

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi

Ahmad Miptahul Fadli

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: ahmadmiptahulfadli@gmail.com

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: agung_1778@yahoo.com

Christian Wiradendi Wolor

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: christianwiradendi@unj.ac.id

ABSTRACT

The purposes of the research are: 1) To describe compensation, career development, and job satisfaction of PT Y. 2) To determine the effect of compensation on job satisfaction of PT Y. 3) To determine the effect of career development on job satisfaction of PT Y. 4) To determine the effect of compensation and career development on job satisfaction of PT Y. This study used descriptive and causal analysis. The method used is Partial Least Square (PLS). The data analysis technique used SmartPLS software. The sample in this study used 57 employees. The results of this study reveal that: (1) Description of compensation, career development, and job satisfaction at PT Y. (2) Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction of PT Y employees. (3) Career development has a positive and significant effect on the job satisfaction of PT Y employees. (4) Compensation and career development have a positive and significant effect on the job satisfaction of PT Y employees.

Keywords: Compensation, Career Development, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan: (1) Untuk mendeskripsikan kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan PT Y. (2) Mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Y (3) Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Y. (4) Mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Y. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kausal. Metode yang digunakan yaitu *Partial Least Square (PLS)*. Teknik analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk mengolah dan menganalisis data. Sampel pada penelitian ini menggunakan 57 karyawan PT Y. Hasil penelitian ini mengungkapkan: (1) Deskripsi kompensasi, perkembangan karir, dan kepuasan kerja pada PT Y. (2) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. (3) Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Y. (4) Kompensasi dan perkembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Y.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi perusahaan harus memiliki karyawan berkualitas, untuk membentuk sumber daya yang berkualitas maka perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan setia pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil dari interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil dari penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan kebutuhan mereka terpenuhi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingginya keluar masuk pegawai (*turnover*), tingkat absensi, tingkat pekerjaan ukuran organisasi perusahaan, menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja dari karyawan (Hatta, 2017)

Menurut Hasibuan (2013), indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi kehadiran karyawan dalam bekerja. Flippo (2001) menyatakan bahwa apabila absensi bernilai 0% - 2% dinyatakan baik, sedangkan 3% - 10% dinyatakan tinggi, dan diatas 10% dinyatakan tidak wajar karena nilai tersebut terlalu tinggi. Pada data yang didapatkan total absensi karyawan yang tidak hadir pada bulan Februari 2020 hingga Januari 2021 pada PT Y memiliki persentase diatas 2,6% dengan nilai absensi terbesar pada bulan Mei 3,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa absensi pada PT Y tergolong tinggi. Menurut Sinaga & Wahyant (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari seseorang karyawan ketika mereka mendapatkan keberhasilan dalam perkembangan karir yang diikuti dengan kompensasi yang adil dan layak.

Dengan adanya pandemi *covid-19* membuat perekonomian Indonesia menurun. Bahkan pada kuartal II tahun 2020, Indonesia mengalami pertumbuhan -5,32% (Liputan6, 2020). Dari pertumbuhan ekonomi Indonesia yang minus maka akan berdampak keseluruhan sektor usaha. Hal ini berdampak terhadap pemberian kompensasi terhadap karyawan PT Y yang mengalami sedikit penurunan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada saat pandemi *covid-19* terhadap karyawan berkisar Rp3.500.000–Rp4.000.000, gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMR atau UMK Kota Bekasi.

Pengembangan karir merupakan faktor yang harus diperhatikan lebih dan dikelola dengan sangat baik oleh perusahaan, karena akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta meningkatnya keahlian dan kemampuan dari karyawan tersebut. Berdasarkan data yang didapatkan dari PT Y selama Februari 2020 hingga Januari 2021, promosi pada karyawan PT Y sebanyak dua karyawan, rotasi hanya satu karyawan, dan mutasi hanya empat karyawan. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan promosi, rotasi, dan mutasi pada PT Y sangat sedikit dikarenakan ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan seperti pendidikan, dan pengalaman kerja.

