Volume 4 Issue 1 (2024) Pages 55 - 74
Bata Ilyas Educational Management Review
ISSN : 2828-2256 (Online)

Determinan Pengungkapan *Sustainability Report* (Studi Empiris pada Perusahaan Property tercatat di Bursa Efek Indonesia Pasca Pandemi Covid 19)

Andi Nursan Adil
[1] Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Abstrak

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV MEC Indonesia(dibimbing oleh Misbahuddin dan Muhammad Tamrin). Penelitian ini Bertujuan untuk (1) Untuk Mengetahui Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan (2) Untuk Mengetahui Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan (3) Untuk Mengetahui Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian iini dilaksanakan pada CV MEC Indonesia Cabang Makassar mulai bulan Oktober hingga November 2021. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan yaitu 75 orang. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner kemudian dianalisis dengan metode Analisis regresi Berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik pekerjaan terhadapa kepuasan kerja karyawan dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari strategi pengembangan sumber daya manusia, teknologi informasi terhadap kepuasan kerja karwayan.

Kata kunci : Karakteristik Pekerjaan, Strategi Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of ROA on sustainability reports, the effect of PDKI on sustainability reports, and the effect of DER on sustainability reports for property companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The data collection technique is in the form of an annual report document for a property company by downloading the annual report for a property company listed on the Indonesia Stock Exchange. Meanwhile, data analysis techniques used descriptive statistics, classical assumption tests, multiple regression analysis and hypothesis testing. From the results of the research conducted, it was found that ROA has a positive and significant effect on sustainability reports, PDKI has a positive and significant effect on sustainability reports, and DER has a positive and significant effect on sustainability reports for property companies listed on the Indonesia Stock Exchange after the Covid 19 pandemic.

Keywords: ROA, PDKI, DER and sustainability report

Copyright (c) 2024 Andi Nursan Adil

✉ Corresponding author :
Email Address : andiadil32@gmail.com.

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 sudah banyak terjadi bencana mulai dari banjir, bencana alam. Dan pada maret 2020 dikejutkan dengan wabah virus corona (Covid-19) yang menginfeksi hampir seluruh negara di dunia. Dimana Covid- 19 ini bermula dan terseteksi di negara wuhan,China pada Desember 2019 dan mulai tersebar keberbagai penjuru dunia termasuk indonesia pada maret 2020. Pada awalnya virus ini muncul di pasar hewan dan pasar seafood di kot wuhan,China. Semakin meningkatnya jumlah pasien yang diakibatkan Covid-19 ini membuat pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk dapat menyelesaikan kasus Covid-19, salah satunya adalah dengan mensosialisasikan gerakan Social Distancing atau masyarakat menyebutnya dengan #dirumhaja. Hal ini dilakukan untuk mengurangi bahkan memutus mata rantai infeksi Covid-19 dimana seseorang perlu menjaga jarak aman dengan manusia lainnya minimal 2 meter, serta tidak melakukan kontak langsung dengan orang lain. Selain itu PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebjakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk dapat mencegah virus corona semakin menyebar sementara itu menurut kementrin kesehatan (Kemenkes) RI, PSBB tak sepenuhnya membatasi seluruh kegiatan masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentusja disuatu wilayah yang terduga terinfeksi Coid-19. Banyak sekolah dan universitas yang diliburkan oleh pemerintah dengan memberlakukan belajar dan bekerja di dalam rumah, membatasi kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi, pembatasan ditempat umum dan meliburkan kegiatan ditempat kerja. Dengan adanya pandemi ini mau tidak mau beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan sehinga terjadi PHK terhadap karyawan sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit. Banyak pula perusahaan yang mengambil langkah-langkah dan ekstrim untuk mempertahnkan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Menurut ILO (International Labour Orgnization) karena adanya tindakan karantina penuh atau parsial saat ini sudah berdampak pada hampir 2,7 miliar pekerja, yang sudah mewakili sekitar 81% tenaga kerja dunia. Dalam situasi saat ini, usaha diberbagai sektor ekonomi sedang menghadapi krisis ekonomi yang dapat mengancam operasi dan kesehatan mereka, terutama di antara perusahan kecil, sementara jutaan pekerja rentan khilangan pekerjaan dan pendapatan serta mengalami PHK. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengatakan telah mminta para pelaku usaha agar menjadikan PHK menajdi opsi terakhir mereka. Para pengusaha diminta untuk lebih dulu mengurangi gaji pokok mereka dan fasilitas bagi pekerja ingat atas, mengurangi jam kerja, menghapuskan kerja lembur, mengurangi hari kerja, dan merumahkan para pekerja secara bergantian. Tidak hanya itu dalam surat edarannya No.M/3/HK.04/III/2020 secara ringkas meminta gubernur daerah untuk memerintahkan para pendiri usaha untuk melakukan 3 hal pokok yakni, pertama, dengan mengantisipasi penyebaran Covid-19, para pekerja atau buruh melakukan perilaku hidup bersih dan sehat serta program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kedua, membuat rencana kesiagaan dalam menghadapi pandemi virus corona, dengan tujuan mengurangi resiko penularan ditempat kerja serta menjaga kelangsungan usaha. Ketiga, mengambil langkah penanganan risiko terhadap virus corona sesuai standar penanganan kementrian kesehatan. Dalam revolusi industri ditandai dengan beberapa terjadi perubahan-perubahan pada kondisi secara keseluruhan,begitupun seperti saat ini adanya wabah Covid-19 yang menyebakan munculnya beberapa jumlah tuntutan yang tidak bisa dihindari lagi bagi para pelaku ekonomi ataupun industri. Salah satunya adalah bagaimana organisasi secara responsif bisa merespon perubahan-perubahan tersebut. Perubahan eksternal menjadi tantangan tersendiri yang harus diikuti oleh peubahan internal organisasi, agar supaya bisa beradaptasi dengan lingkungannya. Disisi lain sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya pencapaian keberhasilan organisasi. Fokusnya adalah mengembangkan lingkungan kerja merupakan sebuah langka besar kedepan dengan

