

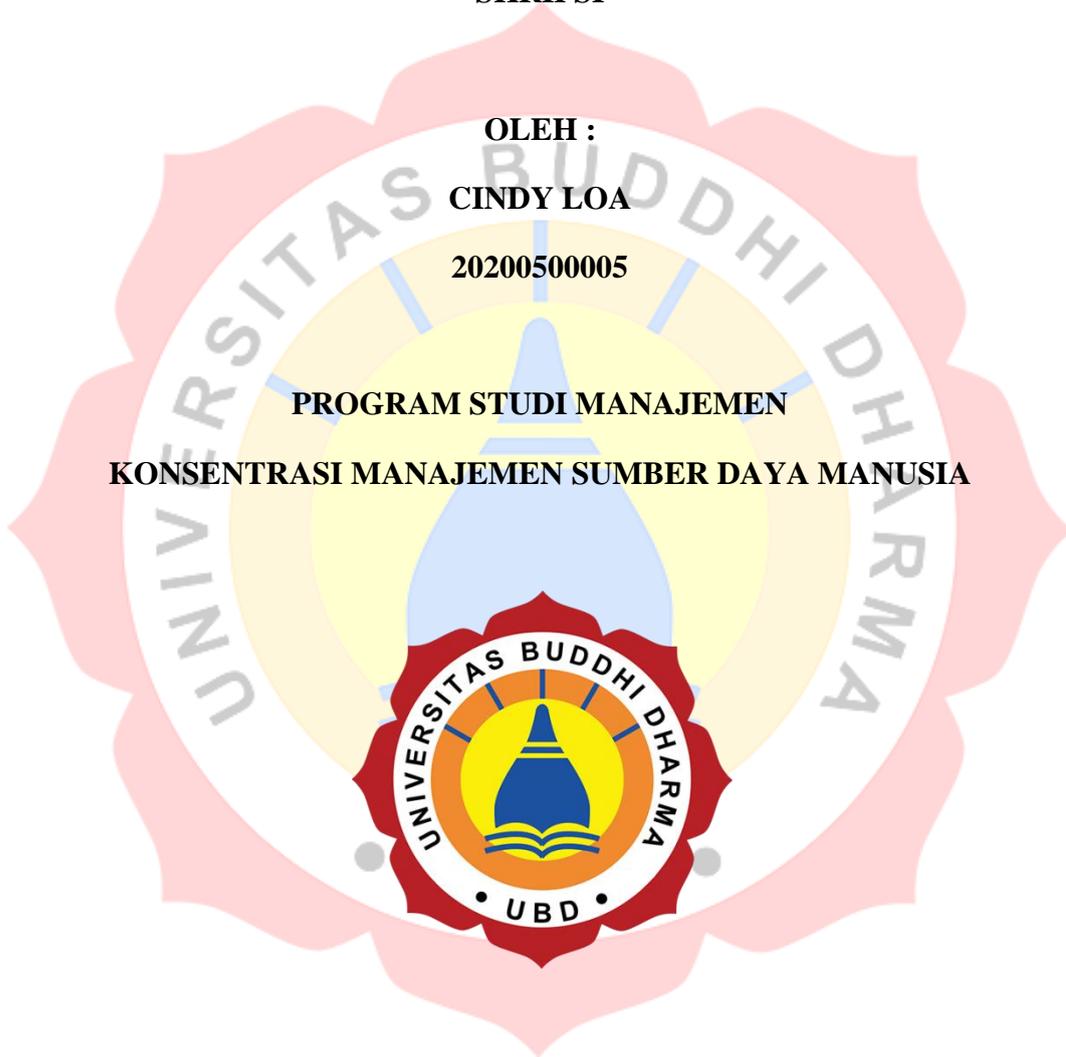
**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI
NONFINANSIAL, DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI
KASUS DI PT HUGO PRIMA SAKTI**

SKRIPSI

**OLEH :
CINDY LOA**

20200500005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI
NONFINANSIAL, DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI
KASUS DI PT HUGO PRIMA SAKTI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

CINDY LOA

20200500005



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Cindy Loa
NIM : 20200500005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di PT Hugo Prima Sakti.

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

Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409


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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di PT Hugo Prima Sakti.

Disusun oleh,

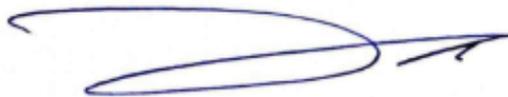
Nama Mahasiswa : Cindy Loa
NIM : 20200500005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

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

Tangerang, 24 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Cindy Loa

NIM : 20200500005

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di PT Hugo Prima Sakti.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409

Tangerang, 24 Januari 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Cindy Loa
NIM : 20200500005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di PT Hugo Prima Sakti.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, 02 Maret 2024

Nama Penguji

Tanda Tangan

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

Penguji I : **Dr. Toni Yoyo, S.TP., M.M., M.T.**
NIDN : 0416047310

Penguji II : **Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.**
NIDN : 0401127407

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini tidak terdapat pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau ketua jurusan atau ketua bidang akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbeneran 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 yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 Januari 2024

Yang membuat pernyataan



Cindy Loa

NIM : 20200500005

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

Nama Mahasiswa : Cindy Loa
NIM : 20200500005
Jenjang Studi : Strata 1
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma. Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di PT Hugo Prima Sakti”, 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 ijin 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, 24 Januari 2024
Penulis,



Cindy Loa

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI
NONFINANSIAL, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI KASUS DI PT HUGO PRIMA
SAKTI**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan mengetahui variable yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di PT Hugo Prima Sakti. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 108 responden.

Metode pemecahan masalah untuk mendapatkan hasil analisis yang dapat di bilang akurat menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis dengan teknis pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner, dan wawancara. Selanjutnya untuk analisis menggunakan uji validitas dengan korelasi *Bivariate Pearson* dan untuk menentukan hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data yaitu uji T dan uji F (Uji simultan). Dengan bantuan program *software* aplikasi SPSS versi 18.

Pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat di selesaikan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap Kompensasi Finansial (0,431), Kompensasi Nonfinansial (0,283) , dan Pengembangan Karier (0,263) dengan factor yang paling besar mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Hugo Prima Sakti adalah factor Kompensasi Finansial. Hasil uji F hitung senilai 193,159 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$ dan F hitung $> F$ tabel dengan persamaan $193,159 > 2,69$ sehingga mendapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh linear antara variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Nonfinansial (X2), dan Pengembangan Karier (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier

THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION, NONFINANCIAL COMPENSATION, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION: CASE STUDY AT PT HUGO PRIMA SAKTI

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of testing and finding out variables that can influence job satisfaction at PT Hugo Prima Sakti. This research was conducted by distributing questionnaires to 108 respondents.

The problem solving method to obtain analysis results that can be said to be accurate uses quantitative research methods. Analysis using technical data collection by means of observation, questionnaires, and interviews. Next, for analysis, use the validity test with Bivariate Pearson correlation and to determine the hypothesis using data analysis techniques, namely the T test and F test (simultaneous test). With the help of the SPSS version 18 application software program.

Problem solving in this research can be resolved which can influence employee job satisfaction regarding Financial Compensation (0.431), Nonfinancial Compensation (0.283), and Career Development (0.263) with the factors that have the greatest influence on Employee Job Satisfaction at PT Hugo Prima Sakti is a Financial Compensation factor. The calculated F test result is 193.159 with a significance level of 0.000 where the value is $0.000 < 0.05$ and the calculated $F > F$ table with the equation $193.159 > 2.69$ so that the result H_0 is rejected, and H_a is accepted. With these results, it can be seen that there is a linear influence between the variables Financial Compensation (X1), Nonfinancial Compensation (X2), and Career Development (X3) which have a significant effect on Job Satisfaction (Y).

Keywords: Financial Compensation, Nonfinancial Compensation, and Career Development

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya, penelitian ini dapat selesai dan berjalan dengan baik. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak menerima bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini penulis ingin memberi ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP. selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar serta bijaksana dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Kepada Direktur PT Hugo Prima Sakti yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis.
6. Kepada Karyawan PT Hugo Prima Sakti yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini dan telah bersedia menjadi responden penelitian ini, dan segala support yang telah di berikan.
7. Kepada kedua orang tua saya serta koko atas semua dukungan yang telah di berikan di dalam penyusunan skripsi ini dan selalu memberikan semangat dalam menghadapi skripsi ini.

8. Kepada teman-teman penulis yang tidak bisa di sebutkan satu persatu karena telah membantu penulis serta juga memberikan dukungan penulis dalam membuat skripsi ini.

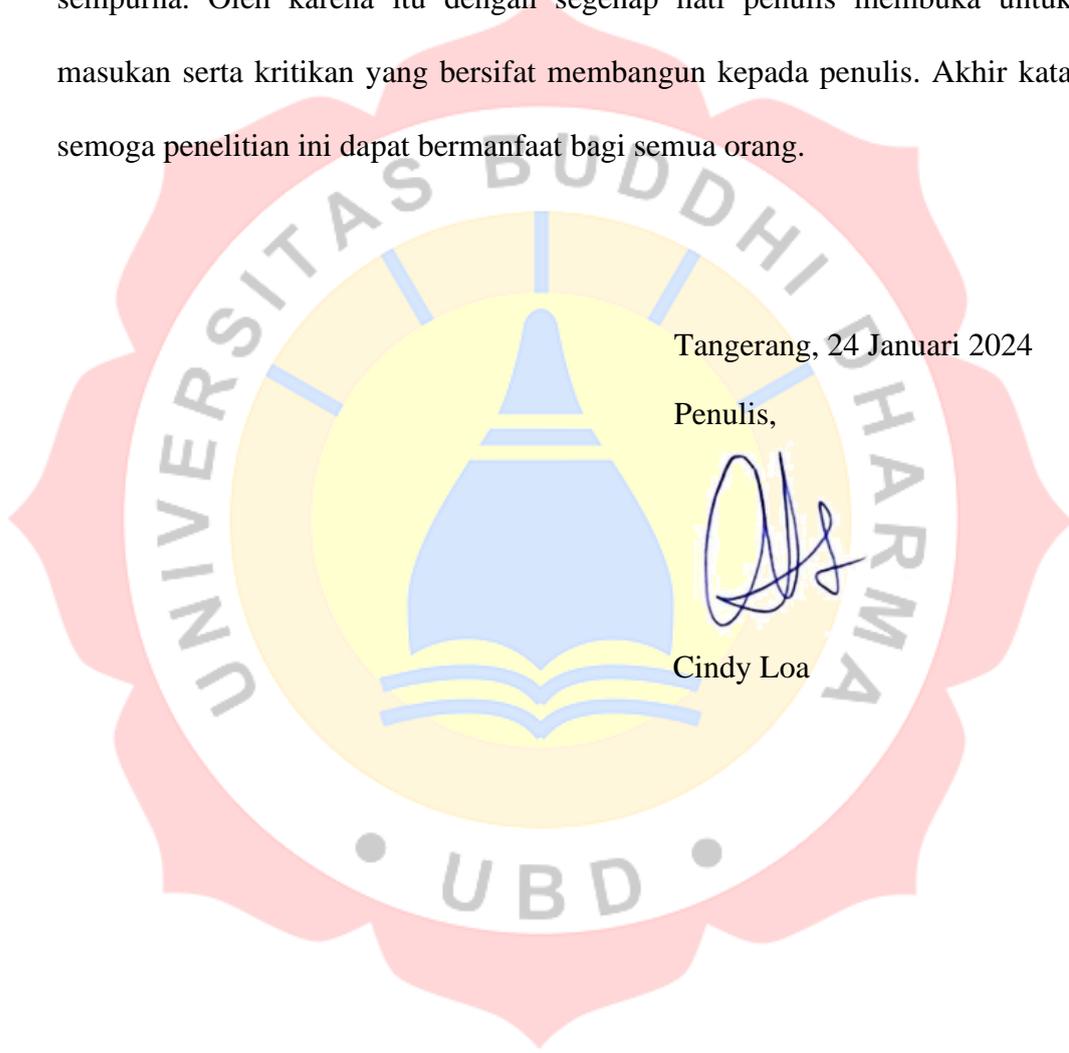
Penulis sadar bahwa didalam penyusunan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu dengan segenap hati penulis membuka untuk masukan serta kritikan yang bersifat membangun kepada penulis. Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua orang.

