

Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima

Putri Ananda Sri Afifah, Hairani Tarigan

Program Studi Manajemen, Universitas Asa Indonesia

Email: putrianandasa36@gmail.com, haitarigan@gmail.com

Article Information

Submitted: 04 Juli 2023

Accepted: 21 Juli 2023

Online Publish: 21 Juli 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Etos Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Produktivitas Kerja (X3) terhadap tingkat Kepuasan Kerja (Y) di Senayan Avenue By. Ottolima. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan perusahaan pada bulan Maret 2023 sebagai sampel. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling, dengan metode sampel jenuh sehingga terpilih 109 responden yang dianggap mewakili populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Analisis data menggunakan uji klasik sebelum melakukan analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Selanjutnya, dilakukan uji f, uji t, Korelasi, dan uji Determinasi untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Etos Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Namun, variabel Variabel Kompensasi (X2) dan Produktivitas Kerja (X3) memiliki dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja. secara individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada satu variabel yang tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, sementara dua variabel lainnya memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan karyawan di Senayan Avenue By Ottolima.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

Internet technology has made it easy to access various platforms, one of which is the purpose of this study is to determine and analyze the influence of Work Ethic (X1), Compensation (X2), and Work Productivity (X3) on Job Satisfaction (Y) at Senayan Avenue By Ottolima. The design/methodology/approach of this research involves the entire employees at Senayan Avenue By. Ottolima in March 2023. The sampling technique used is probability sampling, with a saturated sample method to determine 109 respondents. The data collection method uses questionnaires that have been tested for validity and reliability. The analysis method uses classical tests, followed by Multiple Linear Regression using SPSS 26 as a tool, and then followed by f-test, t-test, correlation, and determination tests. The findings of this study prove that partially, the work ethic variable does not have a positive influence on job satisfaction, the compensation variable has a positive influence on job satisfaction, and the work productivity variable has a positive influence on job satisfaction partially. Therefore, one variable does not have an influence on job satisfaction, while the other two variables have a positive influence on job satisfaction of employees at Senayan Avenue By. Ottolima.

Keywords: *Work Ethic, Compensation, Work Productivity, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Dalam era yang berkembang pesat ini, bisnis mengalami perkembangan yang signifikan, terutama di Indonesia. Kemajuan ini disebabkan oleh adanya berbagai sektor ekonomi yang muncul, seperti industri makanan dan minuman, serta sektor olahraga dan jasa. Akibatnya, persaingan dalam dunia bisnis menjadi sangat ketat.

Senayan Avenue By. Ottolima merupakan salah satu bisnis yang mengelola makanan dan minuman, beserta olahraga golf yang kini sedang digemari berbagai kalangan, yang mempunyai karyawan sebanyak 500 karyawan kontrak, yang berlokasi di Jakarta Pusat DKI Jakarta. Senayan Avenue By. Ottolima menyediakan banyak fasilitas dan clubhouse modern. Clubhouse terdiri dari *The Terrace Asian Food*, restoran Jepang Takumi, tersedia meeting room dan 5 VIP Room untuk 8 hingga 12 orang, dan juga tersedia coffe shop Senayan Deli. Di ruangan loker tamu terdapat sauna, steam room dan jacuzzi. Selain itu Senayan Avenue juga menyediakan sektor olahraga yaitu golf yang terkenal dengan nama Senayan Golf Club.

Menurut ([Hamali, 2016](#)) sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam perusahaan dan pemerintahan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas perusahaan adalah melalui keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas ([Herry, 2019](#)). Untuk mendapatkan informasi tentang kepuasan kerja di sebuah perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beberapa faktor yang meliputi etos kerja, kompensasi dan produktivitas kerja. Hal ini bertujuan untuk mencapai kepuasan karyawan yang diinginkan.

Etos kerja memiliki dampak pada tingkat kepuasan kerja. Etos kerja mencakup sikap, pandangan, adat budaya, dan sifat terhadap cara kerja yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Menurut ([Marnisah, 2020a](#)) norma-norma yang perlu ditetapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah aturan dan standar yang mengatur perilaku dan tindakan anggota organisasi.

Kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut ([Tannady, 2022](#)) kompensasi merupakan strategi yang digunakan oleh organisasi untuk menjaga keberlangsungan sumber daya manusia. Kompensasi juga dapat dijelaskan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan ([Kasmir, 2016](#)). Apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi yang memadai, maka kualitas sumber daya manusia yang dimiliki juga akan menurun.

Terdapat hubungan antara produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat berasal dari faktor-faktor seperti kepuasan terhadap profesi, kompensasi, peluang kenaikan jabatan, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hasil kerja secara keseluruhan ([Busro, 2018b](#)). Oleh karena itu, karyawan dapat mengalami tingkat kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali pengaruh etos kerja, kompensasi, dan produktivitas terhadap kepuasan kerja di Senayan Avenue By. Ottolima.

Kajian Pustaka

Etos Kerja

Menurut ([Marnisah, 2020a](#)) norma-norma yang perlu ditegakkan dalam perusahaan atau organisasi adalah peraturan dan aturan yang harus diikuti oleh anggota organisasi dalam perilaku dan tindakan mereka. Etos kerja juga dapat dijelaskan sebagai sikap yang dimiliki oleh individu atau kelompok, serta kesadaran yang mendasarinya terhadap orientasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini mencakup sifat-sifat seperti disiplin, kerja keras, tekun, gigih, menghargai waktu, dan lain sebagainya ([Moko, 2021](#)).

Beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur etos kerja meliputi kerja keras (*work hard*), disiplin (*discipline*), kejujuran (*honesty*), dan tanggung jawab (*responsibility*) ([Marnisah, 2020b](#)).

Dalam era revolusi industri, persaingan kerja yang tinggi menuntut setiap karyawan memiliki keterampilan yang kompetitif untuk dapat bersaing. Selain itu, etos kerja juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja, seperti yang telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya ([Nofitasari & Anton, 2021](#)). Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Etos Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Senayan Avenue By. Ottolima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Tidak memiliki hubungan positif antara Etos Kerja dengan tingkat Kepuasan Kerja karyawan di Senayan Avenue By. Ottolima.

Kompensasi

Menurut ([Indrasari&ansory, 2018](#)) kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi mencakup pembayaran langsung berupa uang tunai, atau tidak langsung dalam bentuk tunjangan atau fasilitas, serta dapat melibatkan pemberian insentif kepada karyawan ([Marwansyah, 2019](#)). Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang telah diberikan, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung ([Segoro, 2018](#); [Sihombing et al., 2015](#)).

Kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan ([Sedarmayanti, 2017](#)). Kompensasi merujuk pada kombinasi dari kompensasi finansial, layanan, dan manfaat yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi ([sukrispiyanto, 2019](#)).

Kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu *kompensasi langsung* (upah, gaji, upah insentif) dan *kompensasi tidak langsung* (manfaat dan layanan) ([Irmayanti, 2021](#)).

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kompensasi dapat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan menerima kompensasi yang memadai dan adil, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan ([Tamali & Munasip, 2019](#)). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di Senayan Avenue By. Ottolima.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dalam waktu yang ditentukan. Ketika seorang karyawan mencapai prestasi yang baik dalam pekerjaannya, produktivitas kerja cenderung meningkat. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak memenuhi standar yang diharapkan, produktivitas kerja dapat menurun ([Ardana et al., 2012](#); [Busro, 2018b](#)). Sedangkan menurut ([Hartatik, 2019](#)) Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan tingkat kualitas yang lebih tinggi.

Produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan hasil (output) yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan input yang diberikan. Selain itu, seorang karyawan dianggap produktif jika mampu mengelola barang dan jasa sesuai dengan target yang ditetapkan ([Tannady, 2017](#)). Menurut ([Amiruddin, 2016](#)) produktivitas kerja dapat diukur melalui perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan waktu yang diperlukan. Selain itu,

produktivitas kerja juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja (Priatna et al., 2021). Sedangkan menurut (Ganyang, 2018) produktivitas kerja melibatkan evaluasi terhadap output yang dihasilkan berdasarkan input yang digunakan.

Produktivitas kerja dapat diukur melalui 4 indikator utama, yaitu kualitas, kuantitas, kontinuitas, dan efisiensi (Ganyang, 2018). Dan menurut (Marnisah, 2020a) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan beberapa indikator, antara lain kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan kualitas.