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan maka kami tertarik untuk mengetahui deskripsi dari kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja dari PT Y. Selain itu penelitian ini juga akan menginvestigasi pengaruh antara kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Y.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja adalah perasaan positif dari karyawan tentang pekerjaan yang mereka kerjakan untuk menghasilkan karakteristik dan dapat dilihat dalam sikap positif dan negative. Jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka mempunyai sikap yang positif, sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat yang rendah maka sikap yang ditunjukkan berupa sikap negatif. Selain itu menurut Tambengi (2016), kepuasan kerja adalah sikap seseorang didalam organisasi yang ditunjukkan terhadap

pekerjaannya seperti perasaan seseorang, cara berpikir, dan cara bertindak dalam hidup atau pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan atas pekerjaannya dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Sikap tersebut berupa positif jika karyawan merasa puas, dan bersifat negatif jika karyawan tersebut tidak puas dengan apa yang di dapatkan oleh karyawan tersebut.

Kompensasi

Ari & Tarigan (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung baik berupa material maupun non material sebagai kompensasi atas iuran, pekerjaan, pelayanan kepada karyawan oleh perusahaan. Menurut Harahap & Khair (2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk imbalan langsung maupun tidak langsung, sebagai bentuk balas jasa atas usaha yang dilakukan oleh karyawan karena telah membantu pencapaian dari tujuan perusahaan.

Pengembangan Karir

Menurut Budiningsih (2016), pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawannya agar karyawannya memiliki karir yang berkembang. Perkembangan karir merupakan kebutuhan dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para karyawan, karena jika memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi pada dasarnya merupakan hasil manajemen yang efektif. Menurut Muhajir (2019), pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan dan penambahan kemampuan karyawan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan karirnya. Dapat disimpulkan bahwa perkembangan karir adalah proses atau usaha formal untuk meningkatkan posisi, perubahan status dan penambahan kemampuan karyawan dalam organisasi untuk jenjang karir karyawan di masa yang akan datang.

Kerangka Teoritik dan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2020) mengungkapkan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan tingkat kepuasan kerja antara lain dipengaruhi oleh baik-buruknya sistem kompensasi yang berlaku di organisasi. Apabila sistem kompensasi yang diterapkan kepada karyawan dapat memenuhi harapannya maka kondisi ini akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Y

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hutabarat (2018) terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh suatu perusahaan maka akan membuat karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepannya

H2: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Y

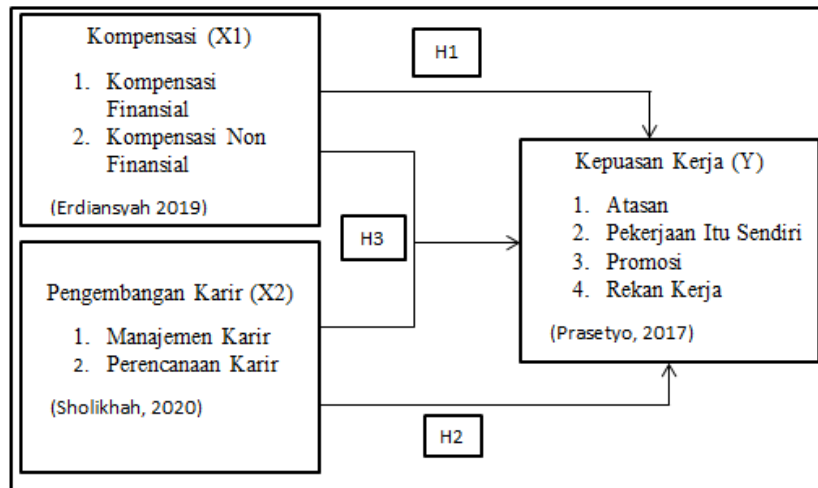
Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sinaga & Wahyant (2019) dari teknik analisis data pada penelitian pada topik kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa

pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu antara lain struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja (Rianto, Arief; Sedjati, 2019).