Tangerang, 24 Januari 2024

Penulis,



Cindy Loa



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAANN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan Skripsi	7

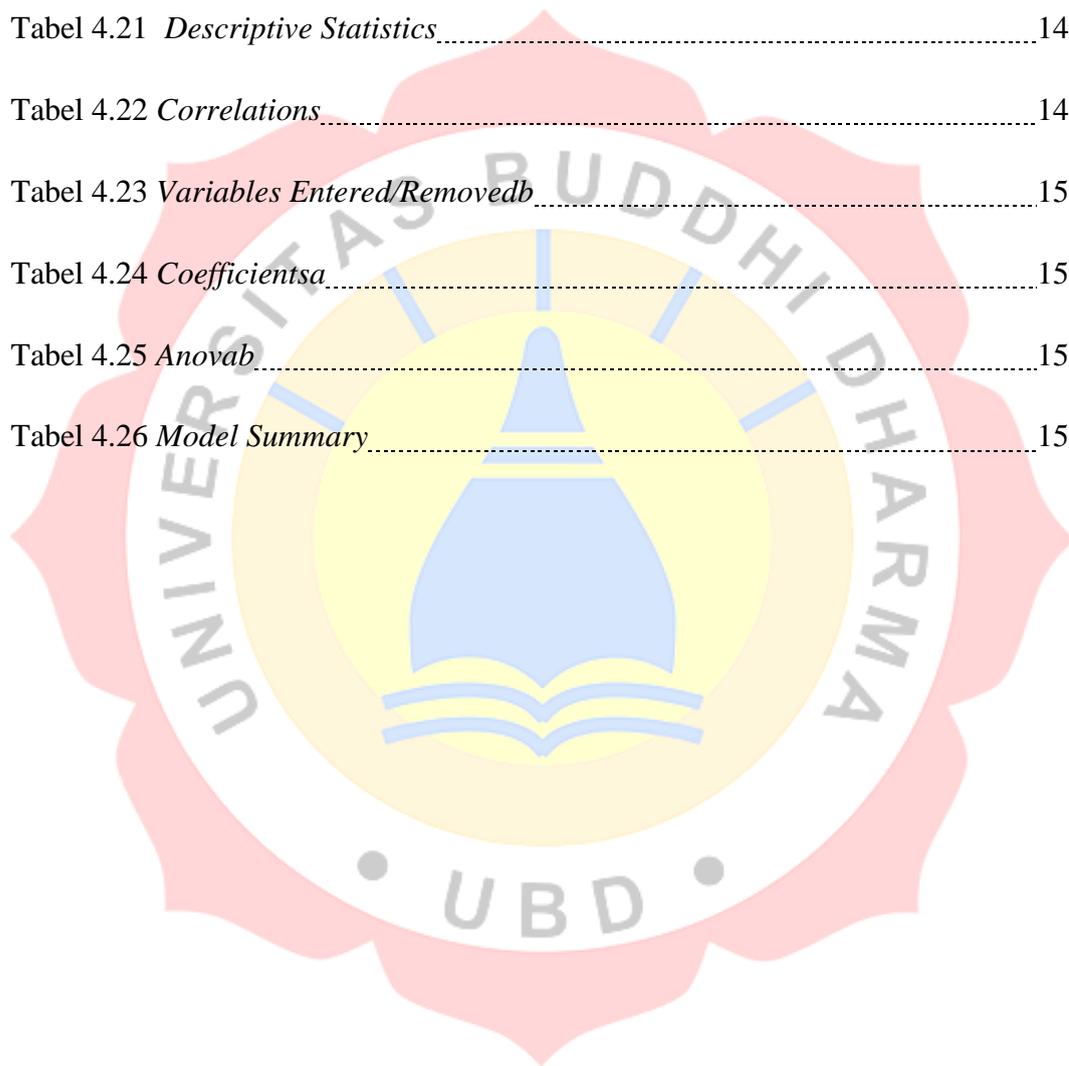
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kompenasi	10
3. Kompensasi Finansial	12
4. Kompensasi Nonfinansial	14
5. Pengembangan karier.....	16
6. Kepuasan Kerja Karyawan.....	18
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Perumusan Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Objek Penelitian.....	35
1. Sejarah Singkat	35
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	36
3. Struktur Organisasi PT Hugo Prima Sakti	37
4. Uraian Tugas	38
C. Jenis dan Sumber Data.....	43
A. Jenis Data	43
B. Sumber Data.....	44
D. Populasi dan Sampel	45
A. Populasi.....	45
B. Sample.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	47
1. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	47

2. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	48
G. Teknik Analisis Data.....	52
1. Analisis Statistik Deskriptif	52
2. Frekuensi Data	53
3. Uji Validitas	53
4. Uji Reliabilitas	56
5. Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Hasil Penelitian	62
1. Uji Statistik Deskriptif	62
2. Uji Frekuensi.....	67
3. Uji Validitas	108
4. Uji Reliabilitas	116
5. Uji Hipotesis	127
B. Pembahasan.....	137
BAB V PENUTUP.....	140
1. Kesimpulan	140
2. Implikasi	141
3. Saran	143
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 2.1 Kerangka Penelitian.....	32
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	51
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	114
Tabel 4.2 Hasil Rekap Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	116
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial (X2).....	117
Tabel 4.4 Hasil Rekap Uji Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial (X2).....	119
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X3).....	120
Tabel 4.6 Hasil Rekap Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X3).....	122
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	123
Tabel 4.8 Hasil Rekap Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	125
Tabel 4.9 <i>Case Processing Summary</i>	126
Tabel 4.10 <i>Reliability Statistics</i>	127
Tabel 4.11 <i>Item-Total Statistics</i>	127
Tabel 4.12 <i>Case Processing Summary</i>	131
Tabel 4.13 <i>Reliability Statistics</i>	132
Tabel 4.14 <i>Item-Total Statistics</i>	132
Tabel 4.15 <i>Case Processing Summary</i>	137
Tabel 4.16 <i>Reliability Statistics</i>	137

Tabel 4.17 <i>Item-Total Statistics</i>	138
Tabel 4.18 <i>Case Processing Summary</i>	143
Tabel 4.19 <i>Reliability Statistics</i>	143
Tabel 4.20 <i>Item-Total Statistics</i>	144
Tabel 4.21 <i>Descriptive Statistics</i>	148
Tabel 4.22 <i>Correlations</i>	149
Tabel 4.23 <i>Variables Entered/Removedb</i>	151
Tabel 4.24 <i>Coefficientsa</i>	152
Tabel 4.25 <i>Anovab</i>	157
Tabel 4.26 <i>Model Summary</i>	158



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Logo Perusahaan.....	38
Gambar 3.2 Diagram Struktur Perusahaan.....	40
Gambar 3.3 Uraian Tugas.....	41
Gambar 3.4 Uraian Tugas.....	42
Gambar 3.5 Uraian Tugas.....	43
Gambar 3.6 Uraian Tugas.....	44
Gambar 3.7 Uraian Tugas.....	45
Gambar 3.8 Uraian Tugas.....	46
Gambar 3.9 Keterangan Variabel.....	51
Gambar 3.10 Keterangan Skor.....	57
Gambar 3.11 Rumus Uji Korelasi.....	61
Gambar 3.12 Keterangan Rumus Uji Korelasi.....	61
Gambar 3.13 Rumus Persamaan Regresi.....	63
Gambar 3.14 Rumus Koefisien Determinasi.....	66
Gambar 3.15 Keterangan Standar Koefisien Determinasi.....	67
Gambar 4.1 Statistik Deskriptif Berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.2 Statistik Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Gambar 4.3 Statistik Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
Gambar 4.4 Statistik Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja.....	72

Gambar 4.5 Statistik Deskriptif Data.....	73
Gambar 4.6 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Pernyataan 1.....	74
Gambar 4.7 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Pernyataan 2.....	75
Gambar 4.8 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Pernyataan 3.....	76
Gambar 4.9 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Pernyataan 4.....	77
Gambar 4.10 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Pernyataan 5.....	78
Gambar 4.11 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Pernyataan 6.....	79
Gambar 4.12 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Pernyataan 7.....	80
Gambar 4.13 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Pernyataan 8.....	81
Gambar 4.14 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Pernyataan 9.....	82
Gambar 4.15 Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Pernyataan 10.....	83
Gambar 4.16 Frekuensi Variabel Kompensasi Nonfinansial Pernyataan 1.....	84
Gambar 4.17 Frekuensi Variabel Kompensasi Nonfinansial Pernyataan 2.....	85
Gambar 4.18 Frekuensi Variabel Kompensasi Nonfinansial Pernyataan 3.....	86
Gambar 4.19 Frekuensi Variabel Kompensasi Nonfinansial Pernyataan 4.....	87
Gambar 4.20 Frekuensi Variabel Kompensasi Nonfinansial Pernyataan 5.....	88
Gambar 4.21 Frekuensi Variabel Kompensasi Nonfinansial Pernyataan 6.....	89
Gambar 4.22 Frekuensi Variabel Kompensasi Nonfinansial Pernyataan 7.....	90
Gambar 4.23 Frekuensi Variabel Kompensasi Nonfinansial Pernyataan 8.....	91
Gambar 4.24 Frekuensi Variabel Kompensasi Nonfinansial Pernyataan 9.....	92
Gambar 4.25 Frekuensi Variabel Kompensasi Nonfinansial Pernyataan 10.....	93

Gambar 4.26 Frekuensi Variabel Pengembangan Karier Pernyataan 1	94
Gambar 4.27 Frekuensi Variabel Pengembangan Karier Pernyataan 2	95
Gambar 4.28 Frekuensi Variabel Pengembangan Karier Pernyataan 3	96
Gambar 4.29 Frekuensi Variabel Pengembangan Karier Pernyataan 4	97
Gambar 4.30 Frekuensi Variabel Pengembangan Karier Pernyataan 5	98
Gambar 4.31 Frekuensi Variabel Pengembangan Karier Pernyataan 6	99
Gambar 4.32 Frekuensi Variabel Pengembangan Karier Pernyataan 7	100
Gambar 4.33 Frekuensi Variabel Pengembangan Karier Pernyataan 8	101
Gambar 4.34 Frekuensi Variabel Pengembangan Karier Pernyataan 9	102
Gambar 4.35 Frekuensi Variabel Pengembangan Karier Pernyataan 10	103
Gambar 4.36 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan 1	104
Gambar 4.37 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan 2	105
Gambar 4.38 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan 3	106
Gambar 4.39 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan 4	107
Gambar 4.40 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan 5	108
Gambar 4.41 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan 6	109
Gambar 4.42 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan 7	110
Gambar 4.43 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan 8	111
Gambar 4.44 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan 9	112
Gambar 4.45 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan 10	113

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Kompensasi Finansial (X1)

Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Kompensasi Nonfinansial (X2)

Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Pengembangan Karier (X3)

Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Lampiran 6 Tabel r

Lampiran 7 Tabel t

Lampiran 8 Hasil *Outout* SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi yang menuntut seluruh industri kerja untuk memiliki kinerja yang efektif dan efisien maka perusahaan memiliki tuntutan untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya puas dengan pekerjaan mereka. Di dalam perusahaan, kepuasan karyawan sangatlah penting dan berhubungan dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja untuk perusahaan.