Telah terbukti dalam penelitian sebelumnya bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Wirayani et al., 2021). Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh antara produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut (Busro, 2018a) kepuasan kerja dapat timbul dari beberapa faktor, antara lain jenis pekerjaan, kompensasi, peluang kemajuan, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, serta pencapaian hasil kerja secara keseluruhan. Sedangkan menurut (Ganyang, 2018) kepuasan kerja merupakan emosi yang muncul saat seseorang merasa puas dengan profesinya.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dipengaruhi oleh perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Tannady, 2022). Kepuasan kerja dapat juga diartikan sebagai rasa cinta atau kasih sayang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Marnisah, 2020a). Kepuasan kerja adalah pandangan pegawai atas dirinya dan pekerjaannya (Segoro, 2018).

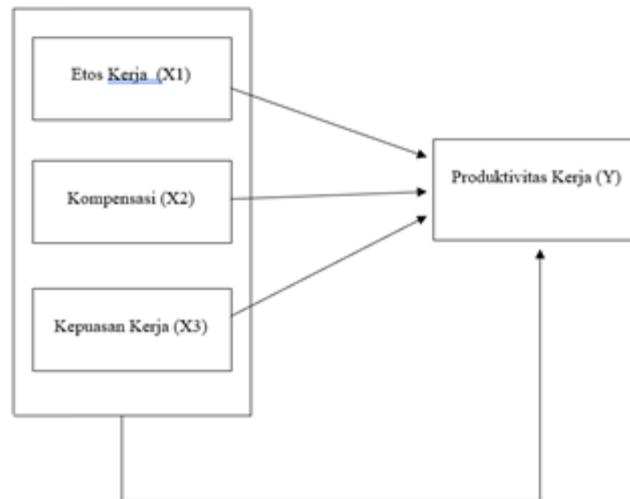
Kepuasan kerja menurut (Afandi, 2016) beberapa faktor yang menjadi indikator kepuasan kerja meliputi jenis pekerjaan, tingkat upah, kesempatan untuk promosi, hubungan dengan pengawas, dan kualitas kerjasama dengan rekan kerja. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan dari Etos Kerja, tingkat kompensasi, dan tingkat produktivitas kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi hubungan ini (Wirayani et al., 2021) Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesisnya:

H4: Menyatakan adanya pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Produktivitas Terhadap Kepuasan Kerja telah terbukti benar.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survei kepada karyawan di Senayan Avenue. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan angket sebagai teknik untuk mengumpulkan data, di mana pertanyaan-pertanyaan disebarkan kepada responden.

Langkah penting dalam proses pengumpulan data dan analisis data adalah menentukan populasi. Populasi dalam konteks penelitian ini merujuk pada area umum yang terdiri dari objek-objek dengan ukuran dan sifat tertentu yang akan diteliti oleh para peneliti dan kemudian diambil kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Dengan menggunakan data primer yang telah dikumpulkan, telah dibuat suatu gambaran komprehensif mengenai profil narasumber. Hasil tersebut kemudian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Profil Responden

Demografi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jensi Kelamin		
Laki-laki	45	41.3
Perempuan	64	58.7
Usia		
20 – 30	2	75.2
31 – 40	22	20.2
>40	5	4.6
Department		
Accounting	25	22.9
Food and Beverage	36	33.0
Front Office	4	33.0
Housekeeping	1	.9
Human Resources	16	14.7
Lainnya	14	12.8
Marketing and Sales	13	11.9
Total	109	109

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan data dalam tabel, dapat dilihat bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini adalah perempuan, mencakup 64 responden atau sekitar 58.7% dari total responden. Sehubungan dengan rentang usia, sebagian besar peserta penelitian berada dalam kelompok usia 20 hingga 30 tahun, mencakup 82 orang atau sekitar 75.2%. Mayoritas responden juga berasal dari department makanan dan minuman (*food and beverage*) dengan

Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima

jumlah 36 responden atau sekitar 33.0% dari total. Data ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja cenderung lebih dirasakan oleh responden perempuan yang berusia 20-30 tahun dan bekerja di departemen makanan dan minuman.