H3: Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Y

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber: data diolah oleh peneliti (2021)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan deskriptif dan kausal. Populasi pada PT. Y yaitu berjumlah 57 orang, pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi objek tersebut digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sinuhaji, 2014). Maka dalam penelitian ini seluruh populasi pada PT Y menjadi sampel penelitian yang berjumlah 57 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh menggunakan wawancara, kuesioner, dan observasi. serta data sekunder yang diperoleh dari perusahaan literatur, artikel, maupun jurnal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Analisis yang digunakan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan aplikasi yang digunakan untuk mengolah data yaitu perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data yang didapatkan hasil kuesioner berupa usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Pada karakteristik usia, karyawan yang berusia diatas 25 tahun sebanyak 10 karyawan atau sebesar 18%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 17 karyawan atau sebesar 30%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 21 karyawan atau sebesar 37%, dan responden yang berusia > 41 tahun sebanyak 9 karyawan atau sebesar 16%. Selanjutnya untuk jenis kelamin data hasil kuesioner yaitu sebesar 6 karyawan atau 11 % berjenis kelamin perempuan, dan sebesar 51 karyawan atau 89% berjenis kelamin laki-laki.

Hasil data yang didapatkan yaitu sebanyak 7 karyawan atau 12% memiliki latar belakang pendidikan SMP, untuk SMA/SMK pada PT Y memiliki karyawan sebanyak 46 orang atau 81%, untuk D3 (Diploma) PT Y memiliki 3 karyawan atau sebesar 5%, dan untuk S1 (Sarjana) PT Y memiliki 1 orang karyawan atau sebesar 2%. Selanjutnya hasil yang didapatkan untuk lamanya bekerja karyawan sebesar 53 responden atau sebanyak 93 % dari seluruh responden, selain itu responden yang menjawab 1-2 tahun sebanyak empat orang atau sebesar 7% dari seluruh responden, sedangkan lama bekerja yang dibawah satu tahun sama sekali tidak ada yang menjawab dari responden.

