

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTANG TIMUR SEHATI**

SKRIPSI

Oleh:

KEVIN SETIAWAN

20150500128

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTANG TIMUR SEHATI**

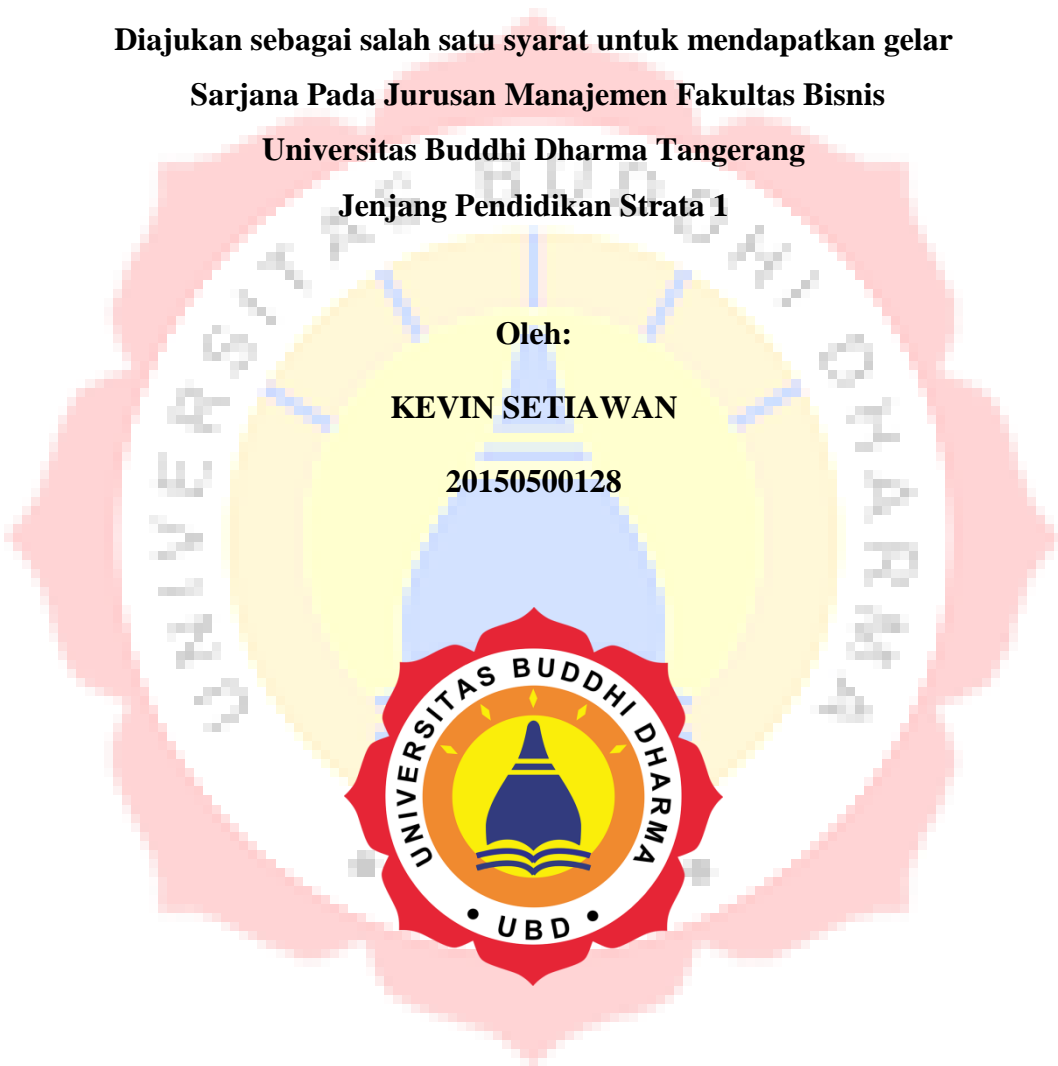
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

KEVIN SETIAWAN

20150500128



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2019**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Kevin Setiawan

NIM : 20150500128

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

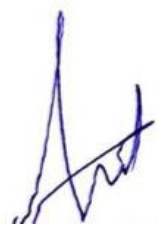
Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Timur
Sehati.


Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,


Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605

Tangerang, 25 Maret 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan,


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Timur
Sehati.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Kevin Setiawan

NIM : 20150500128

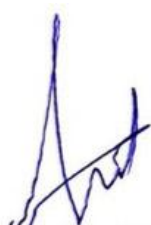
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen


Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M)**.

Menyetujui,
Pembimbing,


Sugandha, S.E.,M.M.
NIDN : 0405127605

Tangerang, 02 Juli 2019
Mengetahui,
Ketua Jurusan,


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sugandha, S.E.,M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Kevin Setiawan

NIM : 20150500128

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis


Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Timur
Sehati.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,


Sugandha, S.E.,M.M.
NIDN : 0405127605

Tangerang, 02 Juli 2019
Mengetahui,
Ketua Jurusan,


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Kevin Setiawan
NIM : 20150500128
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Timur
Sehati.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat
“**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 30 Juli
2019.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Andy, S.E., M.M.**
NIDN : 0427068101



Penguji I : **Sutandi, S.E., M.Akt.**
NIDN : 0424067806



Penguji II : **Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.**
NIDN : 0317116001



Dekan Fakultas Bisnis,



Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, dan responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan Fakultas atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma di perguruan tinggi.

Tangerang, 02 Juli 2019
Yang Membuat Pernyataan,



Kevin Setiawan

20150500162

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20150500128
Nama : Kevin Setiawan
Jenjang Studi : Strata 1 (Satu)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Timur Sehat”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 1 Agustus 2019

Penulis,

(Kevin Setiawan)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTANG TIMUR SEHATI.**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Timur Sehati.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Timur Sehati. Pemilihan sampel ini berdasarkan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang dikumpulkan dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil dan simpulan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (2) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (3) Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT
ON THE JOB SATISFICATION OF EMPLOYEES AT PT. BINTANG TIMUR
SEHATI.***

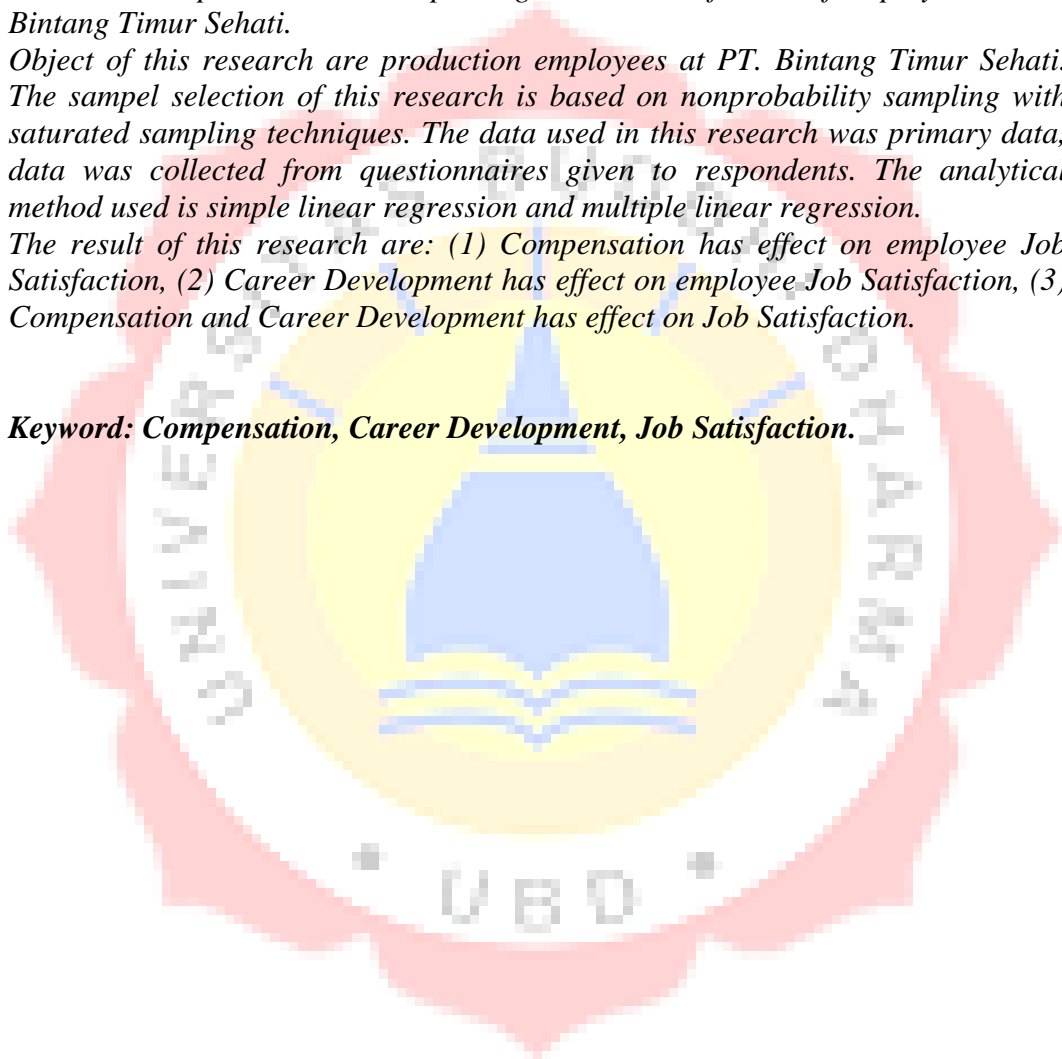
ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the effect of Compensation and Career Development towards improving the Job Satisfaction of employees at PT. Bintang Timur Sehati.

