

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PRUDENTIAL

Michelle Laudia Bella¹, Kurniati W. Andani^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: michelle.115200065@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: kurniatiw@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 31-01-2024, revisi: 12-09-2024, diterima untuk diterbitkan: 14-10-2024

ABSTRAK

Bagi karyawan, kompensasi merupakan hal yang utama dalam melangsungkan kehidupan. Namun, menjadi seorang agen asuransi terkadang harus siap menerima upah yang tidak setimpal dengan usaha yang dilakukan. Pada umumnya, karyawan akan puas jika kompensasi yang diberikan setimpal dengan usaha yang dikeluarkan. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka karyawan akan semakin puas terhadap pekerjaannya. Namun, tidak hanya kompensasi saja yang menjadi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan. Tetapi karakteristik dari pekerjaan juga menjadi pengaruh seseorang dalam mendapatkan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan memiliki peran penting demi keberlangsungan dan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Masalahnya adalah tidak semua karyawan dapat memahami karakteristik pekerjaan yang mereka miliki, sehingga hal ini membuat harapan dan ekspektasi karyawan terhadap kepuasan kerja tidak seimbang. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* beserta jumlah responden sebanyak 100 responden yang merupakan agen asuransi PT Prudential Life Assurance. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS 4. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan dan kompensasi juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: karakteristik pekerjaan, kompensasi, kepuasan kerja, Prudential

ABSTRACT

For employees, compensation is the main thing in life. However, being an insurance agent sometimes means you have to be prepared to accept wages that are not commensurate with the effort you put in. In general, employees will be satisfied if the compensation given is commensurate with the effort expended. The greater the compensation given, the more satisfied employees will be with their work. However, compensation is not the only factor that is a factor in employee job satisfaction. But the characteristics of the job also influence a person in getting job satisfaction. Job characteristics have an important role in a person's continuity and success in carrying out their work. The problem is that not all employees can understand the characteristics of the job they have, so this makes employee hopes and expectations regarding job satisfaction unbalanced. So this research aims to find out the influence of job characteristics and compensation on job satisfaction. The sampling technique used in this research was non-probability sampling with a purposive sampling technique and the number of respondents was 100 respondents who were insurance agents at PT Prudential Life Assurance. Data processing was done using SmartPLS 4 software. The results of the research show that job characteristics and compensation have a positive influence on employee job satisfaction. Job characteristics and compensation also have a significant relationship to employee job satisfaction.

Keywords: job characteristics, compensation, job satisfaction, Prudential

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Mengalami masa pandemi Covid-19 yang begitu kritis membuat kesadaran diri masyarakat akan proteksi semakin meningkat. Hal ini terbukti dengan banyaknya agen asuransi yang bermunculan.

Salah satu tombak penggerak perusahaan jasa asuransi yang semakin maju disebabkan oleh suksesnya seorang agen asuransi melakukan penjualan. Menjadi seorang agen asuransi harus siap untuk memiliki gaji yang tidak tetap dikarenakan sistem gaji diperoleh dari berdasarkan besarnya penjualan polis asuransi (Fatimah, 2018).

Bagi karyawan, kompensasi merupakan hal yang utama dalam melangsungkan kehidupan. Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai imbalan dari perusahaan karena telah berkontribusi dalam mencapai target. Kompensasi dapat dicirikan dalam berbagai bentuk. Bentuk yang paling umum dari kompensasi adalah gaji atau upah, sedangkan bentuk lain dari kompensasi juga dapat seperti penghargaan. Pada umumnya, karyawan akan puas jika kompensasi yang diberikan setimpal dengan usaha yang dikeluarkan. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka karyawan akan semakin puas terhadap pekerjaannya. Menurut Sudiardhita *et al.*, (2018), hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional manusia terhadap sesuatu, sehingga sejauh mana kepuasan karyawan peroleh, dilihat dari besarnya harapan psikologis yang terpenuhi. Memiliki kompensasi yang tidak tetap, berarti memiliki keberlangsungan hidup yang tidak pasti, sehingga hal ini menjadi permasalahan bagi karyawan terhadap kepuasan kerja.