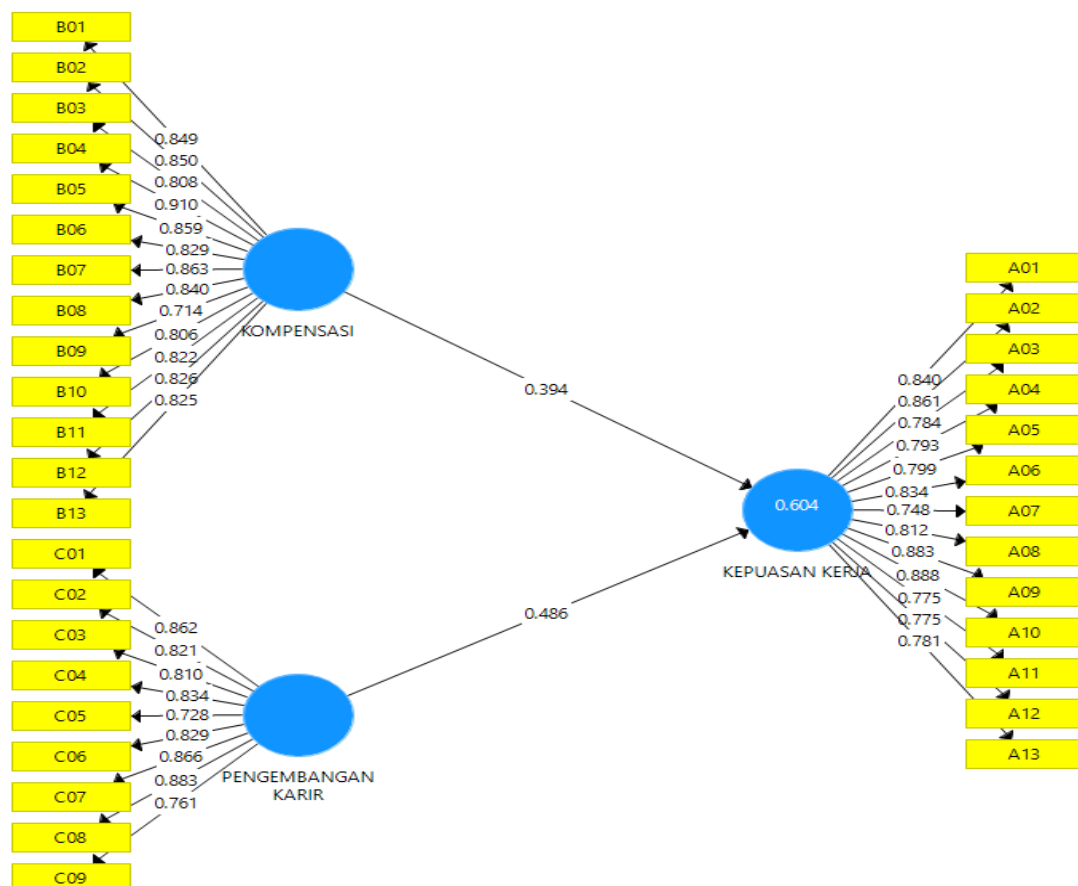
Evaluasi Outer Model

Hasil Uji model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk melihat validitas dan reliabilitas model yang dilakukan dengan cara menguji validitas konvergen, validitas *discriminant*, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha*.

Validitas Konvergen

Rule of thumb yang digunakan dalam uji validitas konvergen, nilai loading factor sebesar 0,5 - 0,6 serta nilai dari AVE lebih besar dari 0,5 (Setiyawan, 2020). Berikut hasil yang didapatkan dari nilai loading factor:



Gambar 2. Nilai Loading Factor

Sumber: data diolah oleh peneliti (2021)

Nilai yang didapatkan pada *loading factor* memiliki nilai $> 0,6$ maka dapat dikatakan semua indikator dinyatakan valid. Selain nilai loading faktor adapun nilai AVE yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