Object of this research are production employees at PT. Bintang Timur Sehati. The sampel selection of this research is based on nonprobability sampling with saturated sampling techniques. The data used in this research was primary data, data was collected from questionnaires given to respondents. The analytical method used is simple linear regression and multiple linear regression.

The result of this research are: (1) Compensation has effect on employee Job Satisfaction, (2) Career Development has effect on employee Job Satisfaction, (3) Compensation and Career Development has effect on Job Satisfaction.

Keyword: Compensation, Career Development, Job Satisfaction.



KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, baik secara jasmani maupun rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat selesai, yaitu kepada:

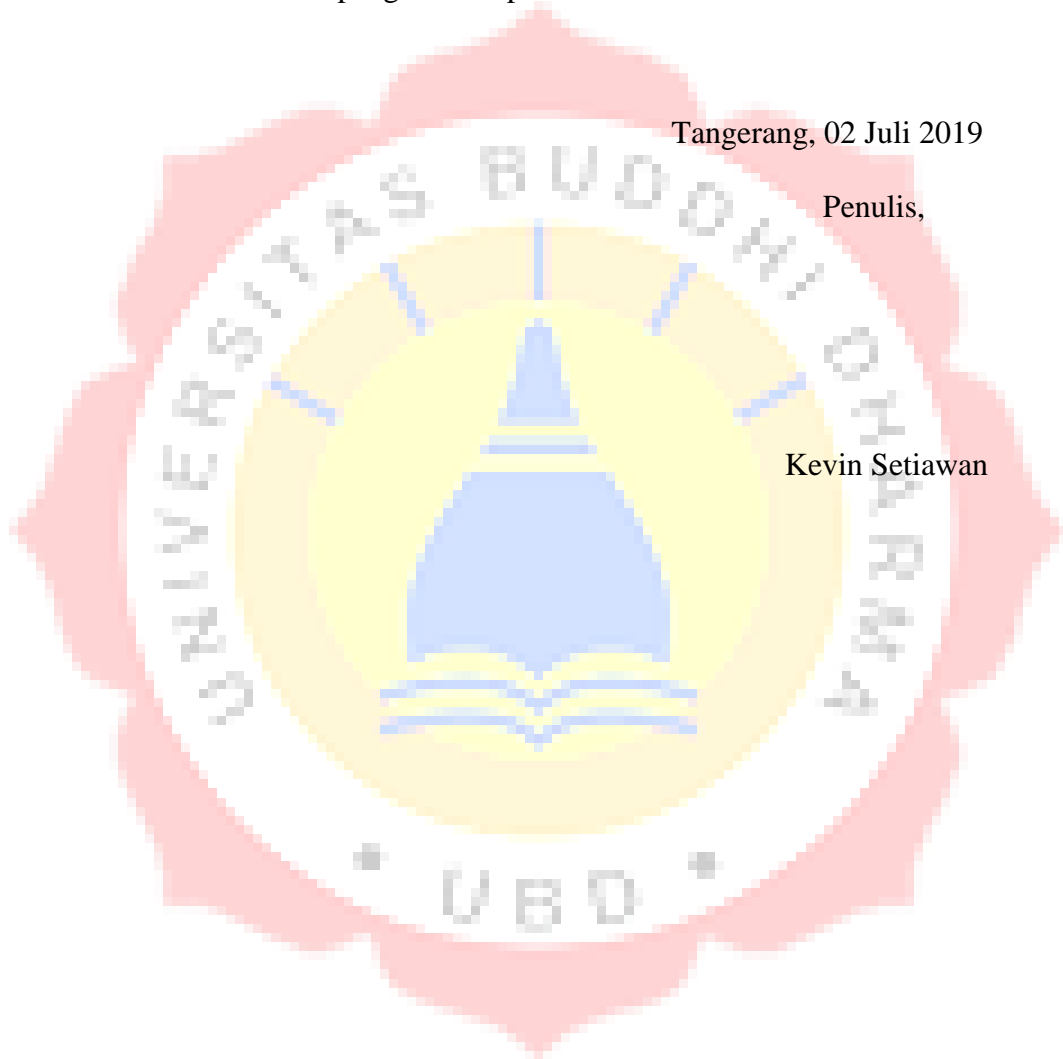
1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, MM, CPMA, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sugandha, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan pengarahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Bapak atau Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari pada sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penulis. Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi rekan mahasiswa dan pihak yang berkepentingan guna menambah wawasan dan pengetahuan pembaca.

Tangerang, 02 Juli 2019

Penulis,

Kevin Setiawan



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN

SURAT PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7

BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Gambaran Umum Teori.....	10
1. Kompensasi	13
a. Asas dan Tujuan Kompensasi	14
b. Bentuk Bentuk Kompensasi	16
c. Sistem Kompensasi	17
d. Faktor Faktor yang mempengaruhi Kompensasi	19
e. Pembayaran Berdasarkan Kompensasi	21
f. Tunjangan	22
g. Insentif	23
2. Pengembangan Karir	26
a. Kegiatan Pengembangan Karir	27
b. Tujuan Pengembangan Karir	29
c. Tahap dan Jalur Karir	31
3. Kepuasan Kerja	33
a. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	34
b. Dampak Kepuasan Kerja	34
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pemikiran	42
D. Perumusan Hipotesis	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
B. Objek Penelitian	46
1. Sejarah Singkat PT. Bintang Timur Sehati	47
2. Visi dan Misi PT. Bintang Timur Sehati.....	47
3. Kegiatan Pemasaran	48
4. Struktur Organisasi	49
5. Wewenang dan Tanggung Jawab	50
C. Jenis dan Sumber Data	56

D. Populasi dan Sampel	57
1. Populasi	57
2. Sampel	57
E. Teknik Pengumpulan Data	58
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	60
G. Teknik Analisis Data	61
1. Analisis Deskripsi Data	61
2. Frekuensi Data	61
3. Uji Validitas	61
4. Uji Reliabilitas	63
5. Skala Pengukuran	63
6. Uji Asumsi Klasik	64
a. Uji Normalitas	65
b. Uji Multikolinearitas	65
c. Uji Heteroskedastisitas	66
7. Uji Hipotesis	67
a. Regresi Linear Sederhana	67
b. Regresi Linear Berganda	67
c. Koefisien Korelasi	68
d. Koefisien Determinasi	69
e. Uji T	70
f. Uji F	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	73
B. Analisis Hasil Penelitian	74
1. Frekuensi Data	74
a. Frekuensi Data Responden	74
b. Frekuensi Data Variabel Kompensasi	78
c. Frekuensi Data Variabel Pengembangan Karir	84

d. Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja	98
2. Uji Validitas	110
3. Uji Reliabilitas	112
4. Uji Asumsi Klasik	113
a. Uji Normalitas	113
b. Uji Multikolinearitas	113
c. Uji Heteroskedastisitas	114
C. Pengujian Hipotesis	116
1. Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y	115
2. Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y	119
3. Regresi Linear Berganda X1, X2 terhadap Y	122
D. Pembahasan	125
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	125
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	125
3. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	126
BAB V PENUTUP	127
A. Kesimpulan	127
B. Saran	128
1. Bagi Perusahaan	128
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	128