Di masa ini perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, termasuk PT Hugo Prima Sakti yang dituntut untuk harus memahami dan mengelola kepuasan kerja karyawan dengan cermat. Kepuasan karyawan PT Hugo Prima Sakti, sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri teknologi *drone* sejak tahun 2016 ini sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas, retensi, dan kualitas kerja. Sehubungan dengan kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan pengembangan karier, penelitian ini akan berkonsentrasi pada tiga komponen utama yang dianggap sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi finansial, seperti gaji pokok, bonus, dan insentif lainnya, telah lama dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Selain merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan,

kompensasi finansial juga menjadi cara utama perusahaan mengevaluasi kinerja karyawannya. PT Hugo Prima Sakti dapat membuat program penggajian yang lebih efektif untuk memotivasi karyawan mereka dengan memahami bagaimana kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan sering menganggap kompensasi finansial sebagai pengakuan atas kontribusi mereka kepada perusahaan, dan mendapatkan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Namun, di era modern di mana fleksibilitas kerja dan elemen nonfinansial seperti pengakuan atas prestasi, penghargaan, dan program kesejahteraan karyawan semakin diprioritaskan, perusahaan harus memahami bagaimana elemen-elemen ini berinteraksi dan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengakuan atas prestasi adalah cara yang kuat untuk meningkatkan ikatan emosional karyawan dengan perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, kami juga akan memperhatikan aspek penting dari pengembangan karier. Karyawan yang melihat peluang pelatihan dan kemajuan profesional cenderung lebih bahagia dan termotivasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami lebih lanjut tentang peran program pengembangan karier dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Hugo Prima Sakti. Dalam studi kasus ini di PT Hugo Prima Sakti, program pengembangan karier yang efektif dapat membantu perusahaan mempertahankan bakat-bakat penting dan membangun keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Terutama sangat berdampak kepada PT Hugo Prima Sakti yang bergerak di bidang teknologi

drone. Karyawan akan sangat membutuhkan pelatihan-pelatihan maupun dengan peluang karir untuk kedepannya. Karyawan yang merasa perusahaan mereka memberikan peluang karir yang jelas cenderung lebih termotivasi dan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka.

Salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan, yang memengaruhi kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Untuk memahami komponen yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, Anda harus melihat lebih dari hanya kompensasi finansial dan nonfinansial. Pengembangan karier juga berperan penting dalam membentuk perspektif positif karyawan tentang pekerjaan mereka. Memberikan kompensasi finansial yang adil serta kompensasi nonfinansial yang memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang sejauh mana pekerjaan mereka memuaskan mereka.

Studi ini sangat penting bagi PT Hugo Prima Sakti karena akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan pengembangan karier memengaruhi kepuasan kerja karyawan mereka. Penelitian ini dapat membantu bisnis membuat strategi manajemen SDM yang lebih baik dan berkelanjutan. Penelitian ini juga dapat membantu bisnis lain di industri yang sama yang menghadapi masalah yang sama dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka saat lingkungan bisnis berubah dengan cepat.

B. Identifikasi Masalah

Dalam studi kasus mengenai "Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di PT Hugo Prima Sakti." berikut adalah beberapa masalah yang diidentifikasi:

1. Pemberian kompensasi finansial termasuk gaji, bonus, dan insentif yang dirasakan karyawan masih minim.
2. Pemberian kompensasi nonfinansial seperti pengakuan atas prestasi belum ada di PT Hugo Prima Sakti.
3. Pengembangan karier di PT Hugo Prima Sakti belum terlaksana secara rutin seperti pelatihan untuk karyawannya.
4. Kepuasan kerja di PT Hugo Prima Sakti sudah terpenuhi atau belum terpenuhi dengan keadaan yang sekarang dengan kompensasi maupun kondisi kerja.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Hugo Prima Sakti?
2. Apakah kompensasi nonfinansial memengaruhi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan?
3. Apakah program pengembangan karier di PT Hugo Prima Sakti berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah faktor-faktor ini saling berhubungan dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan di PT Hugo Prima Sakti?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam skripsi "Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di PT Hugo Prima Sakti" adalah untuk memahami dan menganalisis secara rinci dampak dan hubungan antara faktor-faktor berikut:

1. Untuk mencari berapa besar pengaruh tingkat kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Hugo Prima Sakti.
2. Untuk mencari berapa besar pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Hugo Prima Sakti.
3. Untuk mencari berapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Hugo Prima Sakti.
4. Untuk mencari berapa besar pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Hugo Prima Sakti.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan sejumlah manfaat untuk berbagai pihak. Berikut adalah beberapa manfaat potensial dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT Hugo Prima Sakti untuk merancang atau memodifikasi kebijakan dalam hal kompensasi finansial,

kompensasi nonfinansial, dan pengembangan karier. Ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini akan berkontribusi pada pengetahuan ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian akan menjadi tambahan pada bahan referensi yang ada, memperkaya pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor seperti kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan pengembangan karier memengaruhi kepuasan kerja karyawan di arsip Akademik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat sempurna untuk menjadi syarat kelulusan penulis dan dapat mengembangkan penelitian di PT Hugo Prima Sakti

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini dapat menginspirasi penelitian lanjutan dalam topik yang sama atau terkait. Peneliti lain dapat membangun penelitian lebih lanjut berdasarkan penelitian penulis saat ini.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara umum, skripsi ini terstruktur dalam lima bab utama yang terdiri dari beberapa sub-bab. Di bawah ini, penulis akan memberikan gambaran secara ringkas agar dapat memiliki pemahaman yang jelas:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hal yang melatarbelakangi penelitian, identifikasi masalah yang ditemukan dari uraian fenomena dan permasalahan. Selain itu pada bab ini, dijelaskan juga mengenai tujuan penelitian, serta manfaat dari dilakukannya penelitian. Pada akhir bab ini dirincikan sistematika penulisan yang akan memudahkan pembaca untuk melihat gambaran mengenai penelitian yang sudah dilakukan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bagian ini, disajikan gambaran umum teori yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen yang digunakan dalam skripsi, temuan penelitian sebelumnya, konsep dasar, serta pembentukan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang segala metode penelitian yang digunakan selama penelitian mulai dari sumber yang digunakan untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan pada penelitian, teknik pengumpulan data yang dibutuhkan selama penelitian

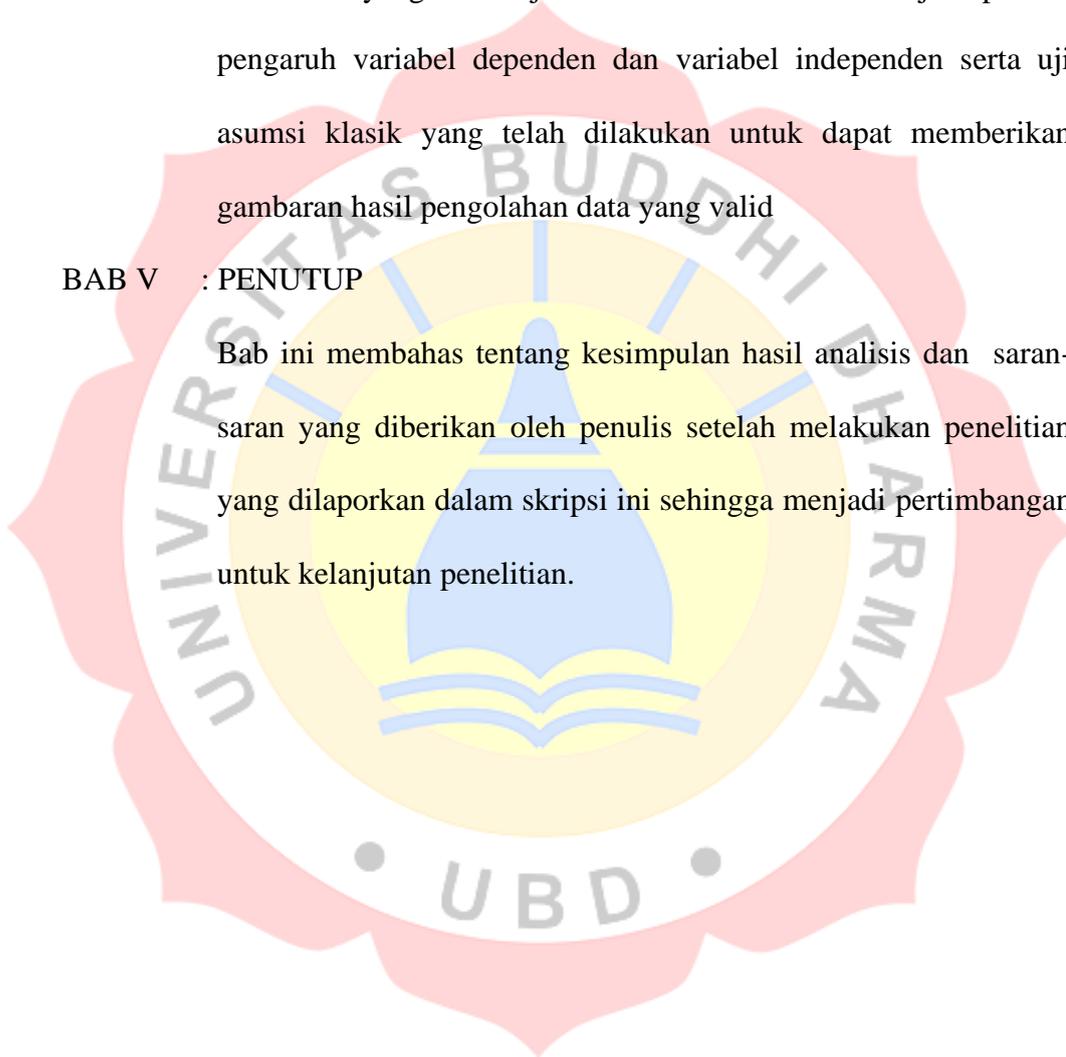
berlangsung, hingga teknik pengolahan data yang telah digunakan pada proses penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjabaran dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan yang menunjukkan hasil analisis dari uji hipotesis pengaruh variabel dependen dan variabel independen serta uji asumsi klasik yang telah dilakukan untuk dapat memberikan gambaran hasil pengolahan data yang valid

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan hasil analisis dan saran-saran yang diberikan oleh penulis setelah melakukan penelitian yang dilaporkan dalam skripsi ini sehingga menjadi pertimbangan untuk kelanjutan penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi tentunya ada banyak unsur yang terlibat dalam berjalannya sebuah organisasi. Salah satunya adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia sangat penting dan dibutuhkan oleh perusahaan karena berperan sangat aktif dalam operasional bisnis dan pengambilan keputusan. Dengan kata lain, perusahaan tanpa sumber daya manusia tidak ada artinya. (Sutrisno, 2017, p. 2)

(Wardani, 2017, pp. 102-117) Menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah bagian penting dan salah satu elemen kunci dalam suatu perusahaan atau organisasi serta berperan sangat aktif dalam mencapai visi dan misi organisasi. Memilih karyawan yang tepat dan kompeten di bidang spesialisasi sehingga spesialisasinya akan meningkatkan nilai organisasi. Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja optimal dan kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja dalam perusahaan dan menjalankan fungsinya sehingga tujuan utama perusahaan juga dapat tercapai. Sedangkan menurut Mila Badriah dalam (Pratama, 2020, p. 86) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dari strategi manajemen.