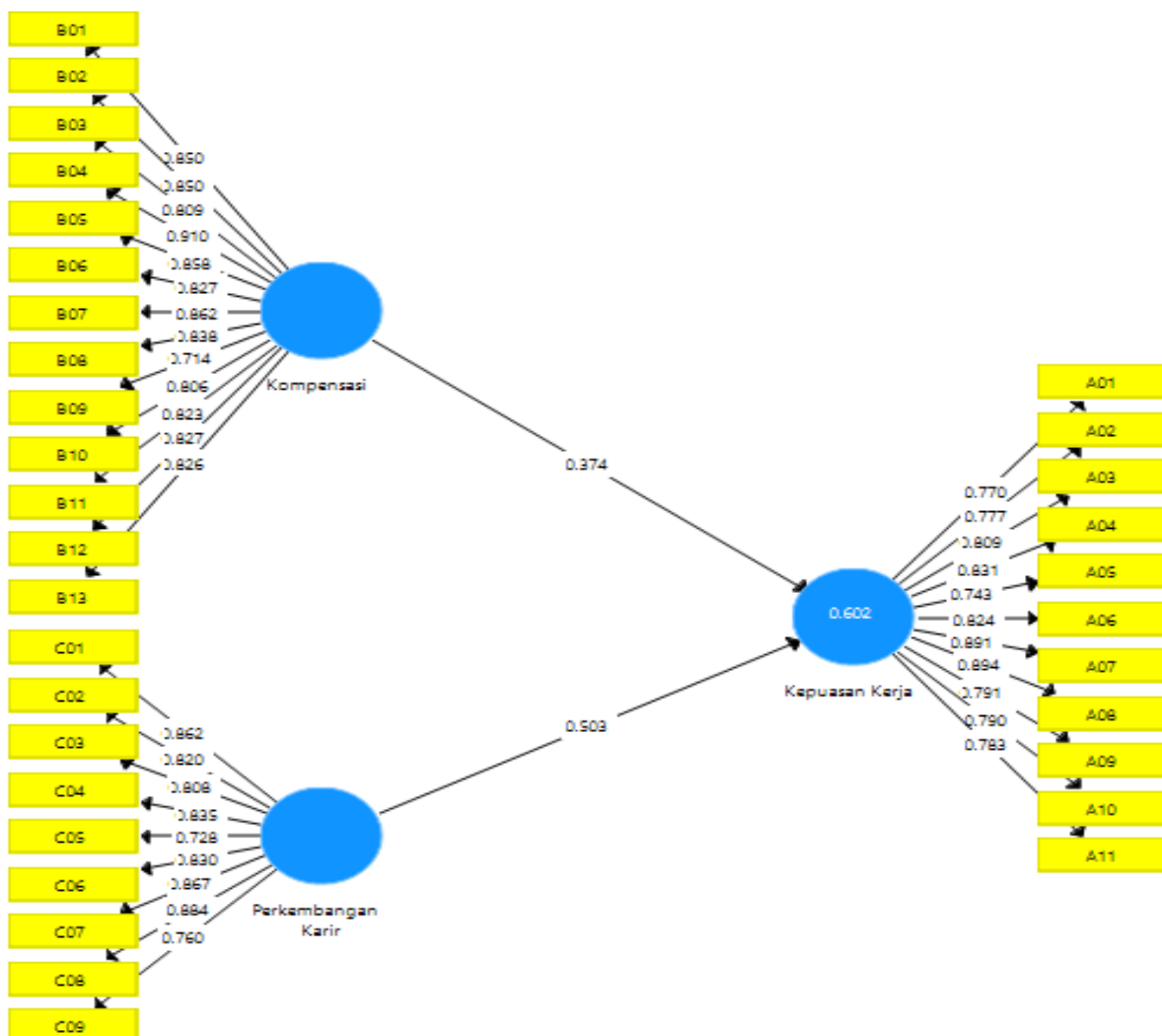
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.657
Kompensasi	0.692
Perkembangan Karir	0.677

Sumber: data diolah oleh peneliti (2021)

Melihat dari nilai AVE pada tabel 1 semua variabel nilainya $> 0,50$ sehingga dapat dikatakan bahwa tiap indikator yang telah diukur telah dapat merefleksikan variabelnya masing-masing secara valid.

Validitas *Discriminant*

Pada uji validitas diskriminan perlu dilakukan untuk melihat validitas indikator dalam mengukur variabel laten. Metode menilai *discriminant validity* ini baiknya skor yang diperoleh setidaknya harus $> 0,7$ (Fathurahman & Ahman, 2020), dan memiliki nilai konstruk yang dituju lebih tinggi dibandingkan dengan nilai konstruk korelasi indikator laten lainnya. Berikut ini adalah hasil dari *cross loading* untuk uji validitas diskriminan.



Gambar 3. Nilai Cross Loading
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Pada uji reliabilitas konstruk dapat dilakukan dengan dua metode yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Nilai yang didapatkan dapat dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,07 (Hermawan & Hasibuan, 2016).

Tabel 2. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja	0.955
Kompensasi	0.967
Perkembangan Karir	0.950

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.947
Kompensasi	0.963
Perkembangan Karir	0.940

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Nilai yang didapatkan pada hasil penghitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha's* memiliki nilai lebih dari 0,7. Dari nilai yang didapatkan maka diartikan bahwa semua variabel yang diteliti mengalami reliabilitas yang baik dengan batas nilai minimum yang diisyaratkan.

Stuktur Model (Inner Model)

R-Square (R²)

Nilai R² yaitu nilai yang menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Semakin besar nilai R² maka menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Kriteria nilai R² 0,75 menunjukkan model kuat, 0,50 menunjukkan model moderat, dan 0,25 menunjukkan model lemah (Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, 2017).