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

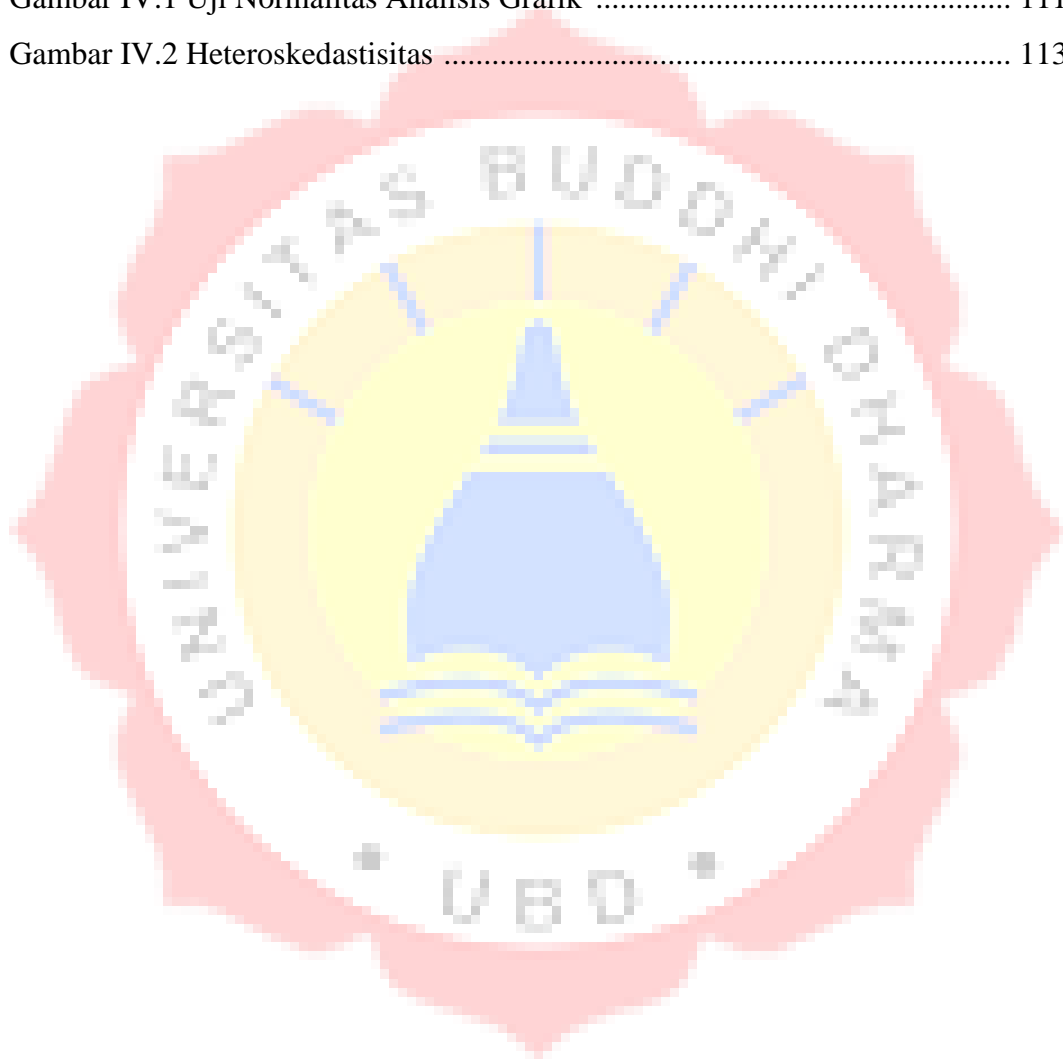
Halaman

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel III.1 Operasional Variabel	58
Tabel III.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	67
Tabel IV.1 Analisis Deskripsi Data	71
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel IV.5 Nominal Gaji.....	76
Tabel IV.6 Ketepatan Waktu Gaji	77
Tabel IV.7 Upah Tambahan.....	78
Tabel IV.8 Pengaruh Upah Tambahan	79
Tabel IV.9 Jangka waktu bonus	80
Tabel IV.10 Pengaruh Bonus	81
Tabel IV.11 Persepsi Komisi	82
Tabel IV.12 Pengaruh Komisi	83
Tabel IV.13 Perlunya Asuransi	84
Tabel IV.14 Hak Asuransi	85
Tabel IV.15 Promosi Jabatan	86
Tabel IV.16 Kemampuan	87
Tabel IV.17 Loyalitas.....	88
Tabel IV.18 Pengembangan Diri	89
Tabel IV.19 Pengendalian Diri	90
Tabel IV.20 Usia	91
Tabel IV.21 Hubungan Kerja	92
Tabel IV.22 Sikap dan Perilaku	93
Tabel IV.23 Pengetahuan	94
Tabel IV.24 Pendidikan	95

Tabel IV.25 Rasa Aman dan Nyaman	96
Tabel IV.26 Kepuasan Terhadap pekerjaan	97
Tabel IV.27 Dukungan Rekan Kerja.....	98
Tabel IV.28 Diperlakukan Adil	99
Tabel IV.29 Insentif yang Sesuai	100
Tabel IV.30 Kemanfaatan	101
Tabel IV.31 Produktifitas Karyawan	102
Tabel IV.32 Kemangkiran	103
Tabel IV.33 <i>Turnover</i>	104
Tabel IV.34 Perilaku Karyawan	105
Tabel IV.35 Uji Validitas	107
Tabel IV.36 Uji Reliabilitas	109
Tabel IV.37 Uji Normalitas	110
Tabel IV.38 Uji Multikolinearitas	112
Tabel IV.39 <i>Coefficient</i> X1 - Y	114
Tabel IV.40 <i>Model Summary</i> X1 - Y	115
Tabel IV.41 <i>Coefficient</i> X2 - Y	117
Tabel IV.42 <i>Model Summary</i> X2-Y	118
Tabel IV.43 <i>Coefficient</i> X1, X2 – Y	120
Tabel IV.44 <i>Model Summary</i> X1, X2 – Y	121
Tabel IV.45 ANOVA X1, X2 – Y	122

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar III.1 Struktur Organisasi	47
Gambar IV.1 Uji Normalitas Analisis Grafik	111
Gambar IV.2 Heteroskedastisitas	113



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Tabel r (DF 51-100)
- Lampiran 2 Tabel t (DF 81-120)
- Lampiran 3 Tabel f (N 46-89)
- Lampiran 4 Data Karyawan
- Lampiran 5 Kuesioner
- Lampiran 6 Output Hasil SPSS
- Lampiran 7 Tabulasi Data Kuesioner Kompensasi
- Lampiran 8 Tabulasi Data Kuesioner Pengembangan Karir
- Lampiran 9 Tabulasi Data Kuesioner Kepuasan Kerja



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman yang semakin canggih ini digunakan untuk mempermudah manusia melakukan berbagai kegiatan. Hal ini meningkatkan begitu banyaknya kebutuhan perusahaan. Perkembangan iptek yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi dan penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan perusahaan.

Tujuan perusahaan dibentuk untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan sumber dayanya yaitu karyawan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam persaingan yang ada sekarang. Di antara sumber daya yang dimiliki perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, individu dan perusahaan. Penting bagi karyawan perseorangan karena merupakan ukuran nilai karyawan mereka di antara karyawan, keluarga dan masyarakat. Dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin dari pada organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yaitu karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi bagi perusahaan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa selain mendapatkan upah atau gaji yang ditetapkan, karyawan juga mendapatkan kompensasi. Jenis-jenis kompensasi selain upah atau gaji tetap adalah insentif. Dimana insentif merupakan tujuan utama untuk mendorong karyawan menghasilkan lebih banyak sekaligus memperoleh upah yang lebih tinggi. Yang dimaksud insentif adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif merupakan pemberian upah atau gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda. Perbedaan tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan satu pegawai dengan yang lain. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Dengan demikian,

kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan.

Pengembangan karir untuk karyawan di perusahaan memegang peranan penting sebagai faktor utama pendorong motivasi kerja karyawan itu sendiri. Pengembangan karir yang cukup jelas tentu dapat membuat karyawan tahu bagaimana perusahaan menghargai kinerja mereka dalam kurun waktu tertentu. Sayangnya, beberapa perusahaan yang ada di Indonesia cenderung mengabaikan pentingnya pengembangan karir untuk karyawan.

Dalam praktiknya, pengembangan karir belum memiliki mekanisme yang transparan sehingga banyak karyawan dimutasi tidak berdasarkan jalur karir yang sesuai kesepakatan. Sebaliknya, karyawan justru hanya mengikuti selebar kertas putih yang bertuliskan Surat Keputusan dari pihak direksi ataupun pimpinan yang berwenang. Padahal, pengembangan karir yang dilakukan secara internal dan pengembangan ini dapat mengoptimalkan talenta-talenta yang ada. Pengembangan karir dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kepuasan mereka. Dengan terus melakukan pengembangan sama saja dengan terus memperbaiki diri. Dari perbaikan diri tentu karyawan akan menjadi lebih mengenal kepuasan karyawan dengan baik. sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

PT. Bintang Timur Sehati memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia serta output yang dihasilkan. Untuk mencapai semua itu tidak terlepas dari kompensasi dan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan karyawan juga harus diberikan masa depan yang layak dari perusahaan berupa pengembangan karir agar karyawan bekerja dengan baik dan sesuai dengan target yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Hanya saja beberapa permasalahan yang kerap terjadi di PT. Bintang Timur Sehati, seperti ketidakpuasan karyawan akan kompensasi yang didapat hingga jenjang karir yang diragukan oleh karyawan. Kompensasi bagi karyawan adalah hal yang penting apabila di kaitkan dengan kebutuhan. Semakin besar penghasilan yang di dapat maka semakin besar kebutuhan yang di ingikannya. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Bintang Timur Sehati adalah gaji, uang makan, tunjangan dan beberapa fasilitas. Pengembangan karir pun juga diberikan dengan berbagai pelatihan dan pengembangan dan pendidikan lanjutan untuk karyawan PT. Bintang Timur Sehati.