Uji Validitas

Hasil temuan dari Tabel 3 menunjukkan bahwa Dari hasil penelitian menggunakan sampel 20 responden dari Senayan Avenue By. Ottolima, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian memiliki hubungan yang signifikan dengan skala-r sebesar 0,444. Secara lebih spesifik, nilai r-hitung yang diamati lebih besar daripada nilai skala-r pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga hasil tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Tidak Valid	Valid
Etos Kerja	4	-	4
Kompensasi	5	-	5
Produktivitas Kerja	4	-	4
Kepuasan Kerja	5	-	5

Sumber: Data diolah 2023

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Etos Kerja (X ₁)	0,823	Reliabel
kompensasi (X ₂)	0,895	Reliabel
Produktivitas Kerja (X ₃)	0,751	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,760	Reliabel

Sumber Data Diolah 2023

Penelitian ini melibatkan 20 peserta sebagai ukuran sampel dan dalam penelitian ini, analisis statistik Cronbach Alpha digunakan untuk menilai konsistensi internal dan reliabilitas variabel-variabel yang ada dalam kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang melebihi 0,7, menandakan bahwa tingkat reliabilitas variabel-variabel tersebut tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

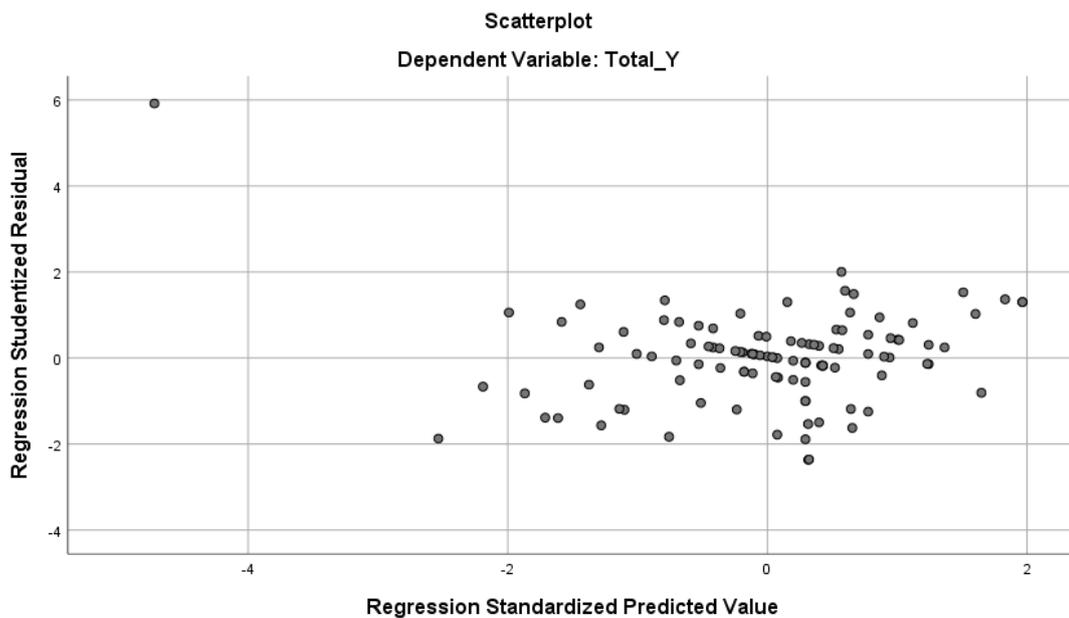
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			.0000000
Std. Deviation			2.25999217
Most Differences	Extreme	Absolute	.098
		Positive	.080
		Negative	-.098

Test Statistic	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)	.019 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.	.274 ^d
95% Confidence Interval Lower Bound	.265
Upper Bound	.283

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan metode Monte Carlo, diperoleh tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,274. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual memiliki distribusi yang mendekati normal, karena nilai signifikansinya melebihi ambang batas 0,05. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Setelah memeriksa grafik tersebut, terdapat variasi yang tidak seragam dalam setiap titik data individu, dan semuanya berlokasi di bawah sumbu Y dengan nilai yang beragam. Tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas yang terlihat.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji hubungan antara variabel independen, diperlukan analisis regresi berganda. Penggunaan model regresi yang kuat bertujuan untuk memastikan bahwa variabel independen tidak saling mempengaruhi. Jika terdapat korelasi antara variabel independen, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak berbeda secara ortogonal.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Mode	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Etos Kerja	0,571	1.750
Kompensasi	0,559	1,788
Produktivitas Kerja	0,450	2.222