Tidak hanya kompensasi saja yang menjadi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan, tetapi karakteristik dari pekerjaan juga menjadi pengaruh seseorang dalam mendapatkan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan memiliki peran penting demi keberlangsungan dan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, tentunya hal ini dibantu dengan membuat perancangan pekerjaan yang baik. Dengan membuat perancangan pekerjaan yang baik, maka dapat meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dijual. Mengenal karakteristik pekerjaan juga dapat mendorong seseorang untuk memiliki rasa puas dalam diri (Kasmir, 2018 dalam Astutik & Priantono, 2020).

Hackman dan Oldham (1975 dalam Cangialosi *et al.*, 2023) menjelaskan, ada lima komponen yang memuat karakteristik pekerjaan diantaranya yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Masalahnya adalah, tidak semua karyawan dapat memahami karakteristik pekerjaan yang mereka miliki, hal ini membuat harapan dan ekspektasi karyawan terhadap kepuasan kerja tidak seimbang. Pada umumnya, karyawan hanya berfokus pada apa yang bisa mereka kerjakan dan menilai apakah hasil yang didapatkan sesuai. Padahal, karakteristik pekerjaan merupakan bagian yang harus diulik dan di pelajari lebih lanjut.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui lebih dalam, apakah karakteristik pekerjaan dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Prudential Life Assurance Indonesia.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah didapat, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh dari Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Indonesia?
- b. Apakah terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Indonesia?

Kajian teori

Kepuasan kerja

Menurut Gibson *et al.* (1996 dalam Sudiardhita *et al.*, 2018) kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Hasil kepuasan kerja didapat dari bagaimana persepsi

mereka tentang pekerjaan misalnya saja dari faktor lingkungan kerja seperti, kebijakan dan prosedur kerja, gaya pengawasan, rekan kelompok kerja, kondisi kerja serta manfaat tambahan yang diterima.

Tonnisen & Ie (2020) berpendapat bahwa, kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk ditingkatkan dan diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas. Jika kepuasan kerja terpenuhi, maka karyawan akan mengerjakan seluruh tugas dengan penuh energi dan semangat untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaannya.

Teori lainnya yaitu Teori ekuitas (teori keadilan Adam), menurut teori keadilan yang dikembangkan oleh Adam menyatakan bahawa “There are four main components in this theory, namely input, outcome, comparison person and equity-inequity” yang artinya “Terdapat empat komponen utama dalam teori kepuasan kerja yaitu input, hasil, perbandingan antar orang dan ekuitas-inekuitas.

Karakteristik pekerjaan

Hackman dan Oldham (1975 dalam Cangialosi et al, 2023) mendefinisikan karakteristik pekerjaan menjadi lima dimensi inti yang terdiri dari :

- a. Identitas tugas (*task identity*) yaitu sejauh mana pekerjaan memerlukan pelaksanaan tugas yang dapat dibedakan dari awal sampai akhir.
- b. Signifikansi tugas (*task significance*) yaitu, bagaimana pekerjaan yang diberikan berdampak pada pekerjaan orang lain, kondisi atau kesejahteraan orang lain.
- c. Keragaman keterampilan (*skill variety*) yaitu bagaimana dalam pelaksanaan tugas dapat menampilkan berbagai keterampilan tingkat tinggi yang diperlukan untuk dimanfaatkan oleh karyawan dalam mengeksekusi pekerjaan.
- d. Otonomi (*autonomy*) yaitu sejauh mana karyawan mempunyai kebebasan untuk memutuskan bagaimana mereka melakukan dan menyelesaikan tugas.
- e. Terakhir adalah umpan balik (*feedback*) yaitu penilaian terhadap karyawan mengenai sejauh mana mereka efektif dalam bekerja.

Kompensasi

Milkovich dan Newman (2002 dalam Rojikinnor et al, 2022) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk jasa keuangan yang berwujud serta merupakan keuntungan yang harus diperoleh seorang karyawan sebagai imbalan dari hubungan kerja.

