



PENGARUH TEKANAN KERJA, MAHAJEMEN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP NILAI PROMOSI KARYAWAN

Sri Rahayu

Universitas Pembangunan Panca Budi
Email: srirahayu@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine whether work pressure, career management, and compensation partially and simultaneously affect employee loyalty to CV. British Education Center Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of CV. British Education Center Medan. And a sample of 42 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that work pressure, career management, and compensation partially and simultaneously significantly affected employee loyalty to CV. British Education Center Medan.

Keywords: *Work Pressure, Career Management, Compensation, and Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tidak terlepas daripada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak organisasi pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar organisasi dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para pegawai menjadi sangat penting. Organisasi yang dapat bertahan di era persaingan bebas dan persaingan terbuka adalah organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif. Organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif sudah pasti memiliki modal sumber daya perusahaan yang unggul dibandingkan perusahaan yang lain. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang utama dan sentral dalam setiap organisasi, karena organisasi perusahaan yang sukses biasanya ditentukan oleh orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Dan hal ini merupakan peran dan fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkannya.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Kusdyah, 2007 : 5).

Dapat disimpulkan bahwasanya peran dari manajemen itu besar dan luas dalam organisasi perusahaan, peran dan tanggung jawab MSDM di dalam organisasi perusahaan besar bagi tercapainya tujuan yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Jadi sudah sangat jelas melalui manajemen yang baik maka sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif dapat terwujud. CV. British Education Center merupakan perusahaan yang menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, karena perusahaan yang sukses biasanya diisi oleh orang-orang yang berkompeten.

Menurut Hasibuan (2007 : 187) Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga terjadinya turnover relative rendah. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Sumber daya manusia yang unggul di



perusahaan tidak bermanfaat bagi perusahaan apabila karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya, karena rendahnya loyalitas karyawan menyebabkan perusahaan harus siap kehilangan karyawan sewaktu-waktu dan harus mencari karyawan baru yang memiliki kompetensi yang sama dengan mendidik dari awal. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. CV. British Education Center Medan menyadari rendahnya loyalitas karyawannya, hal ini dilihat dari tingginya *turn over intention* yang menjadi ancaman bagi perusahaan. Hal ini tentunya menjadi masalah bagi perusahaan karena perusahaan harus mencari karyawan baru dan melatih dari awal. Dan adapun hal yang dapat menurunkan tingkat loyalitas karyawan adalah tekanan kerja. Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu perusahaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dunia kerja tidak pernah lepas dari tekanan kerja, selain dari masalah keluarga dalam pekerjaan juga dapat menyebabkan tekanan. Karyawan CV. British Education Center menilai tekanan kerja pada karyawan cukup tinggi, hal ini terlihat dari penetapan target penjualan makanan yang tinggi, dengan mempersir kerja karyawan lebih giat dan keras, selain itu karyawan diberikan jam tambahan kerja tanpa ada uang lembur yang setimpal.

Di samping itu untuk mendukung peningkatan loyalitas karyawan biasanya perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka karena hal ini sangat vital dalam menjaga loyalitas, karena saat ini semakin sulit dan langka mencari tenaga kerja yang berbakat. Manajemen karir menurut Sedarmayanti (2015 : 121) merupakan rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti hidup seseorang. Manajemen karir di CV. British Education Center dilihat masih kurang baik karena kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan kurang didukung oleh perusahaan, hal ini dilihat dari kurangnya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini menjadi alasan bagi karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain dan menjadi sorotan manajemen untuk membenahinya agar loyalitas karyawan meningkat.

Selain faktor tekanan kerja dan manajemen karir, hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan adalah kompensasi. Untuk mendorong karyawan yang tetap loyal di perusahaan, perusahaan biasanya menetapkan kompensasi yang layak bagi karyawan. Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2014 : 5). Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi. Pemberian kompensasi di CV. British Education Center masih belum mampu memenuhi harapan sebagian karyawan sehingga beberapa karyawan menilai kompensasi yang diberikan kurang adil dan merata terhadap karyawan, hal ini terjadi karena kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan harapan karyawan, seringkali karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil hal ini karena karyawan sering pulang kerja lebih lama agar target penjualan tercapai, namun tidak



diberikan uang lembur atau tambahan upah yang wajar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (14:2015), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rusiadi (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi pada peneliti adalah seluruh karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan yang berjumlah 42 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 1. Jenis Kelamin

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	20	47.6	47.6	47.6
Perempuan	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 2. Usia

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	26	61.9	61.9	61.9
31 - 40 Tahun	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan yang menjadi responden berusia 20 – 30 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 61.9% dari total responden.



3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid D3	3	7.1	7.1	7.1
S1	9	21.4	21.4	28.6
SMU	30	71.4	71.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 71.4% dari total responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4. Masa Kerja

	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid 1 Tahun	8	19.0	19.0	19.0
2 Tahun	25	59.5	59.5	78.6
3 Tahun	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 2 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 59.5% dari total responden.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu tekanan kerja, manajemen karir dan kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 42 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:



1. Variabel X_1 (Tekanan Kerja)

Tabel 5. Beban kerja yang diberikan terlalu tinggi.Pernyataan $X_{1.1}$

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	28.6	28.6	28.6
Ragu-Ragu Setuju	18	42.9	42.9	71.4
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	95.2
Total	42	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%) dan sebanyak 12 orang (28.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa beban kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan, dimana $F_{hitung} 39,310 > F_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Tekanan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan, dimana $t_{hitung} -2,450 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,019 < 0,05$. Manajemen karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan, dimana $t_{hitung} 4,420 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan, dimana $t_{hitung} 3,254 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,002 < 0,05$.

REFERENSI

- Aryza, S., Irwanto, M., Lubis, Z., & Siahaan, A. P. U. (n.d.). *A Novelty Stability Of Electrical System Single Machine Based Runge Kutta Orde 4 Method*.
- Purwanto, D. (2012). *Survey Kondisi Fisik Dan Keterampilan Teknik Dasar Bola Voli Pada Klub Bola Voli Putri Bravo Banjarnegara Tahun 2012* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Iqbal, M., Siahaan, A. P. U., Purba, N. E., & Purwanto, D. (2017). Prim's Algorithm for Optimizing Fiber Optic Trajectory Planning. *Int. J. Sci. Res. Sci. Technol*, 3(6), 504-509.
- Siahaan, A. P. U., Aryza, S., Hariyanto, E., Rusiadi, Lubis, A. H., Ikhwan, A., & Kan, P. L. E. (2018). Combination of Levenshtein Distance and Rabin-Karp to Improve the Accuracy of Document Equivalence Level. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.27), 17–21. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.27.12084>
- Solly Aryza, Hermansyah, Muhammad Irwanto, Zulkarnain Lubis, A. I. (2017). a Novelty of Quality Fertilizer Dryer Based on Solar Cell and Ann. *Scopus*, 1–5.
- Sugiarto, A., Sihombing, M., Rini, E. S., & Utara, U. S. (2018). *ENHANCEMENT TECHNOLOGY IN ROLES AND INFLUENCE OF HEADMAN FOR IMPROVEMENT*



URBAN AFFAIRS IN BINJAI ,. 9(11), 1772–1780.

Wibowo, P., Lubis, S. A., Hermansyah, ., Hamdani, ., & Tharo, Z. (2017). Smart Home Security System Design Sensor Based on Pir and Microcontroller. *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 67. <https://doi.org/10.5296/ijgs.v1i1.12053>