beranjak dari desai pekerjaan tradisional yang hanya berfokus pada spesialisasi dan efesiensi untuk melaksanakan tugas menjadi lebih sederhana. Dalam hal ini seperti pada CV MEC Indonesia merupakan salah satu perusahaan pelayanan jasa yang bergerak dibidang kurus bahasa inggris. Sehingga perusahaan dituntut utuk bagaimana lebih meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik bagi Member. Pengembangan sumber daya manusia CV MEC Indonesia merupakan suatu kebijakan dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kepuasan karyawan CV MEC Indonesia.pengembangan merupakan bagian dari fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Sehingga pengembangan perlu dilakukan secara terencana dan sustainable.Di era kompetisi ini, perusahaan yang tidak bisa memenuhi tuntutan pelanggan dengan mutu produk yang istimewa mungkin akan terhempas dari percaaturan dunia bisnis. Perusahaan-perusahaan yang aktif mengejar kualitas pastilah akan mnuai pertumbuhan yang sehat dimasa depan. Oleh karena itu perusahaan harus siap menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan akan datang. Hal tersebut harus ditanggapi oleh manajemen yang dituntut untuk menyediakan kinerja yang lebih baik sekaogs meningkatkan dan mempertahankan kualitas, serta daya saing untuk menghadapi tekanan selanjutnya. Kualias sumber daya manusia yang berkompeten merupakan pokok dari keberhasilan perusahaan, namun faktor organisasi dan lingkungan juga memberikan pengaruh besar bagi kepuasan kerja karyawan dalam proses kerja.Karakteristik pekerjaan menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus,2007:164) adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang tersiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan baik dari tugas yang telah dilakukan sehingga pengkajian tentang karakteristik pekerjaan merupakan hal penting bagi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam mengeanalsisa sifat-sifat pekerjaan untuk mempertimbangkan dalam perancangan pekerjaan. Selanjutnya, manajer harus mengetahui karakteristik-karakteristik, standar-standar dan kememapuan manusia dalam setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan membutuhkan persyaratan pendidikan, umur, jenis kelamin, pengalaman bakat dan minat serta pengalaman yang berbeda. Begitu juga dengan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Membahas tentang karakteristik pekerjaan tisak lepas dari membahas perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis.Dalam merancang pekerjaan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan. Pertama, dalam merancang pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan keperilakuan terhadap pekerjaan yang dirancang itu. Kedua, mempertimbangkan ketiga tuntutan tersebut berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan kepuasan pada karyawan, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan itu tidak akan sama pada setiap orang. Ketiga, tingkat produktifitas dan kepuasan para karyawan harus mampun berperan sebagai umpan balik. Sama halnya pada CV MEC Indonesia yang selalu memberikan yang terbaik untuk kepuasan bagi para pelanggan mapun karyawan di masa pandemi ini.Hampir disemua organisasi mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Sumber daya manusia menjadi unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat diperlukan karyawan yang sesuai dengan kompetensinya dalam perusahaan, da harus mampu menjalankan tugas-tugas yang tlah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkn kinerja dari Sumber daya manusia yang dimilikinya,dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sumber Daya Manusia merupkan faktor produksi yang sangat pentingbagi suatu perusahaa dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi Sumber Daya Alam,

Modal sertaa Keterampilan. Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Disamping itu Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, skill, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi. Utuk mengetahui keefektifan Sumber Daya manusiaa dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat dignakan sebagai dasar penilaian dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi.

Sebuan organisasi perusahaan tidak akan akan mencapai tingkat kompetisi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas. Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optiml dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapi target. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tersermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sika positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi atau ditugaskan kepadanyalinngkungan kerjanya.

Perkembangan Covid-19 saat ini sudah menyebar diberbagai negara dan sudah banyak negara menggunakan teknologi untuk memotnitor penyebaran Covid-19. Untuk megurangi penyebaran pemerintah dibberbagai negara menerapkan kebiajakan social distancing atau biasa juga didengarn pysical distancing, yaitu kebijakan non-farmasi untuk mencegah penyebaran wabah dengan cara menjaga jarak antara setiap individual dan mengurangi frekuensi pertemuan diantara mereka. Banyak negara memanfaatkan teknologi untuk dapat mengetahui efektivitas kebijakan yang dimaksud. Dengan adanya perkembangan teknologi dan informasi dalam dunia kesehatan, sangat memungkinkan untuk mendapatkan semua informasi melalui jarak jauh dengan menggunakan media internet.

Selain itu juga dengan adanya pandemi ini bagi perusahaan melakukan yang namanya bekerja dari rumah (*Work From Home)*. Tetapi tidak banyak juga perusahan yang melakukan putusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran diakrenakan roda perekonomian yang kian menurun disebabkan covid-19. Diberlakukannya social distancing, PSBB yang mengaharuskan para perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja bukan lagi melihat seberapa dibutuhkannya karyawan tersebut dan bagaimana dampak karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Sedangkan bagi para karyawan yang masih bertahan disuatu perusahaan harus menjalankan bekerja dari rumah sesuai anjuran pemerintah. Namun, itu dinilai tidak efektif bagi sebagian karyawan terutama pada CV MEC Indonesia. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan kemampuan serta keterampilan karyawannya disamping kemampuan untuk mengerahkan bawahan atau karyawan dari pimpinan organisasi itu sendiri dengan adanya perarturan yang memua pokok-pokok kewajiban, fungsi dan tugas seorang karyawan akan menjadi suatu faktor pengukur dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik.