Untuk itu, penulis ingin melakukan penelitian tentang kompensasi dan pengembangan karir untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Timur Sehati. Penulis tertarik dengan suatu objek penelitian yang berlokasi di Jl Benteng Betawi Ruko Royal 3D, Tanah Tinggi, Tangerang yang ingin diteliti dan dianalisa sesuai dengan teori-teori yang sudah dipelajari di Universitas Buddhi Dharma dan mempraktikkan teori tersebut melalui sebuah penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel – variabel yang ingin diteliti adalah Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebagai variabel *independen*, serta Kepuasan Kerja (Y1) sebagai variabel *dependen* dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Timur Sehati.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan masih menganggap kompensasi tidak adil.
2. Karyawan masih menginginkan kompensasi yang lebih dari perusahaan.
3. Kinerja karyawan yang masih belum optimal.
4. Rasa memiliki perusahaan belum terasa dalam lingkungan pekerjaan.
5. Rasa meragukan pengembangan karir di perusahaan masih terasa.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah penulis tentukan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Timur Sehati ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Timur Sehati ?
3. Apakah kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Timur Sehati ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Timur Sehati .
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Timur Sehati.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan pengembangan karir pada PT. Bintang Timur Sehati.

E. Manfaat Penelitian

Terdapat tiga manfaat penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi akademis yang sedang atau akan melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi

dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan penambah informasi bagi akademis yang membaca agar lebih paham mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini dapat menjadi informasi bagi praktisi seperti perusahaan terkait, manajemen, universitas, dan auditor dalam melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BABA II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang berisikan penjabaran teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia seperti kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Serta terdapat rangkuman penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai pemaparan sejarah singkat perusahaan beserta struktur organisasi, jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai deskripsi hasil penelitian masing-masing variabel, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang akan membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan. Kemudian penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat membantu bagi organisasi dan dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam mengatasi

masalah-masalah yang dihadapi organisasi. Selain itu, bab ini juga memuat saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Istilah manajemen sumber daya manusia dalam bahasa Inggris dikenal dengan nama *Human Resource Management*. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu ilmu penting dalam perusahaan terkait pengelolaan sumber daya manusia yang pada akhirnya dapat menghasilkan keuntungan pada perusahaan, berikut adalah pendapat menurut para ahli mengenai MSDM.

Menurut (Wibowo 2016, 9) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut (Suparyadi 2016, 2) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu system yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.”

Menurut (Wirawan 2015, 1) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Setelah mengetahui pembahasan dan arti dari manajemen sumber daya manusia, penulis ingin membahas lebih dalam lagi mengenai fungsi yang dijalankan oleh seorang manajer dengan menggunakan wewenang dan kepemimpinan atas personalia lainnya.

Menurut (Wibowo 2016, 21) mengatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

1. Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan 2017, 119) mengatakan bahwa:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.”

Menurut (Handoko 2014, 115) mengatakan bahwa:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.”

Menurut (Wibowo 2016, 271) mengatakan bahwa:

“Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

a. Tujuan Dan Asas Kompensasi

Menurut (Widodo 2015, 121) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentersasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut (Widodo 2015, 122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

- b. **Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Menurut (Widodo 2015, 316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung

suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

2. Kompensasi tidak langsung

pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

c. **Sistem Kompensasi**

Menurut (Widodo 2015, 195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan

dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran.

Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut. Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan dari jabatan tersebut mencakup:

1. Tuntutan keahlian (skill) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian
2. Tuntutan upaya (effort) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian.
3. Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Tuntutan lingkungan yang meliputi keadaan lingkungan kerja dan bahaya kecelakaan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi.
Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar

kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemenamenaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.
4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.
5. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.
6. Posisi atau jabatan karyawan Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.
8. Sektor pemerintah Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

e. **Pembayaran Berdasarkan Prestasi**

Menurut (Widodo 2015, 164) dalam hal ini ada berbagai cara pembayaran berdasarkan prestasi yang perlu diketahui antara lain:

1. Pembayaran berdasarkan prestasi individu. Model ini digunakan bila kontribusi seseorang individu bisa secara eksplisit di ukur, bila tuntutan bersifat ekonomi, dan bila kompetisi perorangan memang diinginkan.
2. Pembayaran berdasarkan prestasi kelompok kerja. Model ini dilakukan bila pekerjaan yang dilakukan saling berkaitan erat sehingga sulit dipisahkan, bila bekerja kelompok menjadi budaya perusahaan, dan bila tujuan perusahaan ingin membangkitkan kerja kelompok yang mandiri.

3. Pembayaran berdasarkan prestasi dari unit perusahaan yang bersangkutan. Model ini digunakan bila ukuran dan banyaknya unit tidak terlalu besar, bila berdasarkan pengalaman selama ini banyak ditemui unit-unit yang kurang berprestasi, bila budaya organisasi mendukungnya, dan bila pasar produk relatif stabil.
4. Pembayaran berdasarkan prestasi dari perusahaan secara keseluruhan. Model ini dipilih biasanya pada perusahaan yang besar, bila antar unit organisasi saling bergantung, bila kondisi pasar fluktuatif, digunakan sebagai pelengkap dari model-model pembayaran yang lain.

f. **Tunjangan**

Disamping kompensasi berupa gaji dan upah ada pula tunjangan tunjangan. Tujuan dari tunjangan adalah untuk mengurangi kehendak orang yang ingin meninggalkan perusahaan, menambah daya tarik rekrutmen, meningkatkan moral atau motivasi, dan menambah rasa aman bagi karyawan.

Menurut Herman (2008,167) Macam-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa :

1. Tunjangan keselamatan

Tunjangan keselamatan dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiun, tunjangan kredit rumah dan sebagainya.

2. Tunjangan pada waktu tidak bekerja

Tunjangan pada waktu tidak bekerja seperti dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan hamil, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas Negara dan lain-lain.

3. Bonus hadiah

Bonus hadiah seperti hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, bonus keuntungan perusahaan dan lain-lain.

4. Program pelayanan karyawan

Program pelayanan karyawan seperti tim olah raga, beasiswa, pinjaman khusus, berlangganan majalah, rekreasi bersama dan sebagainya.

g. Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu.

Insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerja yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja atau meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan pekerja berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman kerja,

prestasi, kelangkaan propesi, prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan, dan lain-lain

Sistem dan program insentif harus jelas dan diketahui oleh semua karyawan. Untuk itu perlu disosialisasikan kesemua karyawan. Penyelenggaraan program ini agar diselenggarakan berkesinambungan, namun besarnya insentif harus tetap disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan perusahaan, data yang lengkap dan relevan untuk menunjang program tersebut juga harus diperhatikan.

Menurut Terry tahun 2001 (dalam Widodo, 2015,167), insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pernyataan ini merupakan pendapat yang baik jika diterapkan diperusahaan karena dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan dikarenakan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pemberian insentif dapat berupa pemberian secara positif dan negatif, yang dimaksud dengan pemberian insentif positif adalah pemberian perusahaan yang dapat merangsang karyawan dengan cara pemberian hadiah, bonus, pujian, pemberian secara positif juga berupa non material. Pemberian insentif secara negatif apabila karyawan kurang berprestasi atau bekerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan sehingga dapat diberikan sanksi, peringatan, hukuman, training dan sebagainya, kepada karyawan yang prestasinya dibawah standar.

Menurut Marwansyah (2016,278), beberapa macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain.

1. Dorongan material uang atau barang.
2. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, prestasi dan kekuasaan perseorangan.
3. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan bersih, lingkungan yang tenang atau ruang kotor yang tersendiri.
4. Kebanggaan akan pekerjaannya, jasa untuk keluarga, dan patriotisme atau perasaan keagamaan.
5. Kesenangan perseorangan dan kepuasan dalam hubungan hubungan sosial dan organisasi.
6. Pesesuaian dengan kebiasaan praktik dan sikap biasa, serta dapat menerima aturan dan pola-pola tingkah laku perusahaan.
7. Perasaan turut serta dalam kejadian atau peristiwa yang penting dalam perusahaan.

Jadi dapat dilihat pemberian insentif dapat berupa insentif material dan insentif non material. Insentif material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa materi seperti uang dan barang, yang dapat diberikan berupa bonus, komisi dan profit sharing, insentif ini berupa ekonomi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Insentif non material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa bentuk penghargaan, pujian

secara lisan atau tulisan, piagam penghargaan, promosi dan lain sebagainya.

2. Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian karir menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Sri Widodo (2015,54), Pengertian karir adalah:

“Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.”

Menurut Andrew J. Dubrin (1982,197) dalam Mangkunegara (2014,77)

mengemukakan bahwa:

“Career development, from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helps individuals plan their future career within the enterprise, in order to help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self-development”.

“pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.”

Menurut Siagian (2007), dalam jurnal Atik Baroroh (2014,68) mengemukakan bahwa:

“pengembangan karir adalah perubahan– perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.“

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya..

a. Kegiatan Pengembangan Karir

Untuk para pegawai yang ingin mencapai suatu karir dalam organisasi, mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan. Apabila mereka merasa sebagai bagian kelompok kerja kohesif, usaha-usaha pengembangan karir mereka akan lebih terarah menuju peningkatan kesempatan kesempatan karir dalam organisasi. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan, ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut::

- a. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
- b. Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *supervisor* akan berbeda dengan *skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.
- c. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki *skill* yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
- d. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional

Untuk pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada usaha individu saja, organisasi harus juga berperan aktif misalnya mengadakan program program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian usaha pengembangan karir akan menguntungkan karyawan dan organisasinya

b. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja.