2. Kompensasi

(Yusuf, 2015) Mengatakan Kompensasi adalah konsep yang merujuk pada segala jenis penggantian, baik berupa uang, barang, atau manfaat lainnya, yang diberikan kepada individu sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang mereka lakukan dalam perusahaan. Kompensasi memiliki peran kunci dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan. Kompensasi mencakup berbagai unsur, termasuk gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, manfaat kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, serta komponen lain yang diberikan kepada karyawan. Dalam konteks yang lebih luas, kompensasi juga mencakup apresiasi karyawan terhadap keadilan dalam penggantian yang mereka terima. Menurut (Andy & Setia, 2022) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas hasil setiap tanggung jawab yang dilakukannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, menurut (Hasibuan, 2016, p. 118) :

a. Penawaran dan permintaan kerja

Penawaran dan permintaan kerja adalah konsep ekonomi yang merujuk pada hubungan antara jumlah pekerja yang tersedia untuk bekerja (penawaran kerja) dan jumlah pekerjaan yang tersedia (permintaan kerja) di pasar tenaga kerja. Konsep ini menjadi dasar dalam memahami dinamika pasar tenaga kerja, tingkat pengangguran, upah, dan kebijakan ketenagakerjaan. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar gaji dan kompensasi yang lebih tinggi akan

memengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan dengan sumber daya dan profitabilitas yang lebih besar cenderung memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam hal kompensasi.

b. Organisasi perusahaan

Keberadaan organisasi perusahaan yang kuat dan berpengaruh dapat meningkatkan tingkat kompensasi karyawan. Organisasi perusahaan berperan dalam negosiasi gaji karyawan dengan pengusaha. Sebaliknya, organisasi perusahaan yang lemah dan tidak berpengaruh cenderung memiliki dampak yang lebih rendah terhadap kompensasi.

c. Produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan adalah faktor penting dalam menentukan tingkat kompensasi. Jika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, kompensasi mereka cenderung lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka.

d. Pemerintah dengan Undang-undang

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Peraturan Negara pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu) juga mengatur tentang upah minimum. Pasal 88 ayat (2) UU Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan dalam rangka mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak. Undang-undang dan peraturan

pemerintah dapat memengaruhi kompensasi karyawan. Pemerintah sering menetapkan batas upah minimum dan mengatur peraturan lain terkait kompensasi untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah praktik pembayaran yang sewenang-wenang.

e. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah atau lokasi tertentu dapat memengaruhi tingkat kompensasi dan upah yang dibayar kepada karyawan. Jika biaya hidup di suatu wilayah tinggi, kompensasi dan upah cenderung lebih tinggi untuk mencukupi kebutuhan hidup. Sebaliknya, jika biaya hidup rendah, kompensasi dan upah dapat lebih rendah.

f. Posisi karyawan

Posisi atau jabatan karyawan dalam organisasi juga berperan penting dalam menentukan besarnya kompensasi. Karyawan dengan posisi yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi biasanya akan menerima kompensasi dan gaji yang lebih besar. Hal ini karena mereka memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan tuntutan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka

3. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merujuk pada bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau nilai keuangan lainnya sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi finansial bertujuan untuk menunjukkan penghargaan terhadap nilai kontribusi

karyawan dalam organisasi, sekaligus berperan sebagai faktor motivasi dan kepuasan kerja (Rizal, 2021). Menurut (Hendry, 2004, p. 445) kompensasi finansial diindikasikan sebagai berikut:

a. Gaji Pokok

Jumlah uang tetap yang dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Gaji pokok biasanya merupakan bagian tetap dari pendapatan bulanan karyawan dan mencerminkan nilai pekerjaan yang dijalankan.

b. Tunjangan

Imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok. Tunjangan bisa berupa tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan tunjangan transportasi. Tunjangan ini dirancang untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan tertentu, seperti biaya kesehatan atau pendidikan anak-anak.

c. Fasilitas

Fasilitas memiliki berbagai keuntungan nonmoneter yang diberikan kepada karyawan. Ini bisa berupa tempat parkir gratis, fasilitas rekreasi, atau makanan dan minuman gratis di tempat kerja. Fasilitas ini meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

d. Insentif

Bonus atau imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu atau kinerja luar biasa. Insentif

ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai target atau sasaran tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi Nonfinansial adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan yang tidak bersifat moneter atau tidak langsung terkait dengan uang. Kompensasi nonfinansial melibatkan aspek-aspek nonmoneter yang menciptakan nilai dan kepuasan kerja bagi karyawan (Rizal, 2021, pp. 55-66). Menurut Indarjanti dalam (Moch. Rizal, 2021), Kompensasi nonfinansial, juga dikenal sebagai kompensasi tak langsung atau imbalan tak langsung, merujuk pada sejumlah manfaat yang diberikan kepada karyawan selain gaji dan tunjangan yang bersifat finansial. Imbalan ini berperan penting dalam memotivasi, menjaga kepuasan, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi nonfinansial dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a. Pekerjaan Nonfinansial

Melibatkan elemen-elemen dalam pekerjaan yang meningkatkan kepuasan kerja tanpa melibatkan uang. Ini bisa mencakup fleksibilitas jadwal kerja, dan pengakuan atas prestasi. Peluang-peluang ini memberikan nilai intrinsik pada pekerjaan itu sendiri dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkinerja lebih baik, merasa dihargai, dan merasa memiliki makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Lingkungan Kerja Nonfinansial

Kategori ini melibatkan elemen-elemen dalam lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Ini termasuk budaya perusahaan yang positif, dukungan dari atasan dan rekan kerja, kebijakan kerja yang fleksibel, keseimbangan kerja-hidup, keamanan kerja, dan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Faktor-faktor ini menciptakan atmosfer kerja yang mendukung, mengurangi stres, dan memperbaiki hubungan kerja, sehingga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka melalui beberapa faktor nonfinansial menurut Mondy, 2008 dalam (Setiawan, 2016) seperti:

1) Pengakuan dan Apresiasi

Pujian dan penghargaan atas prestasi karyawan meningkatkan motivasi dan kepuasan.

2) Fleksibilitas dan Keseimbangan Kerja-Hidup

Fleksibilitas jam kerja, kerja dari rumah, dan waktu untuk kehidupan pribadi meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan.

3) Lingkungan Kerja yang Positif

Budaya perusahaan yang mendukung, hubungan kerja yang baik, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan menciptakan kepuasan.

4) Partisipasi dalam Keputusan

Merasa didengar dan memiliki suara dalam keputusan perusahaan meningkatkan kepuasan dan rasa memiliki.

5) Pekerjaan yang Menantang dan Bermakna

Pekerjaan yang menantang dan memiliki dampak positif pada orang lain memberikan rasa makna dan kepuasan mendalam.

5. Pengembangan karier

Menurut Simamora dalam (Robith, 2019, p. 125) pengembangan karier, juga dikenal sebagai pengembangan profesional, merujuk kepada serangkaian usaha, strategi, dan aktivitas yang bertujuan untuk membantu individu merencanakan, merancang, dan memajukan karier mereka dalam suatu organisasi atau dalam lintas organisasi. Pengembangan karier tidak hanya mencakup tindakan konkret untuk mencapai tujuan karier, tetapi juga melibatkan proses pemahaman diri, peningkatan keterampilan, dan peningkatan pengetahuan yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan karier seseorang. Menurut (Adnyani, 2019) dikelompokkan menjadi:

a. Membimbing (*Directing*)

Dalam tahap ini, pengembangan karier melibatkan pendekatan yang lebih langsung dan mendetail dari atasan atau mentor. Individu diberikan petunjuk, arahan, dan informasi yang spesifik tentang langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan karier mereka. Pendekatan ini cocok untuk individu yang baru memulai karier mereka atau yang membutuhkan bimbingan terstruktur dalam mencapai tujuan karier mereka.

b. Melatih (*Coaching*)

Coaching melibatkan pendekatan yang lebih interaktif dan mendalam. Individu mendapatkan bimbingan dan masukan terus-menerus dari mentor atau atasan untuk mengidentifikasi potensi, mengatasi hambatan, dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan. *Coaching* mencakup diskusi terbuka, pertanyaan, dan umpan balik terus-menerus untuk membantu individu mencapai pencapaian karier yang optimal.

c. Mendukung (*Supporting*)

Dalam pendekatan ini, individu mendapatkan dukungan emosional dan psikologis yang penting dari atasan atau rekan kerja. Mereka diberikan kepercayaan diri dan semangat positif untuk menghadapi tantangan dan mengembangkan keterampilan baru. Dukungan ini menciptakan lingkungan yang positif dan membangun kepercayaan diri individu, yang sangat penting untuk pengembangan karier yang berkelanjutan.

d. Mendelegasikan (*Delegating*)

Dalam tahap ini, individu diberikan tanggung jawab dan kepercayaan untuk mengambil inisiatif dan mengambil langkah-langkah pengembangan karier mereka sendiri. Mereka diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan, merencanakan jalur karier mereka sendiri, dan mengeksplorasi peluang tanpa pengawasan yang ketat. Pendekatan ini cocok untuk individu yang telah mencapai tingkat keterampilan dan

kepercayaan diri yang memungkinkan mereka untuk mengelola pengembangan karier mereka sendiri dengan tanggung jawab penuh.

6. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan energi internal yang memotivasi dan mengarahkan perilaku manusia. Ini mendorong individu untuk membuat keputusan yang diinginkan dan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan di lingkungan kerja. Melalui upaya ini, karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan semangat, yang merupakan bagian krusial dari sumber daya yang mendorong produktivitas dan prestasi organisasi (Asnawiyah, 2020, pp. 388-401)

Kepuasan kerja memegang peran penting dalam ranah profesional. Ini merupakan kekuatan internal yang memotivasi individu untuk bekerja dengan semangat dan produktif di lingkungan kerja (Nurrohmat, 2021, pp. 1(2), 82–85). Dalam konteks karyawan, kepuasan kerja berdampak positif pada moral, produktivitas, dan loyalitas, serta mengurangi tingkat absensi. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Tujuan dari kepuasan kerja adalah memotivasi karyawan, meningkatkan efisiensi sumber daya, membentuk hubungan kerja yang positif, dan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manfaatnya mencakup peningkatan disiplin, pemeliharaan loyalitas karyawan, dan efisiensi penggunaan peralatan kerja, serta berperan penting dalam meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan.

Menurut (Mukhtar, 2019, p. 8(4)) Kepuasan kerja dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a. Kepuasan kerja positif

Kepuasan kerja positif terjadi ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, merasa dihargai, dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif.

b. Kepuasan kerja negatif

Sebaliknya, kepuasan kerja negatif terjadi ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, merasa tidak diakui, atau merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka, yang dapat menghasilkan ketidakpuasan dan ketidakbahagiaan di tempat kerja.