Tabel 4. Nilai *R-Square*

Matrix	R Square
Kepuasan Kerja	0.602

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Hasil perhitungan R² menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebesar 60,2% atau bisa dikatakan bahwa variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen moderat.

F-Square (F²)

Apabila nilai *f-square* sama dengan 0,35 maka dapat disimpulkan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan jika memiliki nilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Winarso, 2019).

Berdasarkan tabel 5 dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat pengaruh relatif yang sedang (nilai F-Square 0,242).
- Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat pengaruh yang besar (nilai F-Square 0,4440).

Tabel 5. Nilai *F-Square*

Matrix	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi (X1)	0.242
Perkembangan Karir (X2)	0.440

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Variance Inflation Factor (VIF)

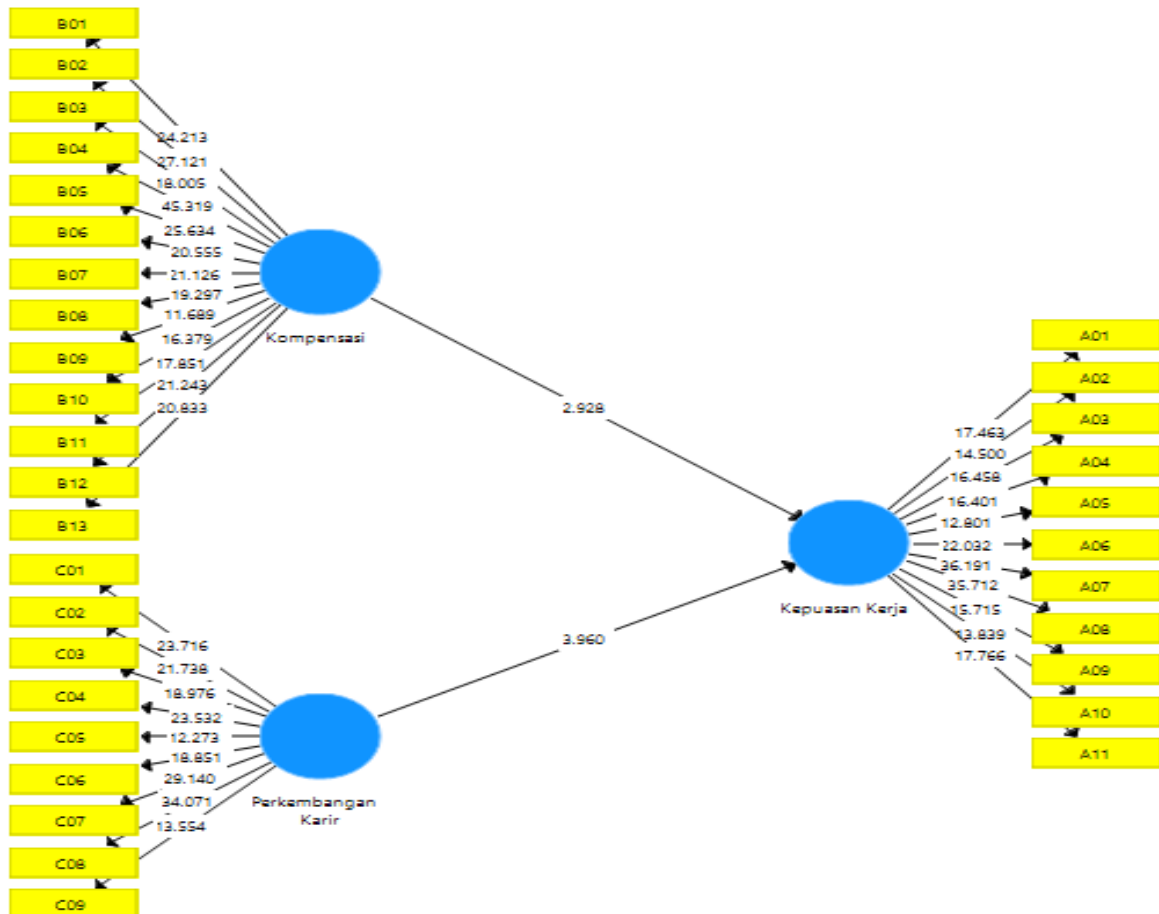
Nilai VIF pada PLS harus memiliki nilai < 5 , jika nilai $VIF > 5$ maka terindikasi adanya kolinearitas antar konstruk (Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, 2017). Nilai VIF dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*