Sebastian & Andani (2020) berpendapat, kompensasi menjadi peranan yang penting untuk memenuhi keperluan hidup seseorang melalui imbalan yang diterima dari tempat mereka bekerja. Kompensasi sendiri diartikan sebagai bentuk penghargaan atau tanda terima kasih sebagai pembalasan jasa atas kontribusi karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Menurut pandangan Arnold (2005 dalam Aman-Ullah et al, 2023) kompensasi menjadi pegangan dan motivasi dasar yang paling kuat di antara semua faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, baik dalam segi kinerja ataupun kepuasan kerja.

Kaitan antar variabel karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Narottama & Surya (2015) memberikan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan, semakin baik pemahaman dan pengimplementasian akan karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rai & Maheshwari (2020) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan Model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic Model*) dan sejalan dengan teori bahwa "karakteristik pekerjaan dapat memicu keadaan psikologis karyawan guna meningkatkan kesehatan".

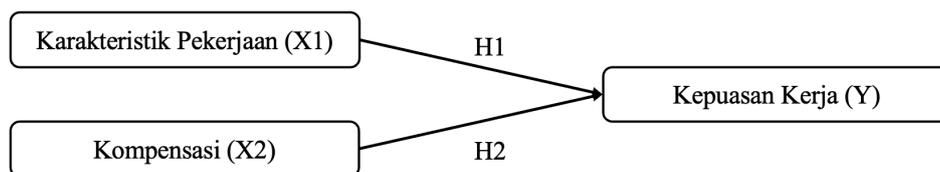
Kaitan antar variabel kompensasi dengan kepuasan kerja

Hasil analisis yang dilakukan oleh Rojikinnor *et al* (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi dasar dari kepuasan kerja. Semakin tinggi upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan manfaat yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sama hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita *et al* (2018) kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga kompensasi yang diberikan harus menarik bagi karyawan agar merangsang karyawan untuk semangat dalam berprestasi karena nilai imbalan yang diberikan pantas. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, secara otomatis akan timbul perasaan dalam diri untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.

Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan paradigma atau model penelitian seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Mengacu pada model penelitian antar variabel dan kerangka pemikiran diatas, maka didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prudential Life Assurance Indonesia.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prudential Life Assurance Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang fungsinya untuk menjawab persoalan penelitian yang berkaitan dengan data angka. Menurut Creswell (2014 dalam Wahidmurni, 2017) penelitian kuantitatif adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Dengan adanya metode penelitian kuantitatif, maka dapat menggambarkan masalah yang ada pada peristiwa secara jelas tanpa mengurangi fakta atau memanipulasi variabel yang diteliti.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh agen asuransi pada PT Prudential Life Assurance yang berada di daerah Jakarta Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan *teknik purposive sampling*. *Non-probability sampling* berarti individu memiliki kesempatan/peluang yang berbeda-beda untuk dijadikan sampel, sehingga penentuan sampel hanya berdasarkan subjek penelitian. Sedangkan *purposive sampling*

menurut Sekaran dan Bougie (2016) adalah sampel diambil dengan cara mengumpulkan data yang didalamnya hanya memenuhi informasi tertentu pada area topik yang akan diteliti. Sampel dapat dikumpulkan dari orang khusus atau kelompok tertentu yang spesifik sesuai dengan kriteria. Adapun kriteria yang sudah ditetapkan untuk pengambilan sampel yaitu agen asuransi yang bekerja pada PT Prudential Life Assurance di Jakarta Barat, telah bekerja minimal 6 bulan dan masih menjadi agen asuransi yang aktif hingga saat ini. Roscoe (1975 dalam Sekaran & Bougie, 2016) menyatakan bahwa ukuran sampel yang baik haruslah memiliki jumlah partisipan paling sedikit 30 dan paling besar 500. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden dari keseluruhan populasi. Operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 sampai dengan Tabel 3.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel independen karakteristik pekerjaan
Sumber: Santoso *et al.* (2022)

| Variabel | Indikator | Kode | Skala |
|-------------------------|---|------|----------|
| Karakteristik Pekerjaan | Saya memahami identitas pekerjaan yang saya miliki. | KP1 | Interval |
| | Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. | KP2 | |
| | Pekerjaan yang saya lakukan memiliki dampak positif bagi orang lain. | KP3 | |
| | Saya memiliki kebebasan dalam menentukan penyelesaian tugas saya. | KP4 | |
| | Saya mendapat penilaian balik terhadap pekerjaan saya. | KP5 | |
| | Perusahaan memberikan saya materi yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. | KP 6 | |