Kepuasan kerja adalah proses psikolog dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

a. Faktor internal

Dalam kepuasan kerja mencakup aspek-aspek psikologis dan emosional yang berasal dari dalam diri individu. Ini melibatkan rasa prestasi, dimana individu merasa puas ketika mereka mencapai tujuan dan merasa diakui atas pencapaian mereka. Selain itu, faktor internal juga mencakup rasa pengakuan dan penghargaan, di mana individu merasa dihargai atas kontribusi mereka di tempat kerja. Hubungan interpersonal yang buruk di tempat kerja, termasuk konflik dengan rekan kerja atau manajemen, dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan mengurangi

kepuasan kerja. Kurangnya pengakuan dan dukungan dari atasan juga bisa merendahkan semangat kerja karyawan. Faktor-faktor ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan, mengakibatkan penurunan produktivitas dan retensi tenaga kerja dalam jangka panjang.

b. Faktor eksternal

Dalam konteks kepuasan kerja mencakup berbagai aspek di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi persepsi dan kepuasan karyawan. Salah satu faktor utama adalah kompensasi finansial, termasuk gaji dan tunjangan. Jika gaji tidak sebanding dengan tingkat pekerjaan atau tidak adil dalam perbandingan dengan rekan sejawat, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak dihargai dengan benar. Selanjutnya, kondisi kerja yang tidak nyaman atau kurang aman, serta beban kerja yang berlebihan, juga dapat menjadi faktor eksternal yang menurunkan kepuasan kerja. Pengaturan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan atau minat karyawan, serta kurangnya peluang pengembangan karier dan promosi, juga dapat menurunkan kepuasan kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Nugrahen, A. D. P. (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Menurut hasil analisis statistik, sig. memiliki nilai 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian t hitung dari kompensasi finansial sebesar 4,947 lebih besar dari t hitung dan hasil untuk kompensasi nonfinansial memiliki t hitung sebesar 1,286 lebih besar dari t tabel. Hasil ini mengindikasikan bahwa data sampel dalam penelitian ini cocok dengan model regresi yang diajukan. Dengan kata lain, semua faktor independen, seperti kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen, yaitu tingkat kepuasan kerja.
2.	Jaenab, J. (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial	Menurut hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama,

		<p>Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagaimana terindikasi dari nilai sig. F sebesar 0,000. Namun, ketika dianalisis secara terpisah, mendapatkan hasil bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai sig. t sebesar -0,283. Sebaliknya, hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai sig. t sebesar 5,563.</p>
3.	Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022)	<p>Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap</p>	<p>Hasil uji t-statistik pada variabel kompensasi menunjukkan nilai 3,102 dengan signifikansi sebesar</p>

		<p>Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi</p>	<p>0,002, yang berarti kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Selanjutnya, uji t-statistik untuk pengembangan karir memberikan nilai 3,754 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa pengembangan karir juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat dikonfirmasi, sebagaimana terlihat dari hasil uji t dengan nilai t-statistik sebesar 15,146 dan signifikansi 0,000.</p>
4.	Allail, N. S. (2023)	<p>Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil analisis ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel kompensasi dan variabel pengembangan karir</p>

		KUD Karya Bhakti Ngancari	memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Secara terpisah melakukan pengujian dengan menghasilkan bahwa kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,003 yang juga lebih kecil dari 0,05. Selain itu, pengembangan karir juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,013 yang juga kurang dari 0,05. Memiliki persamaan regresinya adalah $Y = 0.827 + 0,628X_1 + 0,529X_2$, dan koefisien determinasinya adalah 55,3%.
5.	Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja	Dari hasil pengujian inner model, dari tiga variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini, variabel kompensasi merupakan

		Karyawan PT CDE	faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu tingkat kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai effect size (f^2), path coefficients, dan t-statistics. Variabel kompensasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,351, yang lebih besar daripada variabel independen lainnya (lebih dari 0,35), sehingga disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap tingkat kepuasan kerja. Meskipun demikian, penting untuk mencatat bahwa variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan juga memiliki peran yang signifikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6.	Sompie, A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	Hasil yang diperoleh melalui persamaan regresi $Y = 0,436K + 0,133LK + 0,105PK + e$. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

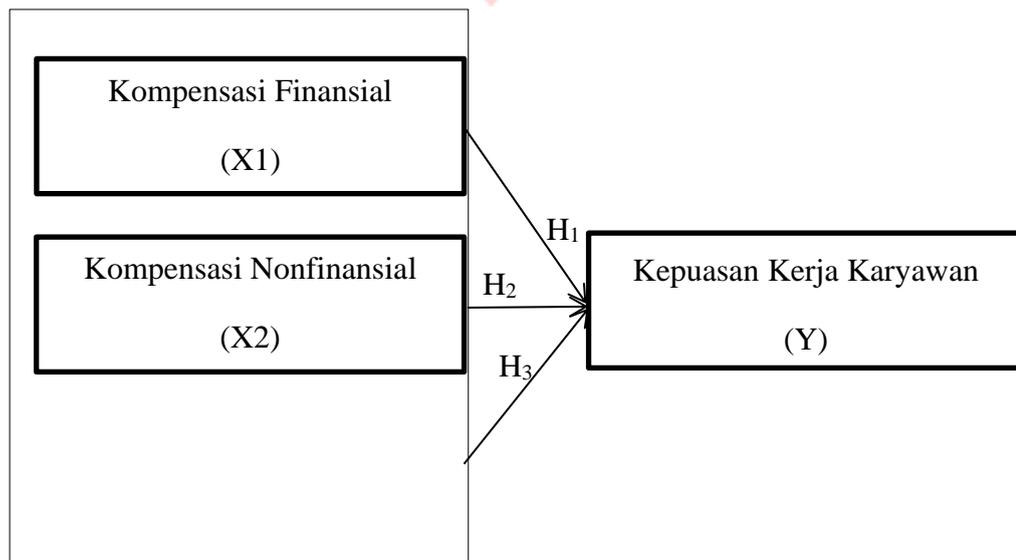
		<p>Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado</p>	<p>terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,231 > \alpha$ (0,05). Pengembangan karir juga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,344 > \alpha$ (0,05). Terdapat pengaruh simultan dari kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.</p>
7.	<p>Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention</p>	<p>Pengembangan karir berdampak signifikan pada kepuasan kerja, dengan koefisien 0,484. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja</p>

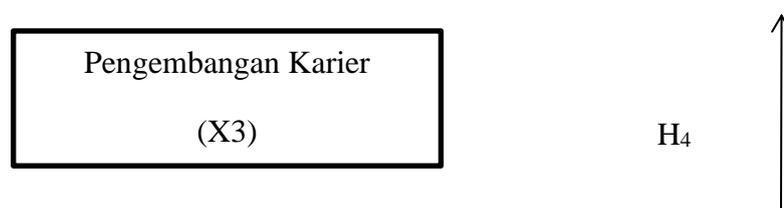
		<p>karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja</p>	<p>memiliki pengaruh yang signifikan pada niat untuk pindah (Turnover Intention), dengan koefisien 0,581. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, semakin tinggi niat untuk pindah. Sebaliknya, jika karyawan merasa kurang puas, niat untuk pindah mereka lebih rendah. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa pengembangan karir melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada niat untuk pindah, dengan koefisien 0,281. Ketika karyawan mengembangkan karir mereka dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih termotivasi untuk tetap bekerja dalam perusahaan lebih lama dan memberikan kinerja yang lebih baik.</p>
8.	<p>Marpaung, A., Nurlaela, N., & Suruan, T. M. (2019)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa secara terpisah, kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan</p>

		Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat	terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sebesar 0,870 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Namun, secara terpisah, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.
--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, penelitian ini difokuskan pada tiga variabel bebas, yaitu kompensasi finansial (X_1), kompensasi nonfinansial (X_2), dan pengembangan karier (X_3). Variabel-variabel ini akan diuji dalam variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan.





Tabel 2.2 Kerangka Penelitian

D. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pentingnya Kompensasi Finansial dalam Manajemen SDM menjadi fokus utama bagi organisasi yang menghargai kepuasan dan produktivitas karyawan (Silaban, 2022). Memastikan bahwa karyawan merasa dihargai melalui kompensasi finansial yang adil bukan hanya menciptakan kepuasan kerja, tetapi juga mengukuhkan dedikasi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Mengimplementasikan program kompensasi finansial yang baik bukan hanya merupakan tugas, melainkan investasi yang cerdas bagi keberhasilan jangka panjang suatu organisasi.

Pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan telah dikuatkan oleh serangkaian penelitian (Purnomo, 2022) menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya oleh (Dewi, 2022), (Ariskha, 2020), (Permadi, 2021), dan (Aulia, 2018) menegaskan bahwa pemberian kompensasi finansial yang efektif secara langsung

meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, perusahaan harus dapat memahami kebutuhan finansial individual dari setiap karyawan. Memiliki pemahaman yang mendalam terhadap preferensi dan harapan masing-masing karyawan memberi kesempatan pada perusahaan untuk merancang program kompensasi yang sesuai dan relevan. Dengan demikian, hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

H₁: Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Selain kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial juga memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satu aspek penting dari kompensasi nonfinansial adalah pengakuan atas prestasi kerja. Ketika manajer memberikan penghargaan kepada setiap karyawan atas pencapaiannya, otomatis karyawan akan bekerja lebih maksimal (Andy, 2018) Penghargaan ini bisa berupa pujian dari atasan maupun sertifikat penghargaan. Karyawan yang mendapatkan apresiasi dan penghargaan atas kontribusi mereka cenderung merasa dihargai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Dasa Febriyanti, 2023).

Kompensasi nonfinansial yang memadai bukan hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menciptakan budaya

perusahaan yang positif dan berkelanjutan. Dengan demikian, investasi perusahaan dalam aspek-aspek ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan saat ini. Dengan demikian, hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

H₂ :Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan karier berperan sebagai salah satu pendorong utama kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Husain, 2020). Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang pengembangan dan pertumbuhan di tempat kerja, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat secara signifikan. Pengembangan karier memberikan jalan karyawan untuk mengasah keterampilan dan meningkatkan pengetahuan. Program pelatihan dan pengembangan yang efektif membuat karyawan merasa didukung, didorong, dan merasa dihargai. Mereka merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka diakui dan diberi nilai oleh perusahaan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Maharani, 2021) pengembangan karier menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar, dihargai, dan didorong untuk berkembang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis yang dibuat adalah sebagai

berikut:

H₃: Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

4. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

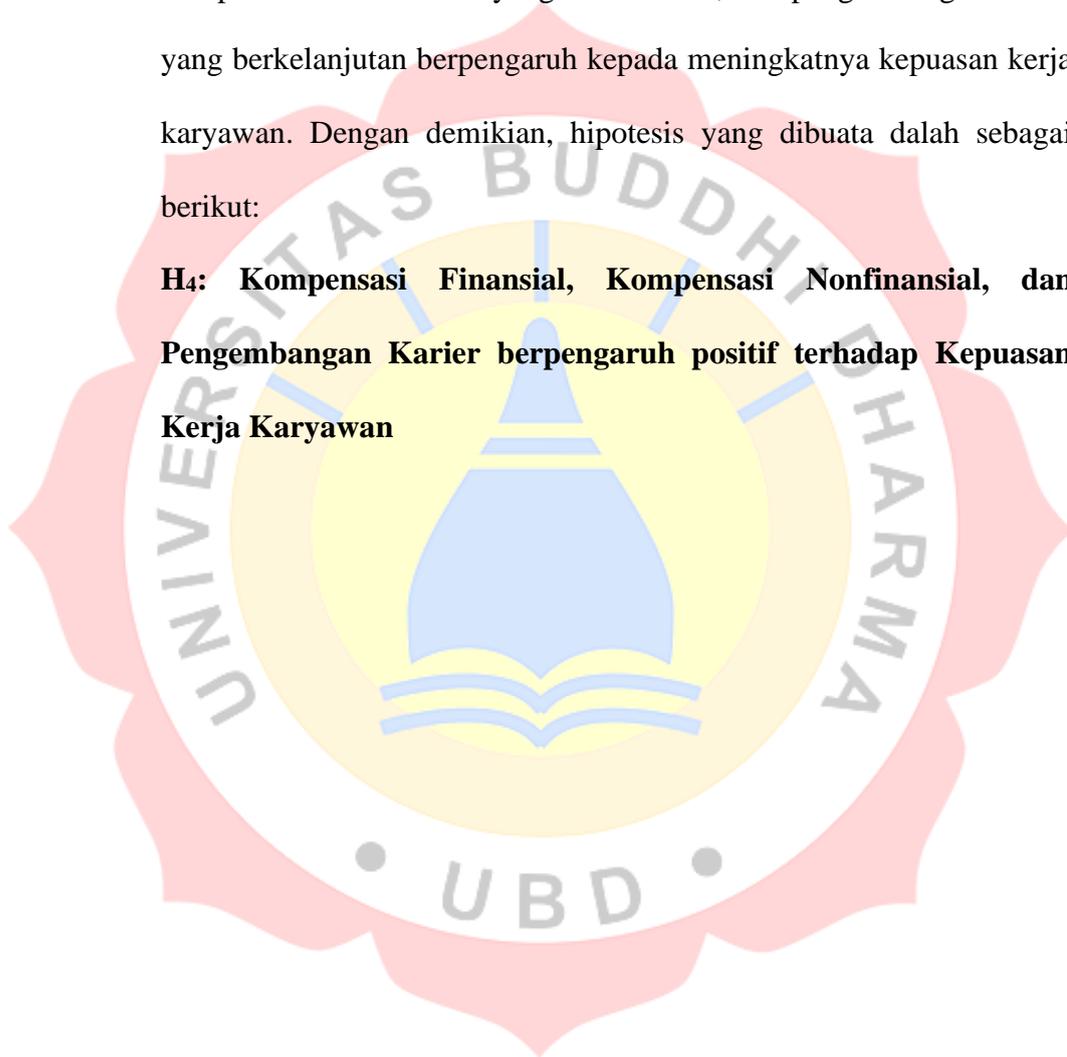
Kompensasi finansial, seperti gaji dan bonus, tidak hanya mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, tetapi juga menjadi dorongan yang kuat untuk mereka mencapai target perusahaan. Sementara itu, elemen pengakuan, yang bisa berasal dari apresiasi atas prestasi kerja, juga memegang peranan krusial. Ketika karyawan merasa dihargai dan didorong untuk tumbuh bersama perusahaan, ini menciptakan ikatan emosional yang kuat. Dengan memahami nilai karyawan sebagai aset, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang memotivasi, mendukung, dan akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Mushawir, 2019).