Menurut Mangkunegara (2014,77-78) tujuan pengembangan karir adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan.
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
5. Membuktikan tanggung jawab social.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan.
7. Mengurangi turn over dan biaya kekaryawanan.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi tersebut.

Menurut Sri Widodo (2015,54) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

1. pengembangan karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
2. perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai.
3. dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
4. perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
5. perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.

Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

c. Tahap dan Jalur Karir

Menurut kebanyakan orang menyiapkan diri bekerja dengan menempuh pendidikan di sekolah menengah, sekolah kejuruan, atau perguruan tinggi. Pada akhirnya, setelah menjalani sejumlah pekerjaan atau pilihan karir, seseorang biasanya akan menekuni satu posisi sampai ia pensiun. Waktu yang dihabiskan pada setiap tahap dalam kehidupan pekerjaan, berbeda-beda untuk setiap orang, akan tetapi kebanyakan pekerja melalui semua tahapan ini.

1. Jalur Karir Tradisional

Pada jalur karir tradisional, seorang pekerja bergerak secara vertikal di dalam organisasi, dari satu jabatan yang spesifik ke jabatan berikutnya. Asumsinya adalah, bahwa setiap jabatan yang mendahului sangat penting untuk mempersiapkan diri agar dapat memangku jabatan yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, pekerja harus bergerak step by step, dari satu jabatan ke jabatan lain untuk mendapatkan pengalaman dan persiapan yang kira-kira diperlukan. Jalur seperti ini lazimnya dijumpai pada pekerjaan administrasi dan produksi.

2. Jalur Karir Jaringan

Network career path berisi rangkaian jabatan yang berbentuk vertikal dan serangkaian peluang jabatan yang arahnya horizontal. Jalur ini mengakui kebutuhan untuk memperluas pengalaman

pada satu tingkat, sebelum dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi. Pendekatan ini memberikan peluang yang lebih realistis.

3. Jalur Keterampilan Lateral

Jalur keterampilan lateral (lateral skill path) adalah jalur karir yang memungkinkan perpindahan lateral atau ke samping di dalam perusahaan, yang ditempuh agar seorang karyawan dan direvitalisasi dan menemukan tantangan tantangan baru. Perpindahan ini tidak harus berbentuk promosi atau disertai kenaikan gaji, tapi dengan mempelajari pekerjaan baru dan diberi semangat baru. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam jalur karir ini adalah job enrichment. Pendekatan ini member imbalan atau tanpa promosi jabatan kepada karyawan dengan memberikan tugas-tugas yang lebih menantang, pekerjaan yang bermakna, dan memberikan sense of accomplishment yang lebih besar.

4. Jalur Karir Ganda

Jalur karir ganda semula dikembangkan untuk mengatasi masalah adanya para pekerja yang secara teknis telah terlatih, tetapi tidak punya keinginan untuk bekerja di bidang manajemen yang merupakan prosedur normal untuk bergerak ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Jalur karir ini mengakui bahwa para technical specialist dapat dimungkinkan untuk menyumbangkan keahlian mereka kepada organisasi tanpa perlu menjadi manajer.

Konsekuensinya, jalur ini menyediakan alternatif pengembangan bagi para pekerja seperti ilmuwan, peneliti, atau insinyur. Orang-orang dalam bidang seperti itu dapat meningkatkan pengetahuan mereka, memberikan kontribusi bagi perusahaan, dan tetap dihargai tanpa perlu masuk ke bidang manajemen.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015,170) disebutkan bahwa

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.”

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015,180) mengatakan bahwa:

“Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.”

Menurut Priansa (2014,291) mengatakan bahwa:

“kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.”

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda

pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

a. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015,120) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

b. Dampak kepuasan kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal – hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan turnover, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup.berikut uraian mengenai dampak kepuasan kerja pegawai:

1. Kinerja

Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja kaitannya dengan motivasi kerja pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa juga yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja. produktivitas kerja pegawai mengatakan pegawai pada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai produktivitasnya tersebut.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Menurut Schnake (Spector,1997) adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

3. Perilaku Menghindar

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku – perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

4. *Burnout*

Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori *Burnout* mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan *Burnout* mengalami gejala – gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Maslach dan Jackson (Spector, 1997) menyatakan bahwa *Burnout* terdiri dari tiga komponen yaitu :

- a. Dispersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain.
- b. Emotional exhaustion, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja.
- c. Berkurangnya personal accomplishment, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

5. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran – ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan.

6. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan oragnizational citizenship adalah counterproductive. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase dan pencurian.

7. Kepuasan Hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang dikaji merupakan topik yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun beberapa referensi jurnal yang di ambil sebagai bahan penelitian di rangkum dalam Tabel II.1.

Table II-1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Kesimpulan
Riska Yuliana (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata Purwakarta	Dari hasil penelitian pengaruh Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada PT. Sepatu Bata Purwakarta diperoleh pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,515 dengan t hitung sebesar 4,462 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sepatu Bata Purwakarta.
Kenny Yulianto Kurniawan (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Parit Padang Global	Dari hasil penelitian pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Parit Padang Global diperoleh nilai analisis regresi berganda pengembangan karir (X1) akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,489 atau 48,9% demikian pula dengan kompensasi (X2) akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,415 atau 41,5%.

<p>Agus Dwi Nughroho (2012)</p>	<p>Analisis pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat daerah Kabupaten pekalongan)</p>	<p>Dari hasil penelitian pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja diperoleh hasil sumbangan terbesar terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel kompensasi sebesar 0,524 dan uji determinasi dihasilkan <i>Adjusted R Square</i> = 0,727 berarti sebesar 72,7% perubahan dari variabel kepuasan kerja maka disimpulkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan bekerja.</p>
---------------------------------	--	---

<p>Rocky Potale, Yantje Uhing (2015)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Utama Manado.</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 88 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
--	--	--

<p>Kenny Yulianto Kurniawan (2014)</p>	<p>PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PARIT PADANG GLOBAL</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 70 orang karyawan PT. Parit Padang Global di Surabaya. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
<p>Siti Fathonah, Ida Utami (2017)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) pengaruh pengembangan carrier terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 5) self efficacy tidak terpengaruh dalam moderasi</p>

		<p>kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 6) self efficacy tidak terpengaruh dalam moderasi pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, 7) self efficacy tidak terpengaruh dalam moderasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, 8) self efficacy tidak terpengaruh dalam moderasi komitmen organisasi terhadap karyawan kepuasan kerja</p>
<p>Setyo Budiningsih, Moh. Mukeri Warso, Yulianeu (2015)</p>	<p>Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY</p>	<p>Pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja secara positif dan signifikan, dilihat dari hasil uji sobel yaitu diperoleh nilai t hitung masing-masing 2,44574 dan 2,97340 yang lebih besar dari t.tabel (2,00).</p>
<p>Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa (2015)</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan F) dan determinasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja; dan (3) bahwa pengembangan dan motivasi karir secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.</p>

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data-data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban empirik. Hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta=0$ (artinya tidak ada hubungan antara X dan Y)
2. $H_a : \beta>0$ (artinya ada hubungan positif antara X dan Y)
3. $H_a : \beta<0$ (artinya ada hubungan negatif antara X dan Y)
4. $H_0 : \beta\neq 0$ (artinya ada hubungan antara X dan Y)

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini adalah

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H3 : Kompenassi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis penggolongan tujuannya, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian pengembangan. Penelitian pengembangan merupakan jenis penelitian yang dilakukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji mengenai sumber-sumber teori pendukung mengenai variabel yang diteliti serta didukung dengan adanya penelitian terdahulu untuk memperkuat penetapan hipotesis.

Berdasarkan jenis penggolongan pendekatannya, jenis penelitian pada skripsi ini adalah Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan studi kasus.

1. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka ataupun data yang diangkakan.
2. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar.
3. Penelitian studi kasus merupakan jenis pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkap dapat terselesaikan.

Berdasarkan jenis penggolongan tempat, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kancan dan penelitian perpustakaan.

1. Penelitian kanchah merupakan kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik dari lembaga-lembaga dan organisasi kemasyarakatan maupun lembaga-lembaga pemerintahan. Dalam hal ini peneliti menetapkan objek penelitian pada suatu perusahaan produksi makanan yaitu PT.Bintang Timur Sehati.
2. Penelitian perpustakaan merupakan penelitian dengan cara membaca buku-buku/majalah dan sumber data lainnya didalam perpustakaan. Kegiatan ini dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur, baik dari perpustakaan, maupun ditempat-tempat lainnya.

Berdasarkan jenis penggolongan pemakaian, jenis penelitian pada skripsi ini menggunakan penelitian terapan. Penelitian terapan adalah penelitian yang diarahkan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Penelitian terapan dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji dan mengevaluasi masalah-masalah praktis sehingga dapat dimanfaatkan untuk kepentingan manusia, baik secara individual maupun kelompok.