Matrix	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi (X1)	1.447
Perkembangan Karir (X2)	1.447

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan nilai VIF tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $VIF < 5$ atau $(1,447 < 5)$. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.



Gambar 4. Hasil *Bootstrapping*

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Hasil Pengujian Hipotesis

Pada model PLS, pengujian setiap hubungan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* yang dilakukan terhadap sampel. Pengujian ini dilakukan untuk meminimalisir masalah ketidaknormalan data dalam penelitian, maka peneliti menguji data yang didapatkan pada *bootstrapping*. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut pada gambar 4.

Sementara itu untuk hasil perhitungan dapat dilihat berdasarkan pengaruh langsung dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Ringkasan Hasil Hipotesis

	<i>Original Sampel</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (Y)	0.374	0.367	0.133	2.817	0.005	Berpengaruh signifikan
Perkembangan Karir (X2) Kepuasan Kerja (Y)	0.503	0.518	0.132	3.825	0.000	Berpengaruh signifikan
Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Kepuasan Kerja (Y)	0.767	0.782	0.051	15.146	0.000	Berpengaruh signifikan
Kesimpulan : Terdapat pengaruh positif dan signifikan anatar variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Hasil tabel 7 dapat dilihat bahwa pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik 3,102 dan *p-value* 0,002 sehingga H_a diterima atau H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistik 3,754 dan *p-value* 0,000 sehingga H_a diterima atau H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap kepuasa kerja. Selanjutnya dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan secara positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Y. Hasil penelitian uji t-statistik pada variabel kompensasi 3,102 dan nilai signifikansi 0,002 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan memberikan

pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Begitupun sebaliknya jika kompensasi yang mereka terima rendah maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah. Hasil pengujian juga telah didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu oleh (Parimita, 2018) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, Jika kompensasi dalam perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2 menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Y. Hasil penelitian uji t-statistik yang memiliki nilai ilai 3,754 dengan nilai signifikansi 0,000. Menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang karyawan dapatkan semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan. Begitupun sebaliknya jika pengembangan karir yang diterima oleh karyawan rendah maka rendah juga kepuasan kerja pada karyawan. Hasil pengujian tersebut juga telah didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu oleh Tambengi (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan faktor jika kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan dan peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi semua karyawan maka kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat.

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 3 menyatakan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yang dilakukan dan memiliki nilai t-statistik sebesar 15,146 dan nilai signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan perkembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh moderta terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Y. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya pengembangan karir, dan kompensasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Hasil pengujian tersebut didukung oleh (Kurniawan, 2015) hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa perkembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja para karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya pengembangan karir, dan kompensasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Y. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang didapatkan oleh karyawan tinggi maka kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi, begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga rendah. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Y. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir yang didapatkan oleh karyawan tinggi maka tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan, sebaliknya jika perkembangan karir yang diterima rendah maka rendah juga kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel bebas mampu mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Saran

