

KOMPENSASI, PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT TELKOMSEL AREA IV MAKASSAR

Muliati

STIE Tri Dharma Nusantara
e-mail: muliatiabbas12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan : 1) menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar, 2) menguji pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar dan 3) menguji pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan *scientific* untuk menguji pembenaran hipotesis yang diajukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai lantai 4 PT Telkomsel Area IV Pamasuka Makassar sebanyak 60 pegawai. Sementara itu, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel yaitu 60 responden. Analisis data dengan pendekatan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa : 1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar, 2) pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar dan 3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar.

Kata kunci : Kompensasi, Pemberdayaan Pegawai, Pelatihan, Kepuasan Kerja Pegawai

Abstract

This research aims: 1) testing compensation on job satisfaction of employees of PT Telkomsel Area IV Makassar, 2) testing the effect of employee compensation on job satisfaction of employees of PT Telkomsel Area IV Makassar, 3) testing the effect of training on job satisfaction of employees of PT Telkomsel Area IV Makassar. This research approach uses a scientific approach to test the justification of the proposed hypothesis. Data collection techniques in this study used a questionnaire which was distributed directly to employees PT Telkomsel Area IV Makassar. The population in this study were employees of the fourth floor of PT Telkomsel Area IV Pamuka Makassar as many as 60 employees. Meanwhile, the sampling technique in this study was saturated sample because all the population all the population was sampled, namely 60 respondents. Data analysis with multiple liner regression approach. The results of the study found that : 1) compensation had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Telkomsel Area IV Makassar, 2) employee empowerment had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Telkomsel Area IV Makassar, 3) training had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Telkomsel Area IV Makassar.

Keywords : Compensation, Employee empowerment, Training, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Berhasilnya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Jika pegawai di perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien maka

tujuan perusahaan dapat dengan efektif tercapai. Dengan kata lain kontinuitas dan kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kepuasan kerja adalah fenomena penting di perusahaan, karena terkait dengan sikap karyawan atau perasaan seseorang untuk bekerja dihadapi. Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkat. Efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kepuasan kerja adalah rendah menyebabkan dampak negatif seperti pekerjaan pengecip, pekerjaan lambat, mogok bekerja, serta mereka lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang kerja di perusahaan lain dengan kata lain karyawannya cukup tinggi.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik kerja (Robbins & Judge, 2011). Kunci keberhasilan organisasi bisnis adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, dengan mengetahui keinginan karyawan akan meningkatkan dedikasi karyawan (Ardianti et al., 2018). Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung meningkatkan kinerja mereka baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Juniari et al., 2015).

PT Telkomsel Area IV Pamasuka Makassar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang operator jasa telekomunikasi seluler dengan frekuensi jaringan operator 900/1800 GSM, yang berdiri pada tanggal 26 Mei tahun 1995. Perusahaan ini terlibat dalam layanan Layanan Telekomunikasi dan Jaringan Wilayah Indonesia Menyediakan berbagai layanan komunikasi termasuk layanan. Koneksi telepon jaringan internet, multimedia dan pengembangan Infrastruktur komprehensif yang dikenal sebagai Indonesia Jaringan (IDN). Persaingan di antara perusahaan serupa selalu di Konfrontasi pada tantangan untuk meningkatkan kepuasan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Diantara banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja peneliti fokus pada tiga faktor, yaitu faktor kompensasi, faktor pemberdayaan pegawai dan faktor pelatihan. Kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran kepada karyawan yang berhak atas hubungan kerja mereka. Kompensasi berupa gaji yang dipersepsikan adil berdasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu (Dessler, 2015).

Kompensasi sangatlah perlu bagi karyawan karena biaya hidup sekarang semakin mahal. Misal harga sembako makin hari makin naik, apabila hanya mengandalkan gaji saja tidaklah cukup. Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan (Septerina, 2018).