Berdasarkan bidang ilmunya, jenis penelitian pada skripsi ini merupakan jenis penelitian kesejahteraan sosial yang berhubungan dengan suatu kegiatan bisnis/perekonomian pada suatu perusahaan.

Berdasarkan taraf penelitian, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu model penelitian dengan membuat gambaran secara sistematis dan akurat sifat-sifat yang berhubungan dengan fenomena yang akan diteliti serta menjelaskan tentang

bagaimana data dikumpulkan, diolah, dan dianalisis untuk suatu pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan saat terjadi variabel, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian eksperimen. Penelitian eksperimen merupakan metode sistematis guna membangun hubungan yang mengandung fenomena sebab akibat. Penelitian eksperimen merupakan metode inti dari model penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan fokus utama yang digunakan untuk mendapatkan suatu solusi atas permasalahan yang terjadi pada suatu penelitian. Objek penelitian dalam penelitian ini diutamakan pada pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Timur Sehati yang bertempat di jalan Benteng Betawi, Tanah Tinggi, Tangerang 15121 Banten, Indonesia.

Penelitian ini diawali dengan ketertarikan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan yang sekaligus menjadi tempat kerja peneliti yaitu PT. Bintang Timur Sehati. Sehingga dalam penelitian ini permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan sudah dirumuskan dengan baik yang kemudian di angkat menjadi suatu judul skripsi yaitu Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Timur Sehati.

1. Sejarah Singkat PT. Bintang Timur Sehati

Berawal dari bumbu warisan keluarga, Bapak David Kurniawan mencoba untuk membuka usaha baru dibidang restoran ayam goreng di daerah karawaci. Dengan awal usaha keluarga Bapak David Kurniawan bekerja sama untuk membuat restoran ayam goreng dan didaftarkanlah merk “Ayam Goreng Bumbu Warisan” sebagai merk dagang ayam goreng dan juga hak paten tersebut.

Itulah cikal bakal berdirinya PT. Bintang Timur Sehati yang berlokasi di Ruko Taman Royal blok D no 3. Dalam perkembangan PT. Bintang Timur Sehati sudah membuka lebih dari 6 cabang di kota Tangerang. Selain berjualan secara konvensional, pada tahun 2015 PT. Bintang Timur Sehati bekerja sama dengan fitur penjualan makanan melalui ojek *online* dan sampai saat ini perkembangan PT. Bintang Timur Sehati meningkat dengan pesat.

Sekarang PT. Bintang Timur Sehati masih dipimpin oleh Bapak David Kurniawan dan mempunyai 146 karyawan terampil dan berkompeten di bidangnya.

2. Visi dan Misi PT. Bintang Timur Sehati

a. Visi

Adapun visi dari perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Menjadi perusahaan makanan no 1.
2. Membuka cabang secara terus menerus dan menjadi waralaba restoran terbesar se Indonesia.

3. Turut bersaing dengan kompetitor dalam hal kualitas, harga dan pelayanan.

b. Misi

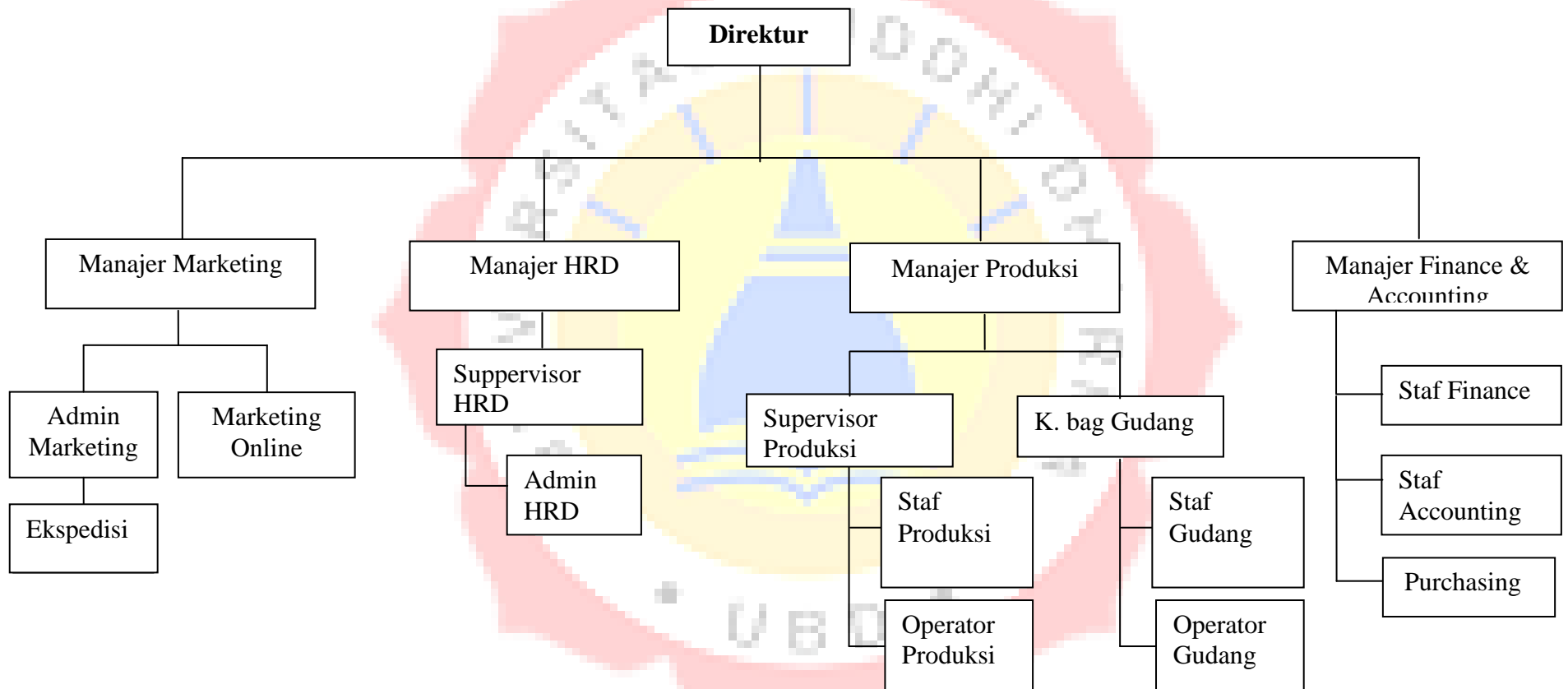
Adapun misi utama perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Ikut berperan dalam membuka lapangan pekerjaan sehingga dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia.
2. Ikut membantu meningkatkan perekonomian daerah dan negara.
3. Ikut meramaikan pasar akan produk-produk yang sejenis sehingga masyarakat mendapatkan banyak pilihan sehingga masyarakat dapat membedakan kualitas produk mana yang terbaik.

3. Kegiatan Pemasaran

Kegiatan penjualan di PT. Bintang Timur Sehati tidak jauh berbeda dengan kegiatan marketing di perusahaan makanan lainnya. Selain menggunakan jasa *Online* sebagai sarana promosi utama, perusahaan ini juga bekerja sama dengan pelanggan dan supplier untuk ikut membantu meningkatkan penjualan produk kami dari kualitas dan harga yang stabil.

Gambar III.1
Struktur Organisasi



4. Wewenang dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing bagian yang ada pada gambar diatas antara lain:

1. Direktur

Tugas utama dari direktur adalah memimpin perusahaan dan mengatur kinerja karyawannya, berikut uraian tugasnya:

- b. Mengatur dan merancang cara kerja dari adm. marketing, adm. keuangan dan kabag produksi.
- c. Menerima laporan penjualan produk dan pembelian bahan baku.
- d. Menerima dan menentukan rancangan desain produk baru yang akan diluncurkan ke pasar.

2. Manajer Marketing

Tugas utama dari Manajer Marketing adalah:

- a. Memimpin seluruh jajaran departemen marketing sehingga tercipta tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas setinggi mungkin.
- b. Menciptakan, menumbuhkan, dan memelihara kerja sama yang baik dengan konsumen.
- c. Merumuskan target penjualan dan target pembukaan cabang baru.
- d. Membuat gagasan baru tentang promosi sehingga mengundang banyak investor waralaba yang tertarik.

- e. Merumuskan standar harga jual dengan koordinasi bersama direktur.
 - f. Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan.
3. Admin Marketing

Tugas utama dari Admin adalah menerima pesanan produk dari customer, meneruskannya ke produksi dan selanjutnya mengatur pengiriman produk, berikut uraian tugasnya:

- a. Menerima Purchase Order (PO) dari pelanggan.
 - b. Mengatur jadwal pengiriman.
 - c. Membuat surat jalan dan faktur.
 - d. Menyusun laporan penjualan produk
4. Marketing Online

Tugas utama dari Marketing *Online* adalah membuat promosi produk dengan menggunakan media digital yang dapat menjangkau konsumen secara tepat waktu, pribadi, dan relevan. berikut uraian tugasnya:

- a. Mengelola akun media digital.
- b. Membuat web berkonten pemasaran.
- c. Mengatur jadwal perencanaan promosi.
- d. Membuat promosi berdasarkan *event*.
- e. Menyusun laporan penjualan produk dari media digital.