Sehingga karyawan pastinya harus beradaptasi dengan perubahan tatanan hidup pada situasi pandemi karena ini merupakan hal baru dalam siste kerja. Salah satu bentuk adaptasi terhadap tatanan internal ialah masuk kerja dan menaati segala perartuarrn ketentuan jam kerja dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi bekerja yakni pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktiitas karyawan.Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan

merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut sumber daya manusia sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai wadah sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan bagi para karyawan yang masih bertahan disuatu perusahaan harus menjalankan bekerja dari rumah sesuai anjuran pemerintah. Namun, itu dinilai tidak efektif bagi sebagian karyawan di suatu organisasai yang terkendala pandemi saat ini karena sangat bergantung dengan pembelajaran tatap muka terutama pada CV MEC indonesia, dikarenakan pekerjaan yang seharusnya dilakukan bertatap muka dengan para peserta didik kini harus dilakukan secara online yang mengakibatkan para karyawan harus bekerja keras untuk menciptakan inovasi-inovasi untuk membantu mempermudah pekerjaannya.

Pemerintah indonesia berupaya untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan mengeluarkan beberapa kebijakan khususnya di bidang perekonomian agar permasalahan pandemi covid-19 ini tidak mengakibatkan resesi ekonomi yang berkepanjangan, perusahaan besar, menengah, dan kecill yang masih mampu bertahan melakukan beberapa langkah konkrit dalam upaya pemasaran produk yang di dimiliki.

Pemasaran secara online melalui media merupakan langkah tepat yang harus dilakukan oleh para pelaku usaha (Suswanto & Setiawati, 2020; Gu, Han, &Wan 2020). Oleh karena itu strategi yang diterapkan oleh CV MEC Indonesia Cabang makassar harus dilakukan secara optimal agar produk yang dihasilkan dapat diterima oleh masyarakat dengan memberikan keterangan yang jelas dan dapat dipercaya konsumen. Media sosial banyak digunakan dalam memasarkan produknya. Media sosial yang dimaksud adalah youtube yang saat ini merupakan media paling banyak digunakan oleh masyarakat indonesia, serta WhatsApp, facebook dan instagram. Strategi bisnis perusahaan dapat tumbuh dan berkembang apabila dalam menjalankan aktivitas usahanya berpegang pada konsep efektivitas dan produktivitas, tidak dapat dipungkiri berdirinya organisasi bisnis pencapaian keuntungan laba (provit) secara optimal. Langkah untuk memenangkan persaingan adalah dengan menerapan strategipemasaran yang tepat sasaran baik dari segi kualitas, harga, maupun daya saing dari lembaga kursus lainnya. Strategi bisnis yang tepat untuk memasarkan produk dimasa pandemi covid-19 ini adalah melalui strategi pemasaran teknologi informasi dimana antara produsen dan konsumen tidak bertemu langsung pada satu tempat tetapi memiliki jangkauan pemasaran yang sangat luas (Riyadi, Mahkota,& Suyadi,2014).

Dari hasi penelitian empiris yang dilakukan oleh Bastian (2015), dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi melalui media sosial media merupakan strategi pemasaran yang tepat utnuk memasarkan produk tanpa batas dengan tetap memperhatikan neraca keuangan perusahaan. Selain itu, permasalahan yang lain muncul pada siswa yang telah terdaftar di MEC indonesia cabang makassar. Dikarenakan sebelum masa pandemi pembelajaran yang dilakukan yaitu tatap muka dan setelah adanya pandemi covid-19 ini pembelajaran dilakukan melalui daring (online). Ini menimbulkan kendala bagi siswa dalam belajar dimasa pandemi covid-19, kendalanya seperti akses jaringan dan kuota yang kurang mendukung, serta malasnya siswa dalam belajar dirumah selama beberpa bulan yang membuat mereka bosan dan kurang perhatian terhadap belajar, kendala yang seperti itu tentunya menjadi tanggung jawab besar bagi seorang guru atau kemendukbud yang mengatur pandidikan dalam masa pandemi ini. Tentunya kita dapat melihat solusi dan cara mengatasinya. Meskipun keadaan pembelajar yang dilakukan sekarang tidak seperti sebelumnya akan tetapi hal ini tidak boleh mempengaruhi hasil belajar para peserta didik. Hasil belajar adalah sesuatu yang dicapai dalam proses belajar mengajar yang ditandai dengan perubahan pada diri baik itu perilakunya, pengetahuannya, keterampilannya, dan pengalamannya. Dapat dikatakan hasil belajar jika sudah ada perubahan yang awalnya tidak tahu menjadi tahu. Jika tujuan pembelajaran itu sudah tercapai maka itu dikatan hasil belajar. Dengan begitu para guru (Trainer) di MEC Indonesia cabang makassar sebagai fasilitator

kepada siswanya. Tetapi ini menjadi kurang efektif karena masa pandemi yang melanda, tetapi bukan berarti harus diberhentikan sistem pebelajaran. Oleh karena itu dalam mengatasi kendala seperti itu diharapkan guru (Trainer) memberikan variasi-variasi dalam proses pembelajaran meski pun itu belajar daring (Online). Tidak sedikit para karyawan mengeluhkan susahnya metode pembelajaran yang dilakukan saat online, karena itu dianggap tidak efektif. Semisal pada pembelajaran listening, dengan kondisi jaringan yang tidak stabil maka yang didengarkan akan berbeda terhadap apa yang disampaikan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Karakteristik pekerjaan dan Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Teknologi Informasi selama Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV MEC Indonesia".