Hasil penelitian (Nugraha & Yolanda, 2017), (Rahayu & Riana, 2017), (Santika, 2019) dan (Muliati, 2020) kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan diharapkan akan membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat bersikap profesional (Mundakir & Zainuri, 2018). Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif (Prasettiawan & Triyani, 2019).

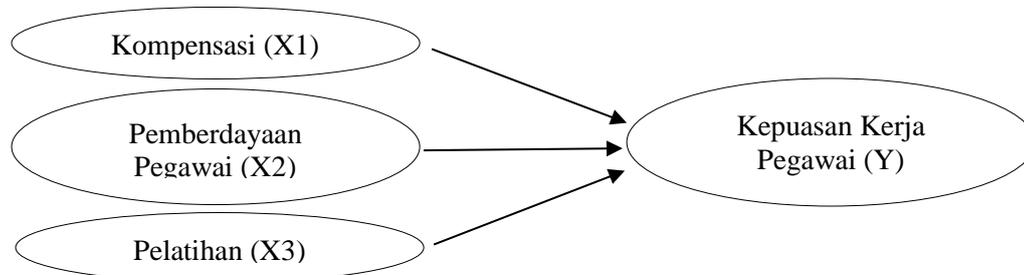
Faktor pemberdayaan karyawan juga akan memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Yang termasuk pada salah satu ciri-ciri intrinsik dalam faktor pemberdayaan pegawai, yaitu pemberian hak, wewenang, dan kewajiban kepada karyawan untuk mengatur, bertanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu sesuai aturan yang berlaku. Pemberdayaan secara konseptual adalah upaya untuk memberikan otonomi, kepercayaan atasan untuk bawahan, dan mendorong mereka untuk menjadi kreatif untuk menyelesaikan. Karyawan diberi kebebasan untuk mengambil tindakan yang terlihat tepat untuk melayani pelanggan dengan bekerja sebaik mungkin.

Pemberdayaan karyawan adalah ketika karyawan diberi kekuasaan dalam menjalankan tugasnya untuk menghadapi situasi yang tidak terduga sebelumnya (Resnadita, 2020). Peningkatan level pemberdayaan penting untuk diterapkan agar menciptakan kepuasan kerja. Hasil penelitian sejalan telah dilakukan oleh (Srinadi & Netra, 2014), (Austyn et al., 2018) dan (Desra et al., 2019) yakni pemberdayaan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuat karyawan merasa sadar akan keberadaan mereka dan merasa dihargai dalam perusahaan dan berdampak pada peningkatan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Pelatihan adalah bentuk pengembangan yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang terbentuk dengan tujuan melaksanakan pekerjaan (Adesola et al., 2013). Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional (Yademawi & Nasrul, 2019). Pelatihan adalah proses pemberian tambahan informasi dan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan, (Ratnasari et al., 2019). Pelatihan dapat disimpulkan sebagai kegiatan yang harus dilakukan untuk pengembangan diri para karyawan agar mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian (Saprudin, 2018), (Santika, 2019) dan (Rustiandi & Utami, 2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pelatihan terkait dengan keterampilan kerja yang membantu pegawai mengawasi keterampilan dan kemampuan khusus pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Siregar, 2018). Lebih lanjut, (Supatmi et al., 2013) upaya pelatihan yang diberikan kepada pegawai akan menjadi pendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini yaitu : 1) menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar, 2) menguji pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar dan 3) menguji pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Maka diajukan hipotesis berikut :

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
H2 : Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
H3 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan *saintific* untuk menguji pembenaran hipotesis yang diajukan dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pemberdayaan pegawai dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai .dengan statistik sampai menemukan kesimpulan (Jogiyanto, 2014).

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner dan data sekunder yaitu diperoleh dari berbagai sumber informasi yaitu web, majalah, buku, dan jurnal penelitian terdahulu.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan bertujuan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data variabel penelitian, yaitu dengan cara menyebarkan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner yang disusun dengan Skala *Likert* 5 poin. Analisis data penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap analisis yaitu : 1) Uji Statistik Deskriptif, 2) Uji normalitas melalui grafik Normal histogram untuk melihat model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) memiliki kontribusi normal. 3) Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemudian, untuk menguji hubungan antara variabel maka penelitian ini melakukan analisis regresi berganda melalui program SPSS dengan persamaan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja Pegawai

X1 : Kompensasi

X2 : Pemberdayaan Pegawai

X3 : Pelatihan

α : Konstanta.