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber: Data diolah 2023

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam analisis karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel, yaitu etos kerja (1,750), kompensasi (1,788), dan produktivitas kerja (2,222), semuanya kurang dari 10. Selain itu, nilai toleransi untuk ketiga variabel tersebut juga lebih besar dari 0,1, yaitu etos kerja (0,571), kompensasi (0,559), dan produktivitas kerja (0,450). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak saling terpengaruh secara signifikan dan dapat dianggap bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Untuk mengidentifikasi data linier yang signifikan, digunakan rasio signifikansi 0,05 dalam analisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi (sig) menunjukkan linearitas, karena nilai uji linearitas (p-value) kurang dari 0,05, seperti yang terlihat pada nilai 0,000.

Tabel 7. Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y	*Between Groups	173.276	9	19.253	3.782	.000
Total_X1	Linearity Deviation from Linearity	21.836	1	21.836	4.289	.041
		151.441	8	18.930	3.719	.001
	Within Groups	458.164	90	5.091		
	Total	631.440	99			

Sumber: Data diolah 2023

Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis hubungan antara etos kerja, kompensasi, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja, disarankan untuk menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Tabel berikut menunjukkan data yang digunakan dalam analisis tersebut. Dilakukan analisis regresi untuk membangun model yang dapat memprediksi kepuasan kerja berdasarkan tiga variabel independen, yaitu etos kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	13.129	1.923	
Etos Kerja	-0,170	0.139	-0,148
Kompensasi	0,244	0.100	0,300
Produktivitas Kerja	0,308	0,151	0,278

a. Dependent Variable: (Y) Kepuasan Pelanggan

Sumber: Data diolah 2023

Model tersebut direpresentasikan dengan persamaan: $\text{kepuasan kerja} = 13,129 + -0,170 (\text{kualitas pelayanan}) + 0,244 (\text{kompensasi}) + 0,308 (\text{produktivitas kerja})$.

Uji F

Uji-F digunakan untuk menguji apakah model regresi linier berganda yang dibangun dapat secara signifikan berfungsi sebagai alat yang andal untuk meramalkan dampak etos kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja terhadap kepuasan karyawan di Senayan Avenue By Ottolima.

Tabel 9. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.791	3	41.930	7.961	.000 ^b
	Residual	505.649	96	5.267		
	Total	631.440	99			

a. Dependent Variable: _Y

b. Predictors: (Constant). X3. X2. X1

Sumber: Data diolah 2023

Uji t

Uji SPSS digunakan untuk mengambil kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dampak dari uji-t dapat diamati melalui perbandingan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05.

Tabel 10. Uji t Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	13.129	1.923		6.828	.000					
Total_X1	-0.170	.139	-.148	-1.224	.224	.186	-.124	-.112	.571	1.750

Total_X2	.244	.100	.300	2.456	.016	.404	.243	.224	.559	1.788
Total_X3	.308	.151	.278	2.044	.044	.379	.204	.187	.450	2.222

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah 2023

Dari pemeriksaan table diatas, data-data dapat dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik uji t untuk variabel etos kerja (X1), ditemukan bahwa nilai t hitung adalah -1,224, dengan nilai signifikansi sebesar 0,224 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis satu (H1) tidak dapat diterima karena tingkat signifikansi statistik yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menyimpulkan bahwa variabel etos kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). H₁ ditolak.

Variabel Kompensasi

Hasil analisis statistik uji t untuk variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,456 dengan tingkat signifikansi 0,016. Nilai t hitung ini melebihi nilai t kritis sebesar 1,98 yang dapat dilihat dari tabel t. Oleh karena itu, hipotesis dua (H2) dapat diterima karena tingkat signifikansi berada di bawah 0,05 dan nilai t hitung melebihi nilai t kritis. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). H₂ diterima.

Variabel Produktivitas Kerja

Selanjutnya, Dalam analisis statistik, terdapat nilai t hitung sebesar 2,044 untuk variabel produktivitas kerja (X3), yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,98 pada tingkat signifikansi 0,044. Oleh karena itu, hipotesis tiga (H3) dapat diterima karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil ini menyimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). H₃ diterima.

Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Determinasi	r tabel	Kategori	Koefisien (%)	R	Kesimpulan
Simultan	0.446	Lemah	19.9%	0,188	Signifikan

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS versi 26, ditemukan bahwa terdapat selisih antara koefisien parsial dan koefisien determinasi, baik secara individu maupun bersama-sama, untuk variabel etos kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar 0,446 antara variabel etos kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel-variabel tersebut di Senayan Avenue By. Ottolima.

Konstruk ini dapat secara operasional didefinisikan sebagai ukuran statistik yang menggambarkan tingkat hubungan antara berbagai variabel, termasuk etos kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Hasil tabulasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 19,9%, yang menunjukkan bahwa 19,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh

variabel etos kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja yang efektif.

Penelitian ini tidak memasukkan variabel atau faktor tambahan tertentu selain variabel yang telah dijelaskan sebelumnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa etos kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks perusahaan Senayan Avenue By. Ottolima.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Senayan Avenue By Ottolima, baik secara terpisah (parsial) maupun ketika faktor-faktor lain (simultan) juga diperhitungkan. Artinya, etos kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut, dan hasil ini berlaku bahkan setelah mempertimbangkan pengaruh variabel lain yang ada dalam penelitian. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya ([Nofitasari & Anton, 2021](#)) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja di Senayan Avenue By Ottolima. Dalam analisis yang dilakukan, tidak ditemukan hubungan yang kuat atau relevan antara etos kerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Senayan Avenue By. Ottolima, baik secara terpisah (parsial) maupun ketika mempertimbangkan faktor-faktor lain secara bersama-sama (simultan). Artinya, kompensasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut, dan hasil ini berlaku bahkan setelah memperhitungkan pengaruh variabel lain dalam penelitian. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu ([Margaret Silalahi, 2022](#)) dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia”. Penelitian tersebut menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas, ditemukan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Senayan Avenue By. Ottolima, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu ([Yuni, 2019](#)) dengan judul “Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Gaji Yang Diterima Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disarikan bahwa variabel etos kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja memiliki pengaruh secara individual terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Karyawan di Senayan Avenue By. Ottolima yang

Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima

cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti etos kerja yang diterapkan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, serta tingkat produktivitas yang efektif.

Koefisien determinasi sebesar 19.9% menunjukkan sejauh mana variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menandakan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang juga dapat berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja, yang belum ditangkap dalam penelitian ini.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, disarankan agar perusahaan tetap mempertahankan aspek-aspek positif yang telah ditemukan dalam penelitian ini, seperti etos kerja yang baik, memberikan kompensasi yang memadai, dan meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, terus meningkatkan kualitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan juga dapat.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Amiruddin, I. (2016). *pengantar ekonomi sumber daya manusia*. cv budiutama.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama (ed.)). Graha Ilmu.
- Busro, M. (2018a). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Busro, M. (2018b). *Toeri - teori Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media, 54.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. Center Academic Publishing Service.
- Hartatik, I. P. (2019). *mengembangkan SDM*. katalog.
- Herry. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (p. 2). penerbit gaya media.
- Indrasari&ansory. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Irmayanti, N. W. (2021). *IDKT.KOMPENSASI - Ni Wayan Dian Irmayant.pdf*. cv budiutama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Marnisah, L. (2020a). *Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Marnisah, L. (2020b). *Revolusi industri 4.0*. cv budiutama.
- Marwansyah. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. ALFABETA.
- Moko, W. (2021). *Manajemen kinerja*. Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4).
- Priatna, H. D. K., ST, S., MM, C., & Nandan Limakrisna, M. M. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *perencanaan dan pengembangan SDM*.
- Segoro, W. (2018). *Kepuasan Kerja*.
- Sihombing, S., Gultom, S., & Sidjabat, S. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA*. in media.
- sukrispiyanto. (2019). *Kmanajemen sumber daya manusia*. indomedia pustaka.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja*. 2634(1), 55–68.
- Tannady, H. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Tannady, H. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia*.
- Wirayani, D., Suprihartini, L., & Kurniawan, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. *Bahtera Inovasi*, 1(2), 46–58. <https://doi.org/10.31629/bi.v1i2.3442>
- Yuni, N. M. M. (2019). Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Gaji Yang Diterima Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 106. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20075>

Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Di Senayan Avenue by Ottolima

Copyright holder:

Putri Ananda Sri Afifah, Hairani Tarigan (2023)

First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

This article is licensed under:

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