5. Ekspedisi

Tugas utama dari bagian ini adalah untuk mempersiapkan barang-barang yang telah jadi untuk dapat dikirim ke cabang serta mengelola tata penyusunan barang pada armada sehingga muatan dapat maksimal.

6. Manajer HRD

- a. Mengidentifikasi lowongan staf, merekrut, mewawancarai dan memilih pelamar.
- b. Mengembangkan, mengelolah, dan mengevaluasi tes pelamar kerja.
- c. Melakukan rekap bulanan karyawan
- d. Memastikan *Payroll* berjalan dengan baik
- e. Melakukan pemecatan karyawan dan mengelola prosedur disiplin.
- f. Mengalokasikan sumber daya manusia dengan tepat.
- g. Menjadi penghubung antara manajemen dan karyawan.

7. Supervisor HRD

- a. Memeriksa dan memastikan kesiapan seluruh anggota dalam bertugas.
- b. Membina hubungan dengan aparat terikat dan client.
- c. Memastikan prosedur berjalan dengan baik
- d. Membuat rekap hasil aktifitas karyawan.
- e. Melakukan penilaian karyawan

- f. Mengkoordinasikan kegiatan penjagaan keamanan dan ketertiban di lingkungan kantor
8. Admin HRD
 - a. Membuat laporan absensi
 - b. Membuat surat memorandum internal dan external
 - c. Membuat laporan aktifitas karyawan
 - d. Mengurus atk dan keperluan kantor lainnya
 9. Manajer Produksi
 - a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
 - b. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
 - c. Menentukan satandar kontrol kualitas.
 - d. Mengawasi proses produksi.
 - e. Melakukan pemilihan, pemesanan dan pembelian bahan.
 - f. Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi.
 10. Supervisor Produksi
 - a. Mengatur, mengkoordinasi dan mengawasi semua tugas karyawan produksi agar sesuai perencanaan, prosedur dan standar kerja perusahaan.
 - b. Bertanggung jawab pada dalam pencapaian target produksi dan kualitas standar hasil produksi.

- c. Memberi bimbingan pada karyawan produksi agar dapat meningkatkan kemampuannya dan melakukan penilaian kinerja karyawan.
 - d. Memimpin dan mengawasi proses pelaksanaan produksi agar sesuai dengan standar perusahaan.
 - e. Bertanggung jawab pada ketertiban dan kedisiplinan karyawan produksi.
 - f. Membuat laporan kerja dan analisa permasalahan kerja yang terjadi kepada atasan secara berkala.
11. Staf Produksi
- a. Mengumpulkan data hasil produksi.
 - b. Memproses & Mengontrol data produksi.
 - c. Membuat laporan harian.
 - d. Menyusun jadwal kerja operator produksi.
 - e. Mengarsipkan data.
12. Operator Produksi
- Tugas utama dari bagian ini adalah untuk mempersiapkan kegiatan produksi, mengolah bahan baku produksi menjadi bahan jadi dan memastikan setiap bahan yang diolah dikerjakan dengan maksimal dan dihasilkan dengan baik dan sesuai standar ketentuan,
13. Kepala Bagian Gudang
- a. Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya.
 - b. Melakukan pengecekan barang.

- c. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.
- d. Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan dengan lancar.

14. Staf Gudang

- a. Mengumpulkan dan membuat laporan data masuk dan keluar barang.
- b. Memproses & Mengontrol data stock gudang.
- c. Menyusun jadwal barang keluar untuk pengiriman.
- d. Mengarsipkan data pengiriman dan permintaan

15. Operator Gudang

Tugas bagian ini adalah memastikan pergerakan di gudang dapat berjalan sesuai dengan prosedur, mempercepat keluar masuknya barang dan setiap perpindahan barang dikerjakan dengan maksimal.

16. Manajer *Finance & Accounting*

Tugas utama darimanajer keuangan adalah menjadi bendahara atau mengatur sistem keuangan perusahaan, mulai dari pembelanjaan dan gaji karyawan, berikut uraian tugasnya:

- a. Mengatur dan mengelola keuangan perusahaan.
- b. Mengelola gaji, dan tunjangan karyawan.
- c. Mengatur pembelanjaan bahan baku perusahaan.
- d. Menyusun laporan keuangan perusahaan.

17. Staf Finance

- a. Mengelola Kas Perusahaan
- b. Mengontrol kesibukan keuangan/transaksi keuangan perusahaan.
- c. Melakukan penagihan terhadap *costumer*
- d. Mendata semua transaksi keuangan

18. Staf Accounting

- a. Membuat pembukuan keuangan perusahaan
- b. Melakukan *posting* jurnal operasional
- c. Membuat laporan keuangan
- d. Menginput data ke system perusahaan
- e. rekonsiliasi dan penyesuaian data finansial

19. Staf Purchasing

- a. Melakukan pembelian terhadap kebutuhan dalam perkantoran.
- b. Melakukan pembelian terhadap pengorderan *spare part*/peralatan.
- c. Melakukan pembelian terhadap kebutuhan baik peralatan maupun pembahanan umum.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya melalui data yang diperoleh secara langsung dari observasi, wawancara, dan kuesioner. pada penelitian ini, sumber data primer dikumpulkan melalui penyebaran

kuesioner yang kemudian kuesioner akan diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Bintang Timur Sehati.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah informasi tangan kedua yang sudah dikumpulkan oleh beberapa orang untuk tujuan tertentu dan tersedia untuk berbagai penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi, jurnal dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2017, 136) mengatakan bahwa:

”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian populasi di atas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 89 orang yang merupakan seluruh karyawan produksi pada PT. Bintang Timur Sehati.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2017, 137) mengatakan bahwa:

”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Menurut (Sugiyono 2017, 156) mengatakan bahwa ukuran sampel untuk penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (*independen + dependen*) maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Pada penelitian ini, Metode sampling jenuh dipilih sebagai metode dalam penentuan jumlah sampel dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu sebanyak 89 responden (keseluruhan karyawan),

Menurut (Sugiyono 2014, 156) mengatakan bahwa.

”Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data

yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid, dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang objektif.

Berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang bisa di gunakan yaitu:

1. Teknik Pengumpulan data Primer, meliputi:

a. Pengamatan

Pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh.

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan.

c. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder, melalui:

Kajian pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku referensi dan hasil penelitian terdahulu.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Table III-1

Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Bonus 4. Komisi 5. Tunjangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nominal gaji. 2. Ketepatan waktu gaji. 3. Upah Tambahan. 4. Pengaruh upah tambahan. 5. Jangka waktu bonus. 6. Pengaruh bonus. 7. Persepsi komisi. 8. Pengaruh komisi. 9. Perlunya asuransi. 10. Hak asuransi. 	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Lijan Poltak Sinambela, 2016)			
Pengembangan Karir (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi. 2. Tanggung Jawab. 3. Kesempatan Pengembangan. 4. Fokus Karir. 5. Kualitas pekerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi jabatan. 2. Kemampuan. 3. Loyalitas. 4. Pengembangan diri. 5. Pengendalian diri. 6. Usia. 7. Hubungan kerja. 8. Sikap dan perilaku. 9. Pengetahuan. 10. Pendidikan. 	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (H. Suparyadi, 2015:223-267)			
Kepuasan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap positif. 2. Hubungan kerja. 3. Kondisi kerja. 4. Kepribadian. 5. Ganjaran yang pantas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa aman dan nyaman. 2. Kepuasan terhadap pekerjaan. 3. Dukungan rekan kerja. 4. Diperlakukan adil. 5. Insentif yang sesuai. 6. Kemanfaatan. 7. Produktifitas karyawan. 8. Kemangkiran. 9. <i>Turnover</i>. 10. Perilaku Karyawan. 	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (H. Suparyadi, 2015:436-450)			

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskripsi Data

Menurut (Sugiyono 2017, 232) mengatakan bahwa:

“Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

2. Frekuensi Data

Seringkali data yang terkumpul tersedia dalam jumlah yang besar sehingga kita mengalami kesulitan untuk mengenali ciri-cirinya. Oleh karena itu, data yang jumlahnya besar perlu ditata atau diorganisir dengan cara meringkas data tersebut ke dalam bentuk kelompok data sehingga dengan segera dapat diketahui ciri-cirinya dan dapat dengan mudah dianalisis sesuai dengan kepentingan kita.

Menurut (Sudaryono 2014, 66) mengatakan bahwa:

“Distribusi Frekuensi adalah susunan data menurut kelas-kelas interval tertentu atau menurut kategori tertentu dalam sebuah daftar.”

3. Uji Validitas

Menurut (Ghozali 2018, 51) mengatakan bahwa:

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.”