Sebagai usaha meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, memberikan promosi yang adil, atasan memberikan pujian terhadap pekerjaan karyawan yang berprestasi, perusahaan memberikan fasilitas yang memadai, dan perusahaan memberikan tugas yang bersifat kelompok agar karyawan akrab satu sama lain. Dalam upaya meningkatkan kompensasi karyawan, gaji yang harus diterima karyawan harus minimal UMK Kota Bekasi, dan perusahaan lebih memperhatikan prestasi karyawan dengan memberikan penghargaan berupa materi maupun non-materi. Selanjutnya, dalam usaha meningkatkan pengembangan karir, perusahaan atau atasan dapat memberikan dukungan terhadap karyawan untuk berkembang seperti memberikan pelatihan dan seminar agar kemampuan yang dimiliki karyawan semakin meningkat, serta perusahaan harus dapat melihat pengalaman kerja dari karyawan agar pengalaman yang dimiliki karyawan sama dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari, K., & Tarigan, A. (2018). The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In Pt . Rotella Persada Mandiri. *Journal Of Management Science (Jmas)*, 1(4), 105–110. [Http://Exsys.Iocspublisher.Org/Index.Php/Jmas](http://Exsys.Iocspublisher.Org/Index.Php/Jmas)
- Budiningsih, S., Warso, M. M., & Yulianeu. (2016). *Hubungan Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional Pt. Pertani (Persero), Wilayah Jateng.*
- Erdiansyah, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. In *Uin Suska Riau* (Vol. 8, Issue 5). Uin Suska Riau.
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jemsi (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 2(1), 35–46. [Https://Doi.Org/10.31933/Jemsi](https://Doi.Org/10.31933/Jemsi)
- Flippo, E. . (2001). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Keenam). Erlangga.
- Hakim, A. (2020). Effect Of Compensation , Career Development , Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Commitments In Pt Jakarta Tourisindo. *Journal Of Critical Reviews*, 7(12), 538–548.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio)
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Hermawan, R. T., & Hasibuan, S. (2016). Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Di Pt. Jci. *Jurnal Pasti*, Xi(1), 84–97.
- Hutabarat, D. M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*, 6(1), 1–11.
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Parit Padang Global. *Agora*, 3(Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan), 115–120. [Http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/View/3593](http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/View/3593)
- Liputan6. (2020). Ekonomi Indonesia Minus 5,32 Persen, Bps Sebut Dampak Corona Luar Biasa Buruk. *Liputan 6*, 2. [Https://Www.Liputan6.Com/Bisnis/Read/4322960/Ekonomi-](https://Www.Liputan6.Com/Bisnis/Read/4322960/Ekonomi-)

- Indonesia-Minus-532-Persen-Bps-Sebut-Dampak-Corona-Luar-Biasa-Buruk
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt . Mitra Alami Gresik). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180–192.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 9(1), 125–144. [Doi.Org/10.21009/Jrmsi.009.1.09](https://doi.org/10.21009/Jrmsi.009.1.09)
- Prasetyo, A. A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusa Surya Ciptadana Finance Cabang Pringsewu. *Repository Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya*, 97.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Alfabeta.
- Rianto, Arief; Sedjati, R. Sri. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk *Jurnal Manajemen*, 14(3). [Http://Repository.Stienobel-Indonesia.Ac.Id/Handle/123456789/234](http://Repository.Stienobel-Indonesia.Ac.Id/Handle/123456789/234)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th Ed.). Salemba Empat.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook Of Market Research*, 26(1), 1–40.
- Setiyawan, Y. R. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt X*. Univeristas Negeri Jakarta.
- Sholikhah, Andriani, M., & Aminah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 106–129. [Https://Doi.Org/10.21009/Jrmsi.011.1.06](https://doi.org/10.21009/Jrmsi.011.1.06)
- Sinaga, H. H. U., & Wahyant, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2).
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sdm. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal Emba*, 4(4), 1088–1097.
- Winarso, K., Jufriyanto, M., & Yahya, H. (2019). Analisis Kualitas Pelayanan Internet Indihome Pada Pt. X Dengan Pendekatan Part Least Square. *Jurnal Matrix*, Xx(1), 77–87. [Https://Doi.Org/10.350587/Matrik](https://doi.org/10.350587/Matrik)