TINJAUAN PUSTAKA

KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik atau aspek-aspek tertentu yang menyertai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek tersebut dapat membuat karyawan bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kessamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Otmo (2012) menytakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efesiensi organisasi dan kepuasan kerja. Pengertian karakteristik pekerjaan menurut Agung Panudju (2009) mendefiisikan karakteristik pekerjaan yaitu menunjukkann seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Indikator Karakteristik Pekerjaan

Dalam model karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldman (dalam yahya, 2009:2) terdapat lima karakteristik inti yang mempengaruhi keadaan psikologis yaitu : Variasi keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, Kewenangan dan tanggung Jawab, umpan balik pekerjan.

Kelima dari karakteristik pekerjaan tersebut mnciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluar masuknya karyawan.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi adalah rencna tentang apa yang ingin dicapai atau hendak menjadi apa suatu organisasi dimasa depan (arah) dan bagaimna cara mencapai keadaan yang diinginkan tersebut (rute). Senja Nilasari mengemukakan bahwa Alfred Chandler mendefinisikan strategi adalah peneapan sasaran dan tujuan jangka panjang suatu perusahaan atau organisasi dan alokasi sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam buku Senja Nilasari juga menyampikan bahwa menurut Kenichi Ohmae, strategi adalah keunggulan bersaing guna mengubah kekuatan perusahaan atau organisasi sehingga menjadi sebanding atau meebihi kekuatan pesaing dengan cara

yang paling efisien.Dalam konteks sebuah organisasi atau perusahaan, pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, keelompok dan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan agar menjadi lebih efektif.program ini seiring dengan perkembngan zaman perubahan ini di sebabkan oleh dinamika internal organisasi tetapi juga karena dinamika faktor-faktor eksternal.Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasinya kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan . perkembangan pengetahuan yang bersifat eksponensial dan peruabahan sains yang berlangsung cepat telah menjadi kecenderungan global.

Marwansyah (2010) semisalnya Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusianya. Dalam sebuh organisasi atau perusahaan, terdapat beberapa mnfaat yang dapat di petik melalui penyelenggaraan program pengemban.

Pengembangan Sumber Daya manusia dalam perusahaan pada dasarnya suatu bentuk uaha untuk meningkatkan daya tahan saing perusahaan terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk mningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut sumber daya manusia sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai wadah sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhannya.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yakni aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan kerampilan-keterampilan linnya. Pengembangan adalah membantu karyawan mewwakili suatu nvestasi yang berorientasi ke amsa depan dalam diri karyawan. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengethuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan sesuai dengan posisi yang ditemui selama karirnya.

Sedangkan pengembangan menunjuk kepada kesempatan- ksempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan yang dimiliki tidak terbatas pada upaya perbaaikan performansi pekerja pada pekerjaannya yang sekarang.

Strategi pengembangan Sumber Daya manusia merupakan perencanaan menganai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan kerj, skill dan memilih loyalitas yang baik terhadap perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan berkembang secara lebih dinamis. Sebab sumber daya manusia merupakan unsur paling penting didalam sebuah perusahaan. Para karyawan bukanlah mesin yang bisa selalu ditekan tenaganya bagi kelangsungan perusahaan, sebaliknya pihak perusahaan punya strategi bagaimana langkah yang harus iambil

untuk memberikan kesempatan agar sumber daya manusia yang ada bisa berkembang lebih baik.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia

Tujuan pengembangan adalah memperbaki tingkat efektivitas kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap. T Hni Handoko, (2014) Tujuan utama dilakukannya pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menyelesaikan beberapa ancaman-ancaman yang dihadapi organisasi.

M. Mannullang (A.Yunus,Titin Sukartni,2013:79) dalam bukunya pengembangan SDM mengemukakan bahwa pengembangan yang efektif akan memperoleh tiga hal, yaitu : menambah pengetahuan menambah ketermpilan merubah sikap

Tahapan pengembangan SDM

Rothwell (dalam Edy Sutrisno,2011) menawarkan suatu teknik perencanaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa tahapan yaitu investigasi baik pada lingkungn eksternal, internal, dan organiasional.peramalan atas ketersediaan suply dan demand sumber daya manusia saat ini dan masa depanPerencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosiUtilisasi, yang ditujukan bagi *manpower* dan kemudian memberikan umpan balik bagi proses awal.

Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Arikunto, 2016:12) bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Rancangan penelitian menggunakan asosiatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menganalisis pengaruh dari profitabilitas (ROA), komisaris independen (PDKI) dan leverage (DER) dalam kaitannya dengan pengungkapan *sustainability report*.

Jenis dan sumber data

Jenis data didapat dengan cara metode dokumentasi menggunakan jenis data sekunder berupa laporan-laporan keuangan lengkap perusahaan Property yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (www.idx.co.id) tahun 2019 -2021. Sedangkan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data penelitan yang diperoleh peneliti tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan. Data-data digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari laporan tahunan yang diaudit pada Perusahaan Property yang listing di Bursa Efek Indonesia pada tahun

2019-2021 diperoleh dari website Bursa Efek Indonesia yaitu www.idx.co.id. selain itu di dapat dari situs serta buku-buku, dan jurnal, karangan ilmiah serta data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan industri makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2019 sampai 2021 sebanyak 79 perusahaan. Untuk menentukan jumlah sampel maka dipilih 15 perusahaan dengan periode pengamatan selama 3 tahun terakhir (tahun 2019 s/d 2021) sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 45 periode pengamatan dan angka ini dianggap sudah memenuhi syarat penelitian. Teknik penarikan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2019:85). Adapun kriteria tersebut adalah perusahaan properti yang terdaftar di BEI sampai dengan tahun 2019-2021. Laporan keuangan yang sudah diaudit dan laporan tahunan lengkap selama periode pengamatan tahun 2019-2021 serta Perusahaan properti yang tidak mengalami kerugian selama periode 2019-2021.

Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2018:85). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui Dokumentasi. Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan cara mencatat dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini dan pencatatan data yang dilakukan adalah yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data yaitu dengan cara *mendownload annual report* perusahaan Property yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Teknik analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan mengenai variabel yang diteliti dalam hal ini adalah rasio profitabilitas, komisaris independen, leverage serta *sustainability report* dilihat nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata serta standar deviasi
2) Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas
      Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, yaitu uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 (Imam Ghozali, 2021).
   b. Uji Multikolaritas
      Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya kolerasi yang kuat terhadap variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Suatu model penelitian dikatakan baik apabila memliki multikolinearitas yang rendah, sedangkan multikolinearitas yang tinggi menunjukkan bahwa model tersebut memiliki efek parsial dari satu variabel dependen terhadap variabel dependen lainnya. Jika nilai VIF kurang

dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolaritas.

c. Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan Uji Durbin Watson (*DW Test*). Uji Durbin watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu *Durbin Upper* (DU) dan *Durbin Lower* DL). Dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai DW > DU dan (4-DW) > DU atau bisa dinotasikan juga sebagai berikut: (4-DW) > DU < DW.

d. Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji glejser.

3) Analisis regresi linear berganda, yakni suatu analisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh rasio profitabilitas (ROA), komisaris independen (PDKI), dan rasio leverage (DER) dalam kaitannya dengan pengungkapan *sustainability report* dengan menggunakan rumus : $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

4) Pengujian Hipotesis
a. Uji Parsial (Uji t)
Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu pengujian juga dapat dilihat dari besarnya probabilitas *value* dibandingkan dengan 0.05 (taraf signifikansi α=5%).

b. Uji Simultan (Uji F)
Uji F adalah uji yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis ini diuji membandingkan antara nilai signifikan dengan nilai standar pada tingkat kepercayaan 5%.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas adalah proses mengukur alat uji yang digunakan apakah alat tersebut dapat mengukur variabel yang di uji. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang menjadi sumber data. Sedangkan uji reliabilitas adalah pengukuran terhadap data kuesioner apakah data yang dihasilkan memiliki kehandalan ataureliable. Kuesioner dapat dikatakan handal dan reliable apabila responden memberikan jawaban yang konsisten dari setiap pertanyaan.

No	Item	R_{hitung}	r_{tabel}	ket
1	X1.1	0.739	0.224	Valid

Tabel 1. Uji validitas

	X1.2	0.764	0.224	Valid
	X1.3	0.809	0.224	Valid
	X1.4	0.631	0.224	Valid
	X1.5	0.536	0.224	Valid
2	X2.1	0.629	0.224	Valid
	X2.2	0.762	0.224	Valid
	X2.3	0.673	0.224	Valid
	X2.4	0.750	0.224	Valid
	X2.5	0.816	0.224	Valid
3	X3.1	0.678	0.224	Valid
	X3.2	0.664	0.224	Valid
	X3.3	0.437	0.224	Valid
	X3.4	0.614	0.224	Valid
	X3.5	0.426	0.224	Valid
4	Y.1	0.533	0.224	Valid
	Y.2	0.720	0.224	Valid
	Y.3	0.700	0.224	Valid
	Y.4	0.765	0.224	Valid
	Y.5	0.597	0.224	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 23

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	**Alpha**	**Keterangan**
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0.745	Realible
Strategi Pengembangan SDM (X2)	0.775	Realible
Teknologi Informasi (X3)	0.465	Tidak Realible
Kepuasan Kerja karayawan (Y)	0.684	Realible

Gambaran umum responden menjelaskan mengenai data-data deskriptip yang diperoleh dari responden. Data ini perlu disajikan untuk melihat profil responden yang diteliti sehingga akan diperoleh gambaran mengenai keadaan responden yang dapat digunakan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument dalam mengumpulkan data. Kuesioner yang disebarkan mendapatkan tanggapan dari 150 responden. Dari 120 responden tersebut terdapat 106 responden yang memenuhi

syarat sebagai sample.

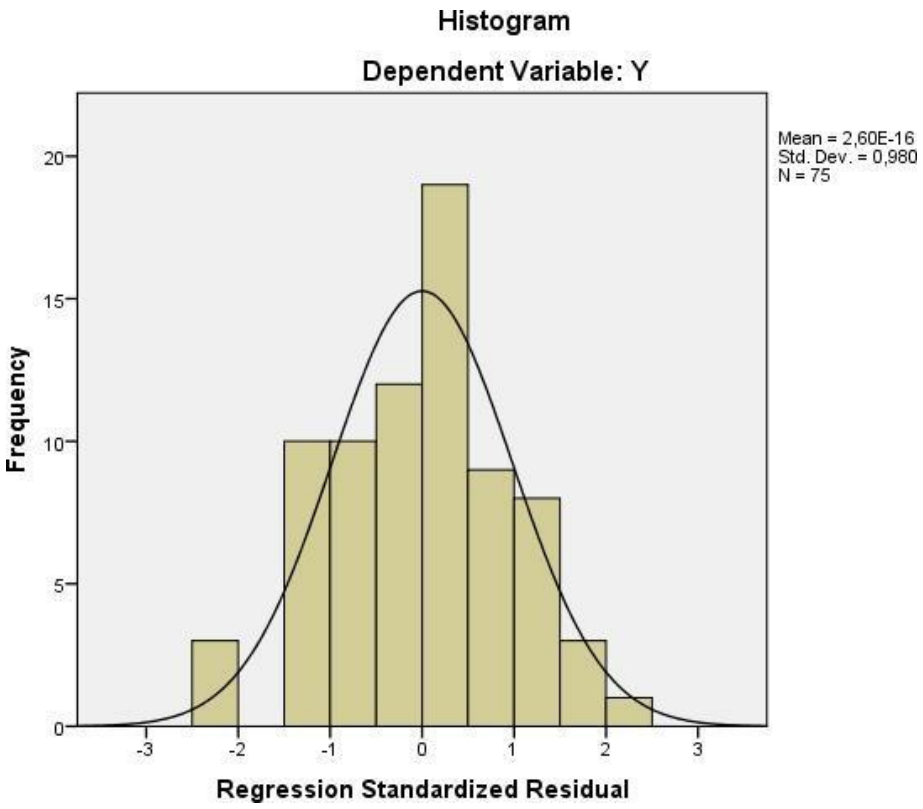
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi tidak menceng kekiri atau kekanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik, pendekatan histogram dan uji statistik dengan pendekatan Kolmogrov. Dengan menggunakan tingkat signifikasi 5%(0.05) maka jika Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikasi 5% (0.05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