β : Koefisien Regresi.

e : Error.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai lantai 4 PT Telkomsel Area IV Pamasuka Makassar sebanyak 60 pegawai. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari

objek yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 60 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja Pegawai	60	2,63	5,00	4,1723	,52686
Kompensasi	60	3,00	5,00	4,4000	,54695
Pemberdayaan Pegawai	60	3,00	4,83	3,9888	,44731
Pelatihan	60	3,13	4,88	4,1338	,37988
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data Diolah SPSS (2021)

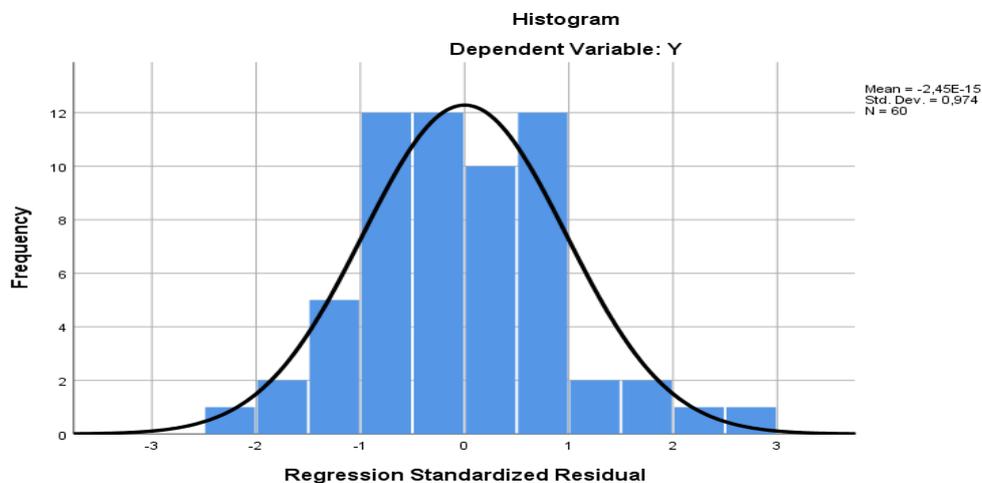
Tabel di atas memperlihatkan hasil statistik deskriptif berikut :

- 1) Variabel kepuasan kerja pegawai dengan nilai minimum 2,63 dan nilai maksimum 5,00 mencapai nilai rata-rata 4,172 dengan standar deviasi sebesar 0,526.
- 2) Variabel kompensasi dengan nilai minimum 3,00 dan nilai maksimum 5,00 mencapai nilai rata-rata 4,400 dengan standar deviasi sebesar 0,546.
- 3) Variabel pemberdayaan pegawai dengan nilai minimum 3,00 dan nilai maksimum 4,83 mencapai nilai rata-rata 3,968 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,447.
- 4) Variabel pelatihan dengan nilai minimum 3,13 dan nilai maksimum 4,88 mencapai nilai rata-rata 4,133 dengan standar deviasi sebesar 0,379.

Dari hasil statistik deskriptif di atas dapat dilihat respon dari responden atas pertanyaan disetiap variabel bervariasi.