Tabel 2. Operasionalisasi variabel independen kompensasi
Sumber: Dwinati *et al.* (2019)

| Variabel | Indikator | Kode | Skala |
|------------|---|------|----------|
| Kompensasi | Upah yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. | K1 | Interval |
| | Upah yang saya terima sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki. | K2 | |
| | Perusahaan memberikan bonus yang cukup kepada saya. | K3 | |
| | Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kantor. | K4 | |
| | Perusahaan memberikan saya penghargaan sebagai bentuk apresiasi jika mencapai target. | K5 | |
| | Perusahaan memberikan upah dengan tepat waktu. | K6 | |

Tabel 3. Operasionalisasi variabel independen kepuasan kerja
Sumber: Wijaya (2018)

| Variabel | Indikator | Kode | Skala |
|----------------|---|------|----------|
| Kepuasan Kerja | Saya merasa puas dengan pelatihan yang perusahaan berikan. | KK1 | Interval |
| | Saya merasa puas dengan lingkungan kerja yang saya miliki. | KK2 | |
| | Saya merasa puas dengan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan. | KK3 | |
| | Saya merasa puas dengan rekan kelompok kerja. | KK4 | |
| | Saya merasa puas dengan upah yang saya terima. | KK5 | |
| | Saya merasa puas dengan arahan pemimpin yang ada di perusahaan. | KK6 | |
| | Saya merasa puas karena cara kerja yang fleksibel. | KK7 | |

Instrumen pada penelitian ini diterapkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner berupa Google Form dan disebarikan secara *online* kepada calon responden. Dalam penelitian ini, data kuesioner yang didapat akan dimasukkan dalam bentuk Microsoft Excel kemudian akan diproses dengan menggunakan *Software Smart-Partial Least Square* (Smart-PLS) versi 4. *Software Smart-Partial Least Square* (Smart-PLS) merupakan salah satu metode analisis data yang menggunakan model *Structural Equation Modeling* (SEM) atau disebut juga PLS-SEM.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji model pengukuran (*outer model analysis*)

Hasil uji validitas

Hair et al. (2019) berpendapat bahwa, untuk melakukan pengukuran validitas konvergen dapat menggunakan metrik *Average Variance Extracted* (AVE) pada item yang diuji. Pengukuran validitas konvergen dapat dikatakan valid ketika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) adalah sebesar 0,50 atau lebih tinggi ($> 0,50$). Dari hasil analisis yang tercantum pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel sudah memenuhi ketentuan.

Tabel 4. Hasil analisis *Average Variance Extracted* (AVE)
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS 4

| Variabel | AVE |
|-------------------------|-------|
| Karakteristik Pekerjaan | 0,585 |
| Kompensasi | 0,559 |
| Kepuasan Kerja | 0,616 |

Pengukuran validitas diskriminan dapat dikatakan valid apabila nilai *cross loading* berada diatas 0,50 dari masing-masing indikator. *Outer loading* yang diuji harus memiliki nilai yang lebih besar daripada konstruk lainnya yaitu $> 0,50$ (Hair et al., 2019). Pada Tabel 5, hasil pengujian *cross loadings* sudah memenuhi ketentuan yang menunjukkan bahwa nilai dari *loadings* pada indikator yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *loadings* pada indikator variabel lainnya.