Pengembangan karier memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan. Melalui peluang pengembangan karier, perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengasah keterampilan mereka, mencapai potensi maksimal, dan meraih tujuan karier mereka. Dalam konteks ini, pengembangan karier bukan hanya menguntungkan

bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan dengan menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil, produktif, dan berkomitmen.

Oleh karena itu, hasil-hasil ini secara meyakinkan menegaskan bahwa pemberian kompensasi finansial yang adil, pemberian kompensasi nonfinansial yang memotivasi, dan pengembangan karier yang berkelanjutan berpengaruh kepada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

H₄: Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu metode yang umum digunakan oleh peneliti untuk mengetahui keterkaitan antara satu aspek dengan aspek yang lain atau dalam penelitian kita sebut variabel. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif akan memiliki landasan filsafat positivisme yang dapat dijadikan alat penelitian untuk mempelajari karakteristik dari sampel yang dipilih dari populasi tertentu. Pada penelitian kuantitatif, dilakukan pengujian hipotesis yang telah ditentukan pada awal penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan seperangkat keilmuan statistika yang disesuaikan dengan jenis data yang telah dimiliki. Perangkat penelitian yang digunakan umumnya adalah kuisioner yang diambil melalui proses survey yang dilakukan pula terhadap sampel yang sudah ditentukan, dalam hal ini adalah karyawan PT Hugo Prima Sakti. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kompensasi finansial (X1), kompensasi nonfinansial (X2) dan pengembangan karir (X3) dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) karyawan PT Hugo Prima Sakti.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat



Gambar 3.1 Logo Perusahaan

PT Hugo Prima Sakti merupakan perusahaan yang berfokus pada sektor *drone*, *drone* yang disediakan mulai dari *drone* hobi hingga *drone* untuk keperluan professional seperti *mapping*, *public safety* dan *search & rescue*. Bermula dari usaha rumahan pada tahun 2016 PT Hugo Prima Sakti memiliki visi sederhana untuk teknologi *drone*.

Pada tahun-tahun pertama, kami berfokus pada pemenuhan kebutuhan masyarakat umum maupun instansi pemerintahan. Meskipun sumber daya terbatas dan tantangan tiada henti, komitmen kami terhadap inovasi, kualitas dan menjunjung kepuasan pelanggan membantu PT Hugo Prima Sakti mengatasi setiap rintangan. Setiap langkah maju yang dicapai dengan tekad dan kerja keras merupakan buah manis dari pengambilan risiko yang dibutuhkan untuk berkembang menjadi perusahaan yang lebih besar dan lebih kuat.

Perjalanan membawa PT Hugo Prima Sakti dari sudut rumah kecil ke kantor PT Hugo Prima Sakti yang sekarang. Seiring dengan berkembangnya PT Hugo Prima Sakti, kami menyadari pentingnya penyesuaian untuk

memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin unik dan beragam. Ini membawa PT Hugo Prima Sakti dengan bangga menawarkan berbagai macam merek *drone* yang banyak diminati oleh pecinta *drone* di Indonesia seperti AUTEL, FIMI, SJRC, Beta FPV, dan ROX. PT Hugo Prima Sakti terus membangun peluang untuk mengembangkan *drone* dan tentunya dengan kelengkapan spesifikasi yang dapat di tandingkan dengan merek terkenal lainnya. PT Hugo Prima Sakti juga memiliki *service center* yang berada di Jl. Scientia Boulevard Ruko Dalton Timur No. 8, Kelapa Dua, Tangerang, Banten. 15810 dan juga berada di Surabaya dengan alamat lengkap di ITC Mega Grosir, Lantai 2, Kapasan, Kec. Simokerto, Surabaya, Jawa Timur 60141

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

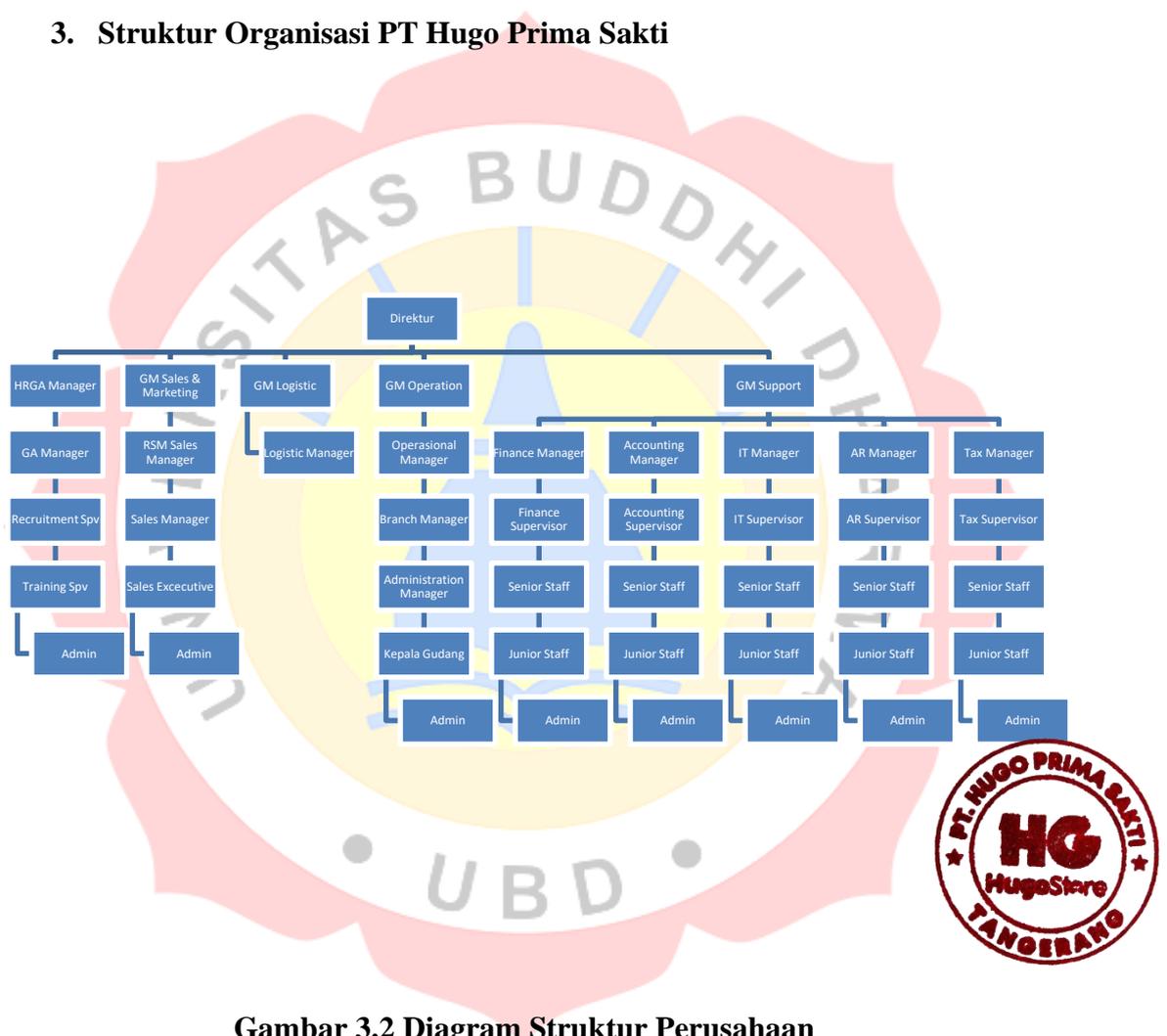
- Menjadi perusahaan penuntun inovasi teknologi *drone* yang memberikan inspirasi dalam kemajuan ilmu pengetahuan teknologi khususnya teknologi di dunia *drone*.

Misi

- Melakukan penelitian dan pengembangan terus-menerus dalam teknologi *drone*. Investasikan sumber daya untuk mengembangkan teknologi *drone* yang lebih canggih, efisien, dan handal. Serta melakukan kerjasama dengan lembaga riset, universitas, dan perusahaan teknologi lainnya untuk meningkatkan inovasi dan berbagi pengetahuan dalam pengembangan teknologi *drone*.

- Menyediakan pelatihan kepada personel dan teknisi dalam penggunaan dan pemeliharaan *drone* serta memberikan fasilitas pelatihan dan edukasi kepada masyarakat umum tentang manfaat teknologi *drone*.

3. Struktur Organisasi PT Hugo Prima Sakti



Gambar 3.2 Diagram Struktur Perusahaan

4. Uraian Tugas

Struktur organisasi PT Hugo Prima Sakti disusun seperti yang terlampir pada bagan organisasi dan uraian tugasnya antara lain adalah sebagai berikut :

No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
1	Direktur	1) Mengesahkan dokumen tugas, tanggung jawab, 2) Memutuskan kebijakan. 3) Memutuskan sasaran. 4) Menunjuk dan mengugaskan penanggungjawab 5) Menandatangani surat ketetapan (SK) 6) Mengesahkan dokumen persyaratan kualifikasi dan kompetensi karyawan. 7) Menyetujui purchase order. Merencanakan dan merumuskan kebijakan strategis yang menyangkut
2	HRGA Manager	1) Merencanakan, mengembangkan, dan menerapkan strategi di bidang pengelolaan dan 2) Menetapkan dan memelihara sistem yang sesuai untuk mengukur aspek penting dari pengembangan 3) Memonitor, mengukur, dan melaporkan tentang permasalahan, peluang, rencana pengembangan yang berhubungan dengan SDM dan 4) Mengatur dan mengembangkan karyawan
3	Manager Sales & Marketing	1) Bertanggung jawab atas layanan pasca penjualan (aftersales). 2) Mengembangkan dan mengimplementasikan rencana pemasaran strategis, rencana penjualan, dan perkiraan untuk mencapai tujuan perusahaan. 3) Merencanakan dan mengawasi kegiatan 4) Mengawasi dan mengevaluasi riset pasar.

Gambar 3.3 Uraian Tugas



No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
4	Manager Logistic	1) Bertanggung jawab atas administrasi semua pelaporan yang tepat waktu ke kantor perusahaan.
		2) Bertanggung jawab atas penjadwalan dan pengawasan karyawan di Gudang.
		3) Kemampuan untuk menyesuaikan komunikasi (baik tertulis maupun verbal) sesuai dengan audiens yang tepat.
		4) Menunjukkan Kepemimpinan melalui etos kerja dan komitmen.
		5) Mengelola model bisnis saat ini dan buat strategi untuk bersaing secara optimal di pasar.
		6) Mempertahankan hubungan vendor untuk memastikan pemeliharaan kualitas.
		7) Berpartisipasi dalam pengembangan dan implementasi proses dan prosedur yang ditingkatkan.
		8) Memberikan informasi yang akurat kepada departemen akuntansi untuk biaya penagihan dan pelacakan, dll.
5	Manager Operasional	1) Mengelola dan mengarahkan tim operasi untuk mencapai target bisnis.
		2) Membangun hubungan yang kuat dengan menangani masalah dan keluhan pelanggan secara tepat waktu.
		3) Memberikan dukungan operasional dan bimbingan kepada karyawan.
		4) Memantau dan mengendalikan pengeluaran sesuai anggaran yang dialokasikan.
		5) Mengelola penugasan kerja dan alokasi untuk karyawan.
		6) Meninjau kinerja dan memberikan umpan balik kinerja kepada karyawan.
		7) Menyimpan dokumentasi yang akurat dan jelas untuk prosedur dan kegiatan operasional.