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dengan uji grafik normal histogram, menunjukkan bahwa data dalam penelitian layak digunakan dan dikatakan normal, hal ini nampak pada gambar berikut :



Sumber : Data Diolah SPSS (2021)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Jika variabel independen berkorelasi tinggi maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen akan terganggu. Untuk menguji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai toleransinya tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan model tidak memiliki multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1 Kompensasi	,562	1,780	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pemberdayaan Pegawai	,731	1,368	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pelatihan	,494	2,026	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah SPSS (2021)

Dari hasil pengujian multikolinearitas data di atas memperlihatkan semua variabel independen dalam penelitian ini dapat ditoleransi dan keberadaannya tidak mengganggu model.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Adjusted R Square	Koefisien Determinasi Berganda	Keterangan
0.841	84,10%	Pengaruh variabel kompensasi, pemberdayaan pegawai dan pelatihan terhadap kepuasan pegawai sebesar 84,10%

Sumber : Data Diolah SPSS (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda menjelaskan kepuasan pegawai sebesar 84,10% dipengaruhi oleh kompensasi, pemberdayaan pegawai dan pelatihan.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	f hitung	f tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi, Pemberdayaan pegawai, Pelatihan	105,314	2,777	,000	Berpengaruh positif signifikan

Sumber : Data Diolah SPSS (2021)

Dari tabel di atas menunjukkan nilai F-hitung sebesar 105,314 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian. Hasil F-hitung tersebut jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Diketahui bahwa F-hitung yang dihasilkan sebesar 105,314, lebih besar dari F-tabel pada signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu 2,777.

Hasil uji F diketahui bahwa nilai F-hitung > daripada F-tabel yang berarti secara simultan variabel-variabel independen yang disertakan dalam penelitian yakni kompensasi, pemberdayaan pegawai dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	4,236	1,672	,000	Berpengaruh positif signifikan
Pemberdayaan Pegawai	3,994	1,672	,000	Berpengaruh positif signifikan
Pelatihan	7,430	1,672	,000	Berpengaruh positif signifikan

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Tabel di atas menunjukkan semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai artinya kompensasi yang diberikan dan dirasakan sudah memenuhi kebutuhan pegawai membuat pegawai merasa puas dan akan memengaruhi peningkatan kinerjanya. Mendukung pernyataan (Septerina, 2018) bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut

Hasil penelitian (Nugraha & Yolanda, 2017), (Rahayu & Riana, 2017), (Santika, 2019) dan (Muliati, 2020) kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan diharapkan akan membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat bersikap profesional (Mundakir & Zainuri, 2018). Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif (Prasettiawan & Triyani, 2019).

Hasil ini tidak mendukung penelitian (Seidy & Roring, 2018) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena bentuk kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan akan mendukung para karyawan untuk lebih semangat bekerja. Ini juga mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi agar dapat disesuaikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan serta upah dalam bentuk gaji atau bonus yang diberikan harus sesuai.

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai artinya Pemberdayaan karyawan sebagai proses untuk membuat karyawan lebih mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi saat menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab yang tumbuh karena merasa diberikan kepercayaan oleh atasan atau perusahaan. Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti karyawan yang merasa bahwa dirinya diberdayakan dengan baik dalam perusahaan akan memiliki kepuasan kerja yang semakin tinggi (Setiawan & Piartrini, 2018)

Hasil penelitian (Suryadewi et al., 2014) mendukung hasil penelitian ini yang menemukan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (Suryadewi et al., 2014) menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai membuat pegawai merasakan kepuasan dan pemberdayaan ini digunakan oleh perusahaan sebagai sarana untuk memperkuat kemampuan dan komitmen dari karyawan untuk menunjukkan performa terbaiknya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Srinadi & Netra, 2014), (Austyn et al., 2018) dan (Desra et al., 2019) yakni pemberdayaan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman, et al (2014) menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai mempengaruhi kepuasan kerja. Jika pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya, maka pegawai akan bersikap positif terhadap organisasi dan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga hal ini akan membentuk kepuasan kerja.

Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian (Resnadita, 2020) yang menemukan bahwa pemberdayaan pegawai tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemberdayaan karyawan berupa tanggung jawab dan wewenang dalam mengambil keputusan merupakan hal yang wajar bagi perusahaan untuk karyawan karena pada dasarnya setiap karyawan yang diberi pekerjaan maka akan diberi wewenang dan tanggung jawab juga, sehingga memberi pemberdayaan pada karyawan yang sesuai dengan tugas kerja maupun di luar tugas kerja tidak akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai artinya pelatihan yang baik yang diberikan perusahaan kepada pegawai akan memengaruhi kepuasan kerja pegawai dan akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat.