Tabel 5. Hasil analisis *cross loadings*
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS Versi 4

| Indikator | Kompensasi | Kepuasan Kerja | Karakteristik Pekerjaan |
|-----------|--------------|----------------|-------------------------|
| K1 | 0,699 | 0,474 | 0,377 |
| K2 | 0,795 | 0,613 | 0,578 |
| K3 | 0,685 | 0,319 | 0,349 |
| K5 | 0,804 | 0,718 | 0,747 |
| KK1 | 0,585 | 0,794 | 0,585 |
| KK2 | 0,484 | 0,710 | 0,418 |
| KK4 | 0,598 | 0,782 | 0,681 |
| KK5 | 0,772 | 0,792 | 0,687 |
| KK6 | 0,539 | 0,828 | 0,586 |
| KK7 | 0,511 | 0,799 | 0,609 |
| KP1 | 0,456 | 0,364 | 0,687 |
| KP4 | 0,627 | 0,601 | 0,765 |
| KP5 | 0,588 | 0,526 | 0,775 |
| KP6 | 0,557 | 0,756 | 0,826 |

Hasil uji reliabilitas

Tabel 6 merupakan hasil analisis reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Pada kolom hasil pengujian *Cronbach's alpha*, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas berada pada angka $> 0,6$ yang berarti instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Sama halnya dengan hasil pengujian *Composite reliability*, nilai reliabilitas sudah berada pada angka $> 0,6$.

Tabel 6. Hasil analisis *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS Versi 4

| Variabel | <i>Cronbach's alpha</i> | <i>Composite reliability</i> |
|-------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Kompensasi | 0,750 | 0,778 |
| Kepuasan Kerja | 0,876 | 0,884 |
| Karakteristik Pekerjaan | 0,769 | 0,804 |

Uji model struktural (*inner model analysis*)

Coefficient of determination (R²)

Hasil Uji R² menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan adalah sebesar 0,672 atau 67,2% yang berarti variabel dependen yaitu kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan dan kompensasi. Sisa 32,8% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai *R-Square* sebesar 67,2% dapat dikategorikan sebagai pengaruh golongan moderat/ sedang.

Cross-validated redundancy (Q²)

Hasil analisis *Cross-Validated Redundancy* pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,630 yang artinya model tersebut mempunyai *predictive relevance* yang akurat dan sudah sesuai dengan relevansi model secara struktural.

Effect size (f²)

Kompensasi dan karakteristik pekerjaan memiliki *effect size* yang sedang terhadap variabel kepuasan kerja, dikarenakan nilainya masing-masing sebesar 0,240 dan 0,313 yang artinya lebih besar dari ketentuan kategori sedang yaitu 0,15 (> 0,15). Dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan dan kompensasi memiliki pengaruh sedang terhadap kepuasan kerja karyawan.

Goodness of Fit (GOF)

Goodness of Fit (GOF) memiliki rumus perhitungan yaitu:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Penelitian ini memiliki interpretasi nilai GoF yang besar, yaitu sebesar 0,563 dikarenakan sudah memenuhi ketentuan yaitu >0,36.

Path coefficients (koefisien jalur)

Tabel 7. Hasil analisis *path coefficient*
 Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS Versi 4

| Variabel | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation</i> | <i>T statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|-------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Karakteristik Pekerjaan | 0,470 | 0,462 | 0,090 | 5,223 | 0,000 |
| Kompensasi | 0,411 | 0,430 | 0,089 | 4,623 | 0,000 |

H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prudential Life Assurance Indonesia.

Berdasarkan Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *path coefficients* pada *original sample* dari karakteristik pekerjaan sebesar 0,470 berada diatas 0 atau lebih besar dari 0 (> 0). Selain itu, variabel karakteristik pekerjaan memiliki *t-statistics* sebesar 5,223 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05, sehingga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Maka, hipotesis pertama (H1) diterima.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prudential Life Assurance Indonesia.