Gambar 3.4 Uraian Tugas



No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
6	Recruitment Spv	1) Mendesain prosedur rekrutmen pegawai.
		2) Membuat dan mengembangkan deskripsi pekerjaan.
		3) Mempersiapkan sarana rekrutmen.
		4) Menganalisa kualifikasi untuk setiap jabatan.
		5) Memasang pengumuman lowongan kerja untuk memperoleh calon kandidat.
		6) Memproses dan menyortir berkas lamaran.
		7) Melaksanakan tahapan proses rekrutmen yang dibutuhkan.
		8) Membantu pelaksanaan training and development.
7	Training Spv	1) Meningkatkan kinerja para karyawan.
		2) Meningkatkan kemampuan kerja para karyawan.
		3) Dapat memiliki jiwa tanggung jawab kepada perusahaan.
		4) Memiliki sikap yang lebih baik.
		5) Meningkatkan keterampilan para karyawan.
		6) Menggali potensi yang dimiliki individu.
8	Branch Manager	1) Merencanakan langkah strategis cabang, mengatur penjadwalan kunjungan dan target sales untuk pencapaian target penjualan secara maksimal.
		2) Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target
		3) Mereview dan memastikan kesiapan sales order untuk proses pengiriman barang.
		4) Memonitor dan mengevaluasi pasar dan kompetitor untuk melihat kedudukan cabang dengan pasar sejenis di area yang sama, menganalisa kebutuhan pasar untuk menyusun dan mengusulkan strategi penjualan.

Gambar 3.5 Uraian Tugas



No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
9	Administration Manager	<p>1) Semua tugas administrasi termasuk memproses pos, pemindaian, pencarian, pengindeksan, pengarsipan, dan pengarsipan.</p> <p>2) Pimpin, motivasi, dan mengawasi tim-tim yang berbeda.</p> <p>3) Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk tim.</p> <p>4) Mengawasi, mengatur, memprioritaskan, dan meningkatkan alur kerja untuk tim.</p> <p>5) Menangani dengan cepat dan efektif semua korespondensi dan panggilan telepon.</p> <p>6) Patuhi prosedur kerahasiaan dan persyaratan perlindungan data setiap saat.</p> <p>7) Menjaga karyawan administrasi dengan merekrut, memilih, mengarahkan, dan melatih karyawan; memelihara lingkungan kerja yang aman dan terjamin; mengembangkan peluang pertumbuhan pribadi.</p> <p>8) Mencapai hasil karyawan dengan mengomunikasikan harapan kerja; perencanaan, pemantauan, dan penilaian hasil pekerjaan; pembinaan, konseling, dan pendisiplinan karyawan; memulai, mengoordinasikan, dan menegakkan sistem, kebijakan, dan prosedur.</p>
10	Kepala Gudang	<p>1) Mempersiapkan pesanan dan memproses permintaan dan pesanan pasokan.</p> <p>2) Melengkapi data yang dibutuhkan pengiriman.</p> <p>3) Mempertahankan kualitas layanan dengan mengikuti standar organisasi.</p> <p>4) Mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan bersih, sesuai dengan prosedur, aturan, dan peraturan.</p> <p>5) Membuat catatan administrasi persediaan barang, yang meliputi jenis barang, kode barang, dan jumlah barang dengan benar.</p> <p>6) Merapikan setiap penempatan barang yang ada di gudang berdasarkan kelompok barang dengan baik dan teratur.</p> <p>7) Menyiapkan barang yang akan dikirimkan ke Pelanggan berdasarkan Surat Jalan yang diterima dari Bagian Administrasi.</p> <p>8) Melakukan perhitungan fisik barang manual setiap hari.</p> <p>9) Melakukan koordinasi dengan Admin Supervisor dan Sales Supervisor yang berhubungan dengan stock barang.</p>

Gambar 3.6 Uraian Tugas



No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
11	Finance Manager	1) Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran.
		2) Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan.
		3) Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, memutuskan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban, dan membuat catatan transaksi kas.
		4) Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan.
		5) Mengurus surat berharga, salah satunya seperti menandatangani cek.
		6) Bekerja sama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
		7) Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
		8) Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan).
		9) Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan).
		10) Melakukan pembayaran gaji karyawan.
		11) Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan.
12	Accounting Manager	1) Mengelola dan mengawasi operasi harian departemen akuntansi.
		2) Proses bulan dan proses akhir tahun, hutang atau piutang, penerimaan kas, buku besar, penggajian dan utilitas, perbendaharaan, penganggaran, peramalan kas, analisis varians pendapatan dan pengeluaran, rekonsiliasi aset modal, rekonsiliasi laporan rekening kepercayaan, cek berjalan, aktivitas aset tetap, aktivitas hutang dan lain-lain.
		3) Memantau dan menganalisis data akuntansi dan menghasilkan laporan atau laporan keuangan.
		4) Menetapkan dan menegakkan metode, kebijakan, dan prinsip akuntansi yang tepat.
		5) Mengkoordinasikan dan menyelesaikan audit tahunan.

Gambar 3.7 Uraian Tugas



No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
12	Accounting Manager	6) Memberikan rekomendasi.
		7) Memperbaiki sistem dan prosedur dan memulai tindakan korektif.
		8) Menetapkan proyek dan karyawan langsung untuk memastikan kepatuhan dan akurasi.
		9) Memenuhi tujuan akuntansi keuangan.
		10) Membuat dan memelihara file dan catatan fiskal untuk mendokumentasikan transaksi.
		11) Mengawasi laporan anggaran, persiapan anggaran, dan analisis anggaran.
13	IT Manager	1) Merencanakan strategi implementasi atas kebijakan perusahaan.
		2) Memastikan semua sistem IT dapat berjalan dengan lancar.
		3) Memonitor pelaksanaan strategi dan kebijakan agar sesuai dengan kebijakan perusahaan.
		4) Menyediakan layanan dan pengembangan dalam lingkup IT dan komunikasi.
		5) Melakukan fungsi managerial dan pengawasan serta controlling dalam pembangunan sistem dan aplikasi.

Gambar 3.8 Uraian Tugas



C. Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang tersaji pada bentuk angka atau bilangan yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan seperti hasil pengisian kuisioner.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif ialah Data yang disajikan dalam bentuk istilah – istilah atau kalimat bukan dalam bentuk angka, yang termasuk data kualitatif seperti sejarah perusahaan, visi misi perusahaan serta struktur organisasi perusahaan.

B. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber asli dalam konteks penelitian atau studi tertentu. Data ini diperoleh melalui metode pengumpulan data yang spesifik, seperti survei, wawancara, pengamatan, atau eksperimen. Data primer merupakan informasi yang belum pernah dikumpulkan atau dipublikasikan sebelumnya, dan sangat relevan dengan tujuan penelitian atau studi yang sedang dilakukan. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya, yang dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau objek penelitian yang relevan. Ini berarti bahwa peneliti atau penelitian sendiri yang mengumpulkan data ini.. (Sugiyono, 2019, p. 223) Data primer penelitian ini dikumpulkan melalui hasil kuesioner online yang dibagikan kepada karyawan PT Hugo Prima Sakti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dari sumber yang telah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan yang tidak terkait langsung dengan penelitian atau studi yang sedang dilakukan. Data ini sudah ada sebelum penelitian dimulai, dan peneliti mengaksesnya untuk mendukung atau melengkapi analisis mereka. Data sekunder berasal dari sumber yang telah ada dan terbuka untuk umum. Ini dapat berupa publikasi, laporan, database, jurnal ilmiah, situs web, dan sumber lainnya. Penggunaan data sekunder sering lebih efisien dari segi waktu dan biaya karena tidak perlu mengumpulkan data secara langsung. (Sugiyono, 2019, p. 213)

D. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi ialah suatu perpaduan secara menyeluruh dari suatu objek penelitian yang merupakan perhatian penelitian. Menurut pendapat (Sugiyono, 2019, p. 148) populasi artinya daerah generasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas eksklusif yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan maupun atasan PT Hugo Prima Sakti. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi merupakan

seluruh karyawan PT Hugo Prima Sakti Cabang Jakarta serta Surabaya yang berjumlah 108 karyawan.

B. Sample

Berdasarkan (Sugiyono, 2019, p. 149) mengungkapkan bahwa sampel artinya bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penulis dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sample.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh melalui studi lapangan di mana peneliti memperoleh data primer dari sumber pertama. Subjek penelitian dalam kasus ini adalah karyawan PT Hugo Prima Sakti. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner, yang merupakan teknik yang melibatkan penyampaian serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi. Kuesioner ini berfokus pada aspek-aspek yang berkaitan dengan konflik yang sedang diteliti. Pada proses pengolahan data ini, data akan dievaluasi dengan memberikan penilaian terhadap kuisisioner yang dibagikan kepada responden melalui borang yang telah disiapkan. Pertanyaan yang digunakan menggunakan skala liker rentang 1-5.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah suatu proses penting dalam penelitian sosial dan ilmiah yang melibatkan mengubah konsep atau variabel abstrak menjadi sesuatu yang dapat diukur atau diamati secara konkret. Hal ini dilakukan untuk memungkinkan peneliti mengumpulkan data empiris dan menguji hipotesis yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut. Dengan kata lain, operasionalisasi adalah upaya untuk menjadikan konsep abstrak menjadi sesuatu yang dapat diobservasi, diukur, atau dianalisis. Adapun variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel ini adalah elemen yang ingin diukur, dijelaskan, atau dipahami dalam suatu studi. Variabel terikat sering kali merupakan variabel yang ingin dipengaruhi atau dijelaskan oleh satu atau lebih variabel bebas (independen) dalam penelitian. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau diprediksi oleh variabel independen. Ini adalah variabel yang berubah sebagai hasil dari manipulasi atau perubahan dalam variabel independen. Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah Kepuasan Kerja.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi perubahan atau variasi dalam variabel lain. Variabel independen adalah variabel yang dianggap sebagai penyebab perubahan dalam variabel dependen. Ini adalah variabel yang diperlakukan sebagai faktor yang memengaruhi hasil atau hasil akhir dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah :

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Kompensasi Non-Finansial

X3 = Pengembangan Karir

Gambar 3.9 Keterangan Variabel

Setelah definisi dari masing – masing variabel diketahui, maka selanjutnya peneliti menuliskan batasan variabel penelitian kedalam bentuk tabel seperti dibawah ini :

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Pertanyaan
Kompensasi Finansial (X1)	Gaji Pokok	Sebanding gaji pokok	Likert	1 - 3
		Gaji Pokok di berikan tepat waktu		
	Tunjangan	Tunjangan yang di berikan telah sesuai dengan posisi		4 - 5
		Tunjangan yang diberikan sesuai dengan yang di harapkan		
	Fasilitas	Fasilitas parkir gratis		6 - 7
		Fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan		
	Insentif	Pengaruh insentif terhadap semangat karyawan		8 - 10
		Pengaruh insentif terhadap target baru		
		Insentif telah di berikan dengan adil		
	Sumber: (Hendry, 2004, p. 445)			
Kompensasi Nonfinansial (X2)	Pengakuan dan Apresiasi	Merasa diakui dan dihargai	Likert	11 - 12
		Pujian dan penghargaan		
	Fleksibilitas dan Keseimbangan Kerja-Hidup	Fleksibilitas waktu untuk beribadah		13 - 14
		Keseimbangan Kerja -Hidup		