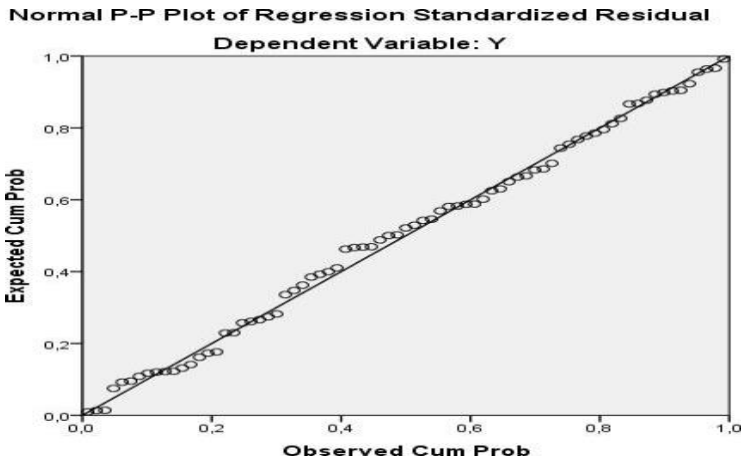
Pendekatan Histogram gambar 1



Sumber : data Diolah SPSS 23 Gambar 1

Pada Gambar 1 terlihat bahwa residual data berdistribusi normal, tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri dan ke kanan.

Pendekatan Grafik gambar 2



Sumber : Data diolah SPSS 23Gambar 2

Normal P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar 4.3 Normal P-Plot terlihat titik-titik yang mengikuti data di sepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

Pendekatan Kolmogrov-Smirnov

Uji normalitas dengan grafik bisa saja terlihat berdsitribusi normal, karena sifatnya lebih objektif. Oleh karena itu perlu dilakukan uji normalitas secara statistik dengan pendekatan kolmogrov-smirnov (1 *sample* KS). Hasil uji normalitas dengan pendekatan kolmogrov-smirnov dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.Hasil Uji Normalitas Pendekatan Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,11074472
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,042
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

a. Test distribution is Normal.

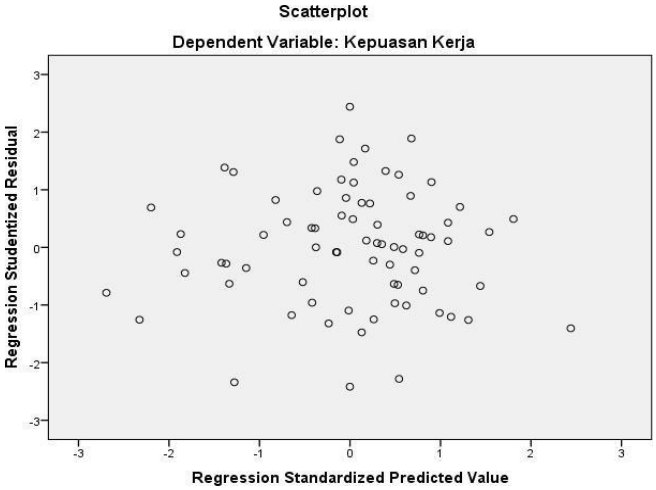
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS 23

Pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)*adalah 0.200 dan diatas nilai signifikasi (0.05), hal ini berartiresidual data berdistribusi normal.

Uji heteroksidastisitasMetode ini dilakukan untuk menguji apakah dalamsebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari satu residual suatu pengataran ke pengantaran lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas namun jika varian yang tidak terjadi

heteroskedstisitas. Untuk mengetahu gejala ada tidaknya gejala heteroskedstisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot,*jika ada pola tertentu maka telah terjadi heteroskedstisitas pada model regresi (Situmonang 2010:100). Untuk mengatasi kelemahan pengujian dengan grafik dapat menggunakan pendekatan statistik dengan uji Glejser, heteroskedstisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independen signifikan secara statistikmempengaruhi variabel dependen nilai absolut Ut (absUt). Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedstisitas.a. Pendekatan



grafik

Sumber : Data diolah SPSS 23Gambar 3

Scatter Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3 grafik *Scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak mebentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan masukan variabelkarakteristik pekerjaan, Strategi pengembangan SDM, dan Teknologi Informasi.