Hasil penelitian ini ditemukan mendukung hasil penelitian (Fauzan, 2015) yaitu efektivitas pelatihan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, begitu pegawai yang puas akan menunjukkan kinerja lebih tinggi terhadap organisasi. Berbanding lurus dengan (Suryadewi et al., 2014) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Upaya-upaya pelatihan terhadap karyawan yang mendapat penilaian positif akan menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kepuasan kerja karyawannya. Jika materi pelatihan yang disampaikan menarik perhatian pegawai yang ikut pelatihan maka akan berdampak pada kepuasan dan peningkatan kinerja

Hasil penelitian ini mendukung (Saprudin, 2018), (Santika, 2019) dan (Rustiandi & Utami, 2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pelatihan penting bagi karyawan agar tercapainya kesejahteraan baik industri dan nasional melalui identifikasi kepuasan kerja, selain itu dengan pemberian pelatihan pada karyawan maka produktivitas perusahaan meningkatkan keterampilan, ilmu, dan perilaku karyawan yang diakibatkan adanya peningkatan posisi karyawan, serta dapat perbaikan kinerja (Zumrah, 2015).

KESIMPULAN

Setelah melakukan uji statistik dengan metode regresi linier berganda terkait pengaruh kompensasi, pemberdayaan pegawai dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkom Area IV Makassar maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 2) Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan bagi perusahaan, sebaiknya perusahaan dalam memberdayakan pegawai, sebaiknya memperhatikan pegawai dari segi kemampuan (*competence*), hak menentukan nasib sendiri (*self determination*), dan dampak (*impact*).

DAFTAR PUSTAKA

- Adesola, M. A., Oyeniyi, K. O., & Adeyemi, M. A. (2013). Empirical study of the relationship between staff training and job satisfaction among Nigerian banks employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(6), 108.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Austyn, T., Lindawati, T., & Pradana, D. W. (2018). PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN TEMPAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA

- PERUSAHAAN UMKM DI SURABAYA DAN MADURA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 125–132.
- Desra, M., Muchtar, B., & Siwi, M. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 776–784.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Angelica D, penerjemah; Masykur M, editor. Jakarta (ID): Penerbit Salemba Empat. Terjemahan dari. *Human Resource Management*, 14.
- Fauzan, R. (2015). Efektifitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(2).
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (pns) di sekolah tinggi pariwisata nusa dua bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840.
- Muliati, M. (2020). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(4), 518–528.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.
- Nugraha, M. D. Y. H., & Yolanda, A. N. (2017). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. X JAKARTA PUSAT. *Psibernetika*, 4(2).
- Prasettiawan, A., & Triyani, D. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV ENGGAL JAYA SEMARANG). *Solusi*, 16(4).
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian*. Udayana University.
- Ratnasari, S. L., SE, M. M., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Penerbit Qiara Media.
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 813–817.
- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior.(14th) New Jersey: Pearson Prentice Hall*.
- Rustiandi, Y., & Utami, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1295–1303.
- Santika, L. G. (2019). Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 10(1), 77–92.
- Saprudin, S. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1), 14–19.
- Seidy, M., & Roring, F. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR RADIO

-
- REPUBLIK INDONESIA (RRI) MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Septerina, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19.
- Setiawan, I. P. I., & Piartrini, P. S. (2018). *Pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan departemen housekeeping pada Villa Ocean Blue*. Udayana University.
- Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(2), 95–105.
- Srinadi, N. M. E., & Netra, I. (2014). Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,(Online)*, 3(7), 1894–1910.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Segara Nusantara. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Yademawi, D., & Nasrul, H. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *JURNAL DIMENSI*, 8(3), 573–588.
- Zumrah, A. R. (2015). Training, job satisfaction, POS and service quality: The case of Malaysia. *World*, 6(2), 74–91.