1,688 sehingga nilai Sig. untuk pengaruh X1 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 kepuasan 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 $3,942 > t_{tabel} 1,688$ sehingga nilai Sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 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 $F_{hitung} 119,165 > F_{tabel} 3,24$ 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* $2,329 > t_{tabel} 1,688$ 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.

3. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa kompensasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 84,9% dalam penelitian ini diketahui nilai thitung kompensasi $3,942 > t_{tabel} 1,688$ 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.
- Nurchayani, 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*. Perpustakaan 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 (BEL)*. 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.
- Rajaguguk, 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