2. Pendekatan Statistik (Uji Glejser)

Tabel 4.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,655	1,818		2,010	,048
	Karakteristik Pekerajaan	,091	,065	,180	1,402	,165
	Strategi Pengembangan SDM	-,024	,071	-,044	-,334	,740
	Teknologi Informasi	-,127	,079	-,191	-1,611	,112

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah SPSS23

Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Pada tabel 4 terlihat variabel independe (X) tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen (Absolut Ut(AbsUt). Hal ini terlihat dari nilai probabilitas signifikannya (0.112) di atas tingkat kepercayaan 5% (0.05), jadi disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda pada program SPSS 23 dengan variabel terikat dan variabet bebas yaitu karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan motivasi diperoleh output data seperti pada tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5.Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,772	3,085		1,871	,065
	Karakteristik Pekerjaan(X1)	,209	,110	,235	1,895	,062
	Strategi Pengembangan SDM(X2)	,102	,120	,108	,850	,398
	Teknologi Informasi(X3)	,155	,134	,133	1,157	,251

a.Dependent Variable: kepuasan kerja(Y)

Sumber : Data diolah SPSS23

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier yang dilakukan melalui analisis statistik dengan menggunakan SPSS 23 maak diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 5.772 + 0.209X1 + 0.102X2 + 0.155X3

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja
X1 = Karakteristik Pekerjaan
X2 = Strategi pengembangan
SDMX3 = Teknologi
Informasi

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Jika segara sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap konstan, maka nilai kepuasan kerja pada CV MEC Indonesia sebesar 5.772 satu satuan.
2. Koefisien Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.209 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel karakteristik pekerjaan dan variabel bebas yang

lain diasumsikan konstan, maka akan menyebabkan peningkatan variabel kepuasan kerja karyawan pada CV MEC Indonesia sebesar 0.209 satu satuan.

3. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0.102 menunjukkanbahwa setiap peningkatan satu satuan variabel Statrgi Prngrmbangan SDM dan variabel bebas yang lain diasumsikan konstan, maka akan menyebabkan peningkatan variabel kepuasan kerja karyawan pada CV MEC Indonesia sebesar 0.102 satu satuan.
4. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0.155 menunjukkanbahwa setiap peningkatan satu satuan variabel karakteristik pekerjaan dan variabel bebas yang lain diasumsikan konstan, maka akan menyebabkan peningkatan variabel kepuasan kerja karyawan pada CV MEC Indonesia sebesar 0.155 satu satuan

Uji Hipotesis

Uji Simultan (uji F)

Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS23dapat dilihat pada

tabel 6. Uji Simultan

Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,268	3	32,089	3,182	,029[b]
	Residual	716,078	71	10,086		
	Total	812,347	74			

ANOVA[a]

a. Dependent Variable: kepuasan kerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi(X3), Karakteristik Pekerjaan(X1), Strategi Pengembangan SDM(X2)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi dengan α (0.25). dapat diketahui bahwa F hitung 3.182 dengan nilai probabilitas sebesar 0.029, syarat hipotesis kerja dapat diterima apabila taraf signifikasi kurang dari α (0.05). hasil uji F diperoleh taraf signifikasi sebesar 0.029 > α (0.25); iniberarti hipotesis yang menyatkan bahwa secara simultankarakteristik pekerjaan (X1), Strategi Pengembangan SDM(X2), dan Teknologi Informasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Uji parsial t

Uji statistik digunakan untuk menganalisis masing- masingvariabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian dengan mebandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikasi α (0.25). apabila nilai signifikansi hasil perhitungan kurang dari taraf signifikansi α (0.05), maka kita terima Ha yang menyatakan suatu variabel bebas secara individual mempengaruhi varuabel terikat.

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagaiberikut :

a. Dari tabael 6 nilai thitung Karakteristik Pekerjaan (X1) sebesar 1.895 dengan signifikansi sebesar 0.062 > 0.25 maka Menerima Ha dan menolak H0, artinya besarnya karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positifdan signifikan

terhadap kepuasan kerja.

b. Dari tabael 6 nilai t_{hitung} Strategi Pengembangan Sumber Daya manusia (X1) sebesar 850 dengan signifikansi sebesar 0.398 < 0.25 maka menolak Ha dan menerima H0, artinya besarnya Strategi pengembangan SDM secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Dari tabael 6 nilai thitung Teknologi Informasi (X3) sebesar 1.157 dengan signifikansi sebesar 0.251 < 0.25 maka menolak Ha dan menerima H0, artinya besarnya Teknologi Informasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat dilihat dalam model Summary menggunakan program SPSS 23 pada tabel 7. dibawah ini :

Tabel 7. Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,344[a]	,119	,081	3,17578

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi(X3), KarakteristikPekerjaan(X1), Strategi Pengembangan SDM(X2)

Besarnya sumbangan secara simultan dari karakteristik pekerjaan (X1), Strategi pengembangan SDM (X2), Teknologi Informasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari nilai Adjusted R-Square pada tabel 7.yaitu sebesar 0.081 atau 8.1% dan selebihnya 91.9%dipengaruhi oleh faktor lainnyadiluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawanCV MEC Indonesia Cabangan Makassar

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas otonomi, dan umpan balik berhubungan kuat dengan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan dapat menyebabkan kondisi psikis yang dapat menimbulkan motivasi kerja internal yang tinggi, kepuasan pekerjaan yang tinggi, kepuasan pertumbuhan yang tinggi, dan kefektifan pekerjaan yang tinggi pula. Kondisi psikis tersebut yaitu pertama,pengakuan memberi arti ; yaitu individu harus meraskaan pekerjaannya berarti atau penting dengan suatu sistem nilai yang diterima, kedua pengalaman bertanggung jawab; yaitu individu harus yakin bahwa secara pribadi dirinya dapat diperhitungkan untuk dari usaha yang dilakukannya, ketiga pengetahuan tentang hasil kerja yaitu individu harus mampu menentukan pada suatu dasar yang cukup tertaur apakah hasil dari pekerjaannya memuaskan atau tidak. Penyelesaian pekerjaan secara utuh berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir dengan hasil yang nyata, maka karyawan akan mengalami perasaan

kelengkapan dalam menyelsaikan pekerjaan akan merasa mampu menyelsaikan seluruh potongan pekerjaan secara utuh. Sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaannya itu berarti dan akan timbul kepuasan pada karyawan.