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y - (\sum Y)^2\}}}$$

Menurut (Ghozali 2018, 51)

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi.
- X = Skor pada subek item n.
- Y = Skor total subyek.
- n = Jumlah sampel.
- $\sum X$ = jumlah skor dalam variabel X.
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam variabel Y.
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X.
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y.
- $\sum XY$ = jumlah skor perkalian X dan Y.

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* (df) = n-2. Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrumen dapat di tentukan sebagai berikut:

1. r hitung > r tabel = valid.
2. r hitung < r tabel = tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, M.Com, Akt 2016, 47)mengatakan bahwa:

“Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.”

Suatu Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas data dalam penelitian ini, menggunakan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Menurut (Ghozali, M.Com, Akt 2016, 47)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen.

k = Banyaknya butir.

σ_t^2 = Varian total.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Adapun penentuan reliabilitas menurut (Ghozali, M.Com, Akt 2016, 47)adalah dengan cara melihat nilai *Cronbach Alpha* yang harus lebih besar dari 0,07.

5. Skala Pengukuran

Menurut (Sudaryono 2014, 87-88)mengatakan bahwa:

“Skala adalah alat yang disusun dan digunakan oleh peneliti untuk mengubah respon tentang suatu variabel yang bersifat kualitatif menjadi data kuantitatif.”

Pada penelitian ini skala yang digunakan merupakan skala *likert* yang dibuat kedalam bentuk *ordinal*.

Menurut (Sudaryono 2014, 90) mengatakan bahwa:

“Skala *Ordinal* ialah skala yang didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya.”

Menurut (Sudaryono 2014, 93) mengatakan bahwa:

“Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.”

Penerapan skala *likert* dalam penelitian ini dengan menghubungkan setiap jawaban dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

- a. Sangat setuju. (5)
- b. Setuju. (4)
- c. Kurang setuju. (3)
- d. Tidak setuju. (2)
- e. Sangat tidak setuju. (1)

6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik adalah agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujiannya dapat dipercaya.

a. Uji Normalitas

Menurut (Priyatno 2017, 109) mengatakan bahwa:

“Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak.”

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal di grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $\text{Sig} > 0,05$ = residual menyebar normal.
2. $\text{Sig} < 0,05$ = residual menyebar tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno 2017, 120) mengatakan bahwa:

“Multikolinearitas berarti antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)”

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno 2017, 191) mengatakan bahwa:

“Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi”

Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Penentuan kriteria terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data dengan syarat:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Menurut (Ghozali, M.Com, Akt 2016, 47)

Keterangan :

X = Variabel independen.

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya.

Rumusan koefisien regresi yaitu $Y = a + bX$.

Rumusan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Menurut (Ghozali, M.Com, Akt 2016, 47)

Keterangan:

a = Konstanta.

Y = Kepuasan Kerja.

X1 = Kompensasi.

X2 = Pengembangan Karir.

b1,b2 = Koefisien regresi.

c. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi merupakan bagian integral dalam peramalan. Peramalan disini bukanlah berarti seperti meramalkan nasib tanpa data, tetapi berdasarkan data yang diolah dengan cara statistik yang kemudian menarik kesimpulan. Tanpa pengetahuan statistik yang sesuai untuk itu yang dapat menguji keabsahan data, kita tidak akan memperoleh kesimpulan yang baik sehingga ramalan menjadi tidak tepat.

Menurut (Ghozali 2018, 95-96) mengatakan bahwa:

“Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel.”

Rumusan koefisien korelasi adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Menurut (Ghozali 2018, 95-96)

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi antara variabel dapat diklasifikasikan menjadi 5 indikator.

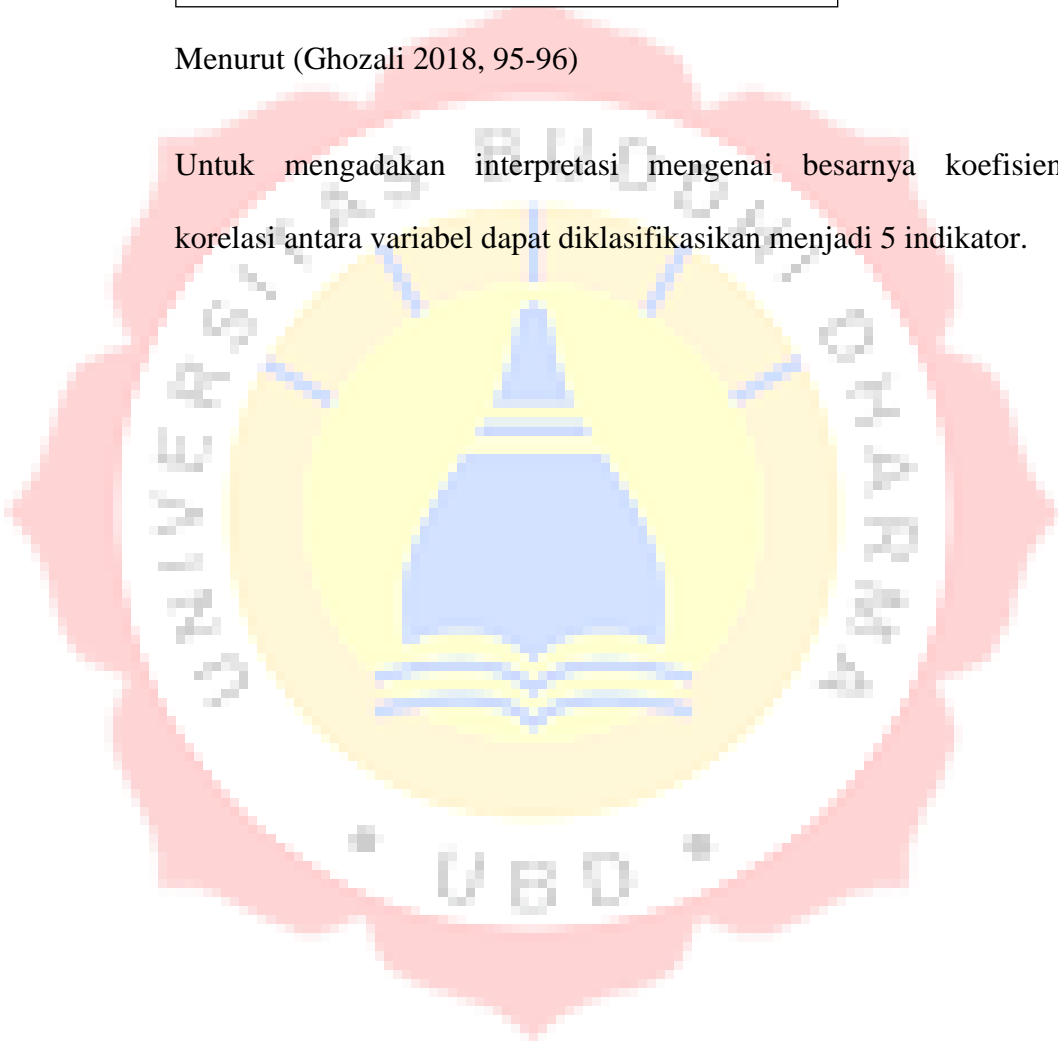


Table III-2
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8 s/d 1,0	Sangat kuat
0,6 s/d 0,8	Kuat
0,4 s.d 0,6	Sedang
0,2 s/d 0,4	Lemah
0,0 s/d 0,2	Sangat Lemah

d. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali 2018, 97) mengatakan bahwa:

“Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Rumusan untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variabel *independen* adalah.

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2 \cdot (ry_{x_1}) \cdot (ry_{x_2}) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Ada dua kemungkinan hasil yang akan diperoleh, yaitu:

- a. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Jika $R^2 = 1$, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

e. Uji T

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah tertentu yang akan diteliti. Sedangkan untuk menguji keterkaitan koefisien, maka dapat diuji melalui uji t dan untuk menghitung uji t, penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS.

Menurut (Sugiyono 2016, 230) mengatakan bahwa rumus untuk menguji hipotesis adalah:

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Pengujian hipotesis.

r = Koefisien korelasi.

r^2 = Koefisien determinasi.

n = jumlah responden.

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

$H_a: \beta > 0$, artinya ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y.

$H_a : \beta < 0$, artinya ada hubungan negatif antara variabel X dan variabel Y.

$H_o : \beta \neq 0$, artinya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Untuk menguji hipotesis nol (H_o) kriterianya adalah sebagai berikut:

- a. Bilai nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.
- b. Bila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Apabila H_o diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila H_o ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

f. Uji F

Uji pengaruh simultan (*f test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Menurut (Sugiyono 2016, 235) mengatakan bahwa rumus untuk pengujian F adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R= Koefisien Korelasi Ganda.

k = Jumlah Variabel Independen.

n = Jumlah Anggota Sampel.

Setelah mendapatkan nilai F hitung ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi 5% dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F tabel.

Adapun kriteria yang digunakan, di antaranya sebagai berikut:

- a. H_0 diterima apabila: F hitung $<$ F tabel.
- b. H_0 ditolak apabila: F hitung $>$ F tabel.

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila H_0 ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.