	Lingkungan Kerja yang Positif	Budaya perusahaan dan hubungan kerja Lingkungan kerja yang positif		15 - 16		
	Partisipasi dalam Keputusan	Merasa didengar dan memiliki suara Partisipasi dalam keputusan		17 - 18		
	Pekerjaan yang Menantang dan Bermakna	Pujian dan penghargaan Pengakuan dan apresiasi		19 - 20		
Sumber: Mondy, 2008 dalam (Setiawan, 2016)						
Pengembangan Karir (X3)	Directing (Membimbing)	Pendekatan bimbingan langsung dari atasan	Likert	21 - 22		
		Petunjuk dan arahan				
	Coaching (Melatih)	Pendekatan pelatihan dan pengembangan		23 - 24		
		Pengaruh dengan pencapaian karir				
	Supporting (Mendukung)	Dukungan emosional		25 - 26		
		Dukungan langsung dari atasan				
	Delegating (Mendelegasikan)	Pengambilan inisiatif		27 - 30		
		Tanggung jawab penuh				
		Kemandirian pengembangan karir				
		Kebebasan pengembangan karir				
	Sumber: (Adnyani, 2019)					

Kepuasan Kerja (Y1)	Internal	Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan	Likert	31-35			
		Kontrol atas Pekerjaan					
		Pengembangan Diri					
		Gaji dan Tunjangan					
	Eksternal	Hubungan dengan Pelanggan atau Vendor		36-40			
		Gaji dan Tunjangan					
		Kebijakan Perusahaan					
		Jaminan Pekerjaan					
		Sumber: (Mukhtar, 2019, p. 8(4))					

Pada penelitian ini penulis akan mengelola data menggunakan cara memberikan penilaian terhadap instrumen atau angket yang di sebarakan kepada responden secara *online* menggunakan memakai skala *likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat pendapat, persepsi, atau sikap individu terhadap suatu topik atau pernyataan tertentu. Skala *Likert* biasanya berbentuk kuesioner atau daftar pernyataan yang diikuti oleh beberapa pilihan jawaban yang mencerminkan tingkat setuju atau tidak setuju (Sugiyono, 2019, p. 168).

Responden diminta mengisi pertanyaan dalam skala ordinal berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu, yaitu :

1. Kategori Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
2. Kategori Setuju (S) diberi skor 4.
3. Kategori Kurang Setuju (KS) diberi skor 3.
4. Kategori Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
5. Kategori Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Gambar 3.10 Keterangan Skor

G. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data memiliki 3 tujuan utama dalam suatu penelitian yaitu mendapatkan perasaan terhadap data, menguji kualitas data, dan menguji hipotesis penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menurut (Ghozali, 2016, p. 19) adalah suatu pendekatan statistik yang digunakan untuk menguraikan dan menjelaskan data secara rinci. Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah untuk membantu peneliti atau analis data dalam memahami dan merangkum karakteristik dasar dari kumpulan data yang mereka miliki. Pendekatan ini sering digunakan sebagai langkah awal dalam analisis data untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang data sebelum analisis statistik lebih lanjut. Dalam analisis deskriptif

dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Penggunaan SPSS adalah untuk menganalisis data serta menampilkan angka – angka hasil perhitungan statistik, grafik dan tabel.

2. Frekuensi Data

Data yang telah dikumpulkan dengan jumlah yang besar dapat terjadi kesulitan untuk dikarakterisasi. Oleh karena itu, sebaiknya data dikelola atau diorganisir dengan mengelompokkannya menjadi kelompok data. Hal ini memudahkan untuk mengetahui karakteristiknya dan memudahkan analisis sesuai kebutuhan penelitian.

3. Uji Validitas

Sebagaimana yang dikemukakan bahwa validasi adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur yang menunjukkan bahwa instrument pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Metode korelasi Pearson adalah salah satu cara yang umum digunakan untuk mengukur validitas suatu instrumen atau alat pengukuran dalam penelitian. Uji validitas dengan metode Pearson berkaitan erat dengan pengukuran validitas konstruksi. Validitas konstruksi mengacu pada sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur konsep atau variabel yang ingin diukur. Uji validitas adalah proses penilaian atau pengujian untuk menilai sejauh

mana instrumen pengukuran atau alat yang digunakan dalam penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur atau apakah alat tersebut benar-benar mengukur konsep atau variabel yang dimaksudkan. Validitas merupakan salah satu aspek kualitas yang penting dalam desain penelitian dan pengukuran, karena menentukan apakah alat pengukuran tersebut memberikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan. (Sugiyono, 2016)

Dalam melakukan uji validitas, korelasi Pearson mengukur sejauh mana hubungan linear antara dua variabel, dan nilainya berkisar antara -1 hingga 1. Jika koefisien korelasi Pearson mendekati 1, ini mengindikasikan hubungan positif yang kuat antara dua variabel. Ini berarti ketika satu variabel meningkat, yang lain juga cenderung meningkat dalam suatu pola linear. Jika koefisien mendekati -1, ini mengindikasikan hubungan negatif yang kuat antara dua variabel. Artinya, ketika satu variabel meningkat, yang lain cenderung menurun dalam suatu pola linear. Jika koefisien mendekati 0, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linear yang signifikan antara dua variabel.

Selain melihat nilai koefisien korelasi, penting juga untuk memeriksa tingkat signifikansi statistiknya. Ini dapat diukur dengan nilai *p-value* yang dihasilkan dari uji hipotesis.

Jika *p-value* kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (biasanya 0,05), maka kita dapat menyimpulkan bahwa korelasi tersebut signifikan. Jika *p-value* lebih besar dari tingkat signifikansi,

maka korelasi tersebut tidak signifikan. Penting untuk mengetahui apakah hubungan yang ditemukan positif atau negatif. Dalam korelasi positif, kedua variabel cenderung bergerak ke arah yang sama, sementara dalam korelasi negatif, mereka cenderung bergerak ke arah yang berlawanan. Korelasi *Pearson* hanya mengukur hubungan linear antara dua variabel. Oleh karena itu, jika hubungan antara kedua variabel tidak bersifat linear, korelasi *Pearson* mungkin tidak memberikan gambaran yang akurat.

Korelasi tidak menyebabkan hubungan sebab-akibat. Hanya karena dua variabel berkorelasi, bukan berarti satu variabel menyebabkan yang lain. *Outliers* (poin data yang ekstrem) dapat memengaruhi hasil korelasi. Penting untuk memeriksa apakah ada data yang menyimpang dari pola umum dan menguji korelasi dengan atau tanpa outliers. Korelasi *Pearson* lebih stabil ketika ukuran sampel besar. Dengan sampel yang lebih kecil, hasil korelasi dapat menjadi kurang dapat diandalkan. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus *pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Gambar 3.11 Rumus Uji Korelasi

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

X = skor tiap item

Y = skor seluruh item responden uji coba

Gambar 3.12 Keterangan Rumus Uji Korelasi

(Sumber : <http://repository.unpas.ac.id> oleh (Hermawan, 2017))

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah langkah penting dalam penelitian untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen atau alat pengukuran yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel atau konsep yang diteliti. Reliabilitas mengacu pada kestabilan atau konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen dalam situasi yang berbeda atau dari responden yang berbeda. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen tersebut memberikan hasil yang serupa ketika digunakan pada waktu yang berbeda atau pada kelompok yang berbeda (Hermawan, 2017)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono dalam (Ellita, 2020) menyatakan bahwa :

Uji analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (variabel respons) dan dua atau lebih variabel independen (variabel prediktor) dalam analisis statistik. Regresi linear berganda adalah salah satu alat yang paling umum digunakan dalam ilmu sosial, ilmu ekonomi, ilmu alam, dan banyak disiplin ilmu lainnya. Tujuan utama analisis regresi linear berganda adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan linier antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel bebas, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
β_1	= Koefisien Kompensasi Finansial
β_2	= Koefisien Kompensasi Non-Finansial
β_3	= Koefisien Pengembangan Karir
X_1	= Kompensasi Finansial
X_2	= Kompensasi Non-Finansial
X_3	= Pengembangan Karir
e	= Error

Gambar 3.13 Rumus Persamaan Regresi

b. Uji Koefisien Secara Parsial (Uji T)

Uji Koefisien Secara Parsial, juga dikenal sebagai Uji T, adalah salah satu teknik dalam analisis regresi yang digunakan untuk menguji signifikansi kontribusi individu dari masing-masing variabel independen (predictor) terhadap variabel dependen (outcome) dalam sebuah model regresi. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah koefisien regresi dari suatu variabel tertentu secara signifikan berbeda dari nol, yang akan menunjukkan apakah variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Uji T digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi dari suatu variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, apakah perubahan dalam variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen. Dalam Uji T, hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa koefisien regresi untuk variabel independen tertentu sama dengan nol, yang berarti tidak ada pengaruh. Hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa koefisien regresi tersebut tidak sama dengan nol, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Statistik Uji T menghitung perbandingan antara estimasi koefisien regresi (dengan menghasilkan estimasi standar

kesalahan) terhadap nol. Hasil uji ini menghasilkan nilai t-statistik yang digunakan untuk menentukan signifikansi. Derajat kebebasan dalam Uji T tergantung pada jumlah sampel dan jumlah variabel dalam model. Biasanya, derajat kebebasan digunakan untuk menghitung nilai kritis dalam distribusi t untuk menentukan apakah nilai t-statistik kita signifikan atau tidak. (Ghozali, 2016). Dari penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karir secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja yang merupakan variabel dependen.

c. Uji F (Anova)

Uji F atau analisis varian (ANOVA) adalah metode statistik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dari tiga atau lebih kelompok data yang berbeda untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan di antara kelompok-kelompok tersebut. Uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kelompok. Untuk melakukan uji F, asumsi bahwa varians dalam setiap kelompok data adalah sekitar sama. Jika

asumsi ini tidak terpenuhi, uji F ANOVA mungkin tidak valid, dan penggunaan uji nonparametrik mungkin lebih sesuai. Asumsi pengamatan dalam setiap kelompok adalah independen satu sama lain. Selain itu, asumsi data dalam setiap kelompok terdistribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, uji F ANOVA masih bisa dipakai asalkan ukuran sampelnya besar.

Hasil uji F menghasilkan statistik F, yang merupakan rasio variabilitas antar kelompok dengan variabilitas dalam kelompok. Nilai F yang tinggi menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok tersebut. P-value menentukan apakah hasil uji F adalah signifikan atau tidak. Jika p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (biasanya 0,05), maka kita memiliki bukti untuk menolak hipotesis nol, yang berarti ada perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok tersebut.

Statistik Uji F menghitung rasio variabilitas antara kelompok dengan variabilitas dalam kelompok. Nilai F-statistik yang dihasilkan dibandingkan dengan nilai kritis dalam distribusi F untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan. Uji F umumnya digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan signifikan antara kelompok-kelompok tersebut. (Ghozali, 2016). Maka dari hasil penelitian ini menurut tabel, hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui secara simultan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Gambar 3.14 Rumus Koefisien Determinasi

Sumber: (Sugiyono, 2017, p. 290)

Dari rumus diatas akan muncul hasil kemungkinan yaitu:

1. Jika $R^2 = 0$ maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh sedikitpun terhadap variabel dependen.
2. Jika $R^2 = 1$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Memiliki standar koefisien determinasi :

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1}) \cdot (r_{yx_2}) \cdot (r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

0,20-0,399 : Rendah

0,40-0,599 : Sedang

0,60-0,799 : Kuat

0,80-1,00 : Sangat Kuat

Gambar 3.15 Keterangan Standar Koefisien Determinasi

Sumber: (Sugiyono, 2016, p. 286)