Mengacu pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan nilai *path coefficients* pada *original sample* dari kompensasi sebesar 0,411 berada diatas 0 atau lebih besar dari

0 (> 0). Selain itu, variabel kompensasi memiliki *t-statistics* sebesar $4,623 > 1,96$ dan *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Maka, hipotesis pertama (H2) diterima.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 100 responden yang merupakan agen asuransi dari PT Prudential Life Assurance Indonesia di daerah Jakarta Barat. Dari keseluruhan data yang didapat dari responden, mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 63 responden. Mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu berusia 18-25 tahun responden sebanyak 40 orang. Sedangkan tingkat Pendidikan akhir, mayoritas sudah bergelar Sarjana / S1 dengan responden sebanyak 67 orang. Mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja secara penuh waktu (*full time*) sehingga hal ini juga sejalan dengan mayoritas pendapatan yang mereka miliki yaitu diatas Rp.10.000.000/bulan.

Dalam penelitian ini melewati proses analisis data menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation* Versi 4. Dan juga telah melewati proses *outer model* yang terdiri dari analisis validitas dan reliabilitas. Hasil dari kedua pengujian tersebut menyatakan seluruh variabel yang digunakan oleh peneliti dapat dikatakan valid dan reliabel.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance Indonesia.

Saran

Pada variabel kompensasi, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan lagi upah yang lebih sesuai dengan keterampilan tinggi yang agen asuransi miliki agar kepuasan kerja melalui kompensasi dapat dicapai dengan maksimal. Pada variabel karakteristik pekerjaan, perusahaan dapat meningkatkan kembali kesadaran kepada para tenaga pemasar dari pentingnya dampak yang dihasilkan pekerjaan tersebut. Sehingga baik perusahaan dan tenaga pemasar tidak dirugikan akibat kurangnya kesadaran dalam pekerjaan. Dengan demikian kepuasan kerja melalui karakteristik pekerjaan ini dapat dicapai dengan maksimal.

Ucapan terima kasih

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat, dan bimbingan-Nya penulis berhasil menyusun artikel ilmiah ini tepat pada waktunya. Dalam menyusun artikel ini, penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak sehingga mampu menyelesaikan artikel ini meskipun terdapat beberapa hambatan selama prosesnya.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi serta mendukung penuh untuk menyusun artikel ilmiah ini, ucapan ini penulis tujukan kepada:

- a. Kurniati W. Andani S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis hingga artikel ini dapat selesai dengan baik;
- b. Kepada orang tua, keluarga, dan semua sahabat terkasih yang telah memberikan dukungan moral, material, motivasi dan semangat kepada penulis selama proses pengerjaan artikel ini berlangsung;
- c. Untuk semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per-satu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu kami dalam menyelesaikan artikel ilmiah ini.

REFERENSI

- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2023). The Role of Compensation in Shaping Employee's Behaviour: A Mediation Study through Job Satisfaction during the Covid-19 Pandemic. *Revista de Gestão*, 30(2), 221-236. <https://doi.org/10.1108/REGE-04-2021-0068>
- Astutik, M. & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Budaya Kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81-97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Cangialosi, N., Battistelli, A., & Odoardi, C. (2021). Designing Innovative Jobs: A Fuzzy-Set Configurational Analysis of Job Characteristics. *Personnel Review*, 52(1), 382-399. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0105>
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja (studi pada karyawan operasional pengangkutan sampahdinas kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 8(1), 86-100.
- Fatimah, F. (2018). Komunikasi Persuasif Agen Asuransi Dalam Merekrut Calon Agen (Studi Kasus Tentang Perekrutan Calon Agen Dalam Meningkatkan Penjualan Polis di Asuransi PT. AXA). *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA*, 10(02), 110-116.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Narottama, I. G. H., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rai, A., & Maheshwari, S. (2020). Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *Management Research Review*, 44(1), 133-157.
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2022). The role of compensation as a determinant of performance and employee work satisfaction: a study at the PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, (ahead-of-print).
- Santoso, S., Minanda, R., Swastantomo, R., Kusnadi, K., & Syarifah, L. (2022). Hubungan Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Operasional. *Sketsa Bisnis*, 9(1), 34-52.
- Sebastian, J. & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7939>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. United Kingdom: Wiley.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Tonnisen, U. K. & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156- 163. <https://doi.org/10.24912/jmie.v4i1.7715>
- Wahidmurni, W. (2017). Pemaparan metode penelitian kualitatif.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.