Penyelesaian pekerjaan secara utuh berhhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir dengan hasil yang nyata, maka karyawan akan mengalami perasaan kelengkapan seluruh potongan pekerjaan secara utuh. Karyawan yang bebas dan leluasa dalam menetapkan langkah kerja dan mengejrkan pekerjaan menurut cara yang sesuai dengan kemampuannya, maka karyawan akan merasa bahwa diberi kesempatan untuk menggunakan pemikiran dan kemampuannya sendiri tanpa perintah dari pimpinan.

Menurut hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan merasa belum memiliki kebebasan serta keleluasaan secara penuh terhadap pekerjannya hal ini dikarenakan adanya keterikatan dari setiap lini perusahaaan yang menyebabkan adanya pembatasan pada otonomi kerja tersebut. Berdsarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa t_{hitung} pada variabel (X1)1.895 < t_{tabel} 0.667 dan nilai signifikasi adalah 0.062, nilai ini lebih besar dari nilai α = 25% (0.25) maka keputusan hipotesis dalam penelitian ini adalah Ho Ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti karakteristik pekerjaan tidak perngaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV MEC Indonesia.

2. Hubungan Strategi Pengembangan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengembangkan keahlian karyawan untuk dapat beerja secara profesional.Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai. Pengembangan sumberdaya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan, memberikan kesempatan pada individu untuk mengontrol arir mereka serta untuk mengembangkan dapat meningkatkan pola kehidpannya sehingga dapat meningaktkan kepuasan kerja.

Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Arsyad (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan. Ketika karyawan dapat bekerja secara profesinal maka kepuasan kerja akan dicapai sebaliknya jika para karyawa tida merasa puas dengan pekerjaannya maka pekerjaan tersebut tidak akan dapat diselesaikan.Berdsarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa t_{hitung} pada variabel (X2) 0.850 < t_{tabel} 0.677 dan nilai signifikasi adalah 0.398, nilai ini lebih besar dari nilai α = 25% (0.25) maka keputusan hipotesis dalam penelitian ini adalah Ho Ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti Startegi pengembangan SDM tidak berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan kerja karywan CV MEC Indonesia.

3. **Hubungan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kecanggihan teknologi merupakan salah satu faktor yang sangatvital dari sebuah usaha bisnis selain SDM yang disediakan oleh perusahaan. Kecanggihan dari teknologi mempunyai manfaat kepada individu yang menggunakan teknologi dalam melaksanakan tugas. Pengukuran kecanggihan tersebut berdasarkan

frekuensi penggunaan dan diversitas kergaman aplikasi yang dijalankan.Berdsarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa t_{hitung} pada variabel (X1) 1.157 < t_{tabel} 0.677 dan nilai signifikasi adalah 0.251, nilai ini lebih besar dari nilai α = 25% (0.25) maka keputusan hipotesis dalam penelitian ini adalah Ho Ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti Teknologi Informasi tidak perngaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV MEC Indonesia.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa ksimpulan yang dapat diambil, yaitu :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karywan CV MEC Indonesia Cabang Makassar
2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV MEC Indonesia Cabang Makassar
3. Teknologi Informasi tidak berpenagruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV MEC Indonesia Cabang Makassar

Referensi :

Astuti, Sih Darmi, Herry Subagyo, dan Yeri Adriyanto. 2010. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap KomitmenOrganisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementrian Agama). Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 15. hal 17-28.

A. Yunus, Titien Sukartini, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Majalengka, Universitas majalengka, hal: 78-79.

Bastian, A. (2015). Analisis Strategi Bisnis dan Perancangan Strategis Sistem Informasi pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus : Universitas Majalengka). Infotech Journal, 1(1), 55-61

Edy Sutrisno, 2011, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta,Kencana, hal: 35.

Gary Dessler, 2015, "*Manajemen Sumber daya manusia edisi empat belas*", Jakarta, Salemba Empat, hal. 293.

Handoko, T,H. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE Press.

Hasibuan , Malayu S.P.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan jakarta Ketujuh PT.Bumi AksaraHiariey, Harvey, 2010. Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik PekerjaanTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi Pt. Sarindah Bakery Ambon. Manajemen dan Bisnis, Volume 2, No. 2.

Holili, (2015) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Warga Ledok Gowok Rw VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta,

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada kinerja Perusahaan (studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) : Jurnal manajemen dan kewrausahaan, Vol 10, No 2, (128-129), September 2008.

Malthis, Robert L dan Jackson, John H.2001. *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia) Buku I Jakarta : Salemba Empat.

Marwansyah, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Alfabeta:Bandung

Masrukhin dan Waridin (2012), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.

Misbahuddin (2013), Analisis Data Penelitian dengan Statistik, PT Bumi Aksara Jakarta

———————— 2016, Metode dan Teknik Penulisan Laporan Penelitian BP, UNM, Makassar

Otmo, 2012. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja*, edisi ketiga, cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.Prayogo, (2013) strategi pengembangan sumber daya manusia di organisasi pergerakan mahasiswa islam indonesia rayon fakultas

dakwah universitas islam negeri (UIN) sunan kalijaga yogyakarta tahun 2012-2013

Robbins, S.P, Timothy, A.J. 2008.*Organizational Behavior (Perilaku Organisasi.*Angelica D, penerjemah.Jakarta : Salemba Empat. Terjemahan dari : Pearson Education

Riyadi, Mahkota, A. P., & Suyadi, I. (2014). Pengaruh Kepercayaan dan Kenyamanan Terhadap Keputusan Pembelian. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2)

Subyantara. (2009). *Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik organisasi dan Kepuasan kerja dimediasi oleh Motivasi kerja.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1, 11-19.

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta

----------, 2013. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

----------, 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke dua puluh, Alfabeta Bandung.

Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance." *International Research Journal of Business Studies vol. 8 no. 03 (2015–2016).*