

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Departemen PPIC PT. Shoetown Ligung Indonesia)

R. Neny Kusumadewi¹, L Suparto LM², Alan Rusdiana³, Tino Foezi Hadi Suarno⁴

^{1 2 3 4}Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Email: kusumadewi.neny@gmail.com¹, lalusuparto@gmail.com², alanrusdiana123@unma.ac.id³

Abstract.

Human resources are an important element in an organization, especially for business organizations. Therefore, many companies are starting to seriously build and develop their human resources. Considering the importance of human resources in an organization, companies must pay attention to employee satisfaction. Job satisfaction is also related to outcomes such as performance, so that if job satisfaction is higher it will create enthusiasm for work.

The aim of this research is to identify the influence of compensation and career development on job satisfaction. The population in this study were employees of the PPIC department of PT. Shoetown Ligung Indonesia, numbering 305 people. The research sample consisted of 100 people taken using purposive sampling technique. The data analysis method is multiple linear regression analysis using SPSS 26.

The results of this research state that compensation and career development have a positive and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously.

Keywords:

Career development; Compensation, Job satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi terutama bagi organisasi bisnis. Oleh karena itu banyak perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan (Astika, 2022:1). Keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari kualitas dan manajemen sumber daya manusia yang

dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan (Nawawi, 2019:76).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka perusahaan harus memperhatikan terkait kepuasan karyawan. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

semangat dalam bekerja. Dengan demikian maka dapat diartikan salah satu faktor yang dapat menentukan kelangsungan hidup karyawan atau tidak dalam suatu perusahaan adalah kepuasan kerja (Damara dan Carol, 2020:398).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Shoetown Ligung Indonesia. Saat ini, jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan ini kurang lebih 8000-9000 orang. Untuk

mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, peneliti telah melakukan pra survey dengan teknik wawancara tertutup, dan mengajukan dua (2) pernyataan tentang kepuasan kerja terhadap 30 karyawan departemen *Production Planning Inventory and Control* (PPIC) PT. Shoetown Ligung Indonesia. Adapun survey disajikan pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Kepuasan Kerja Karyawan Departemen PPIC PT. Shoetown Ligung Indonesia

No	Pertanyaan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Apakah Bapak/Ibu senang dengan pekerjaan saat ini	30	100	0	0	30	100
2	Apakah Bapak/Ibu merasa puas dengan <i>jobdesk</i> yang diterima saat ini dengan imbalan yang diberikan.	25	83,3	5	16,7	30	100

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1, mayoritas karyawan departemen PPIC PT. Shoetown Ligung Indonesia memiliki kepuasan dalam bekerja. Kondisi ini dicerminkan dengan 25 orang (83,3%) menyatakan merasa puas dengan *jobdesk* yang diterima saat ini dengan imbalan yang diberikan dan hanya 5 orang (16,7%) yang menyatakan tidak puas dengan *jobdesk* yang diterima saat ini dengan imbalan yang diberikan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja tersebut. Sikap positif karyawan ditunjukkan dengan kondisi dimana karyawan senang dengan pekerjaannya, serta memperoleh kompensasi sesuai dengan tingkat pekerjaan (Yunia, 2021:7). Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dapat dilihat pada saat karyawan

melakukan pekerjaannya. Tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja (Oki, 2022:2).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu kompensasi dan pengembangan karir. Pernyataan ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan (Ahmad et al., 2022). Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian Solikhah et al., (2019); Sri & Rachmasari (2021); Jumiyati & Yunidyawati (2019), yang juga menunjukan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, memberi makna bahwa kompensasi

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

dan pengembangan karir adalah dua faktor yang penting dalam mendorong terwujudnya kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2007 dalam Damara & Carol, 2020:99). Selain itu, kompensasi juga didefinisikan sebagai sesuatu kewajiban yang diberikan setelah karyawan melakukan suatu pekerjaannya, ketika karyawan melakukan suatu pekerjaan sesuai target perusahaan tentu saja perusahaan akan memberikan reward atas jeri payah yang diberikan perusahaan kepada karyawan selama bekerja (Kasmir, 2016). Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka dihargai dan dihormati melalui kompensasi yang baik, mereka merasa diakui atas kontribusi mereka. Pengakuan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan penting dalam organisasi.

Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh pengembangan karir yang merupakan hak karyawan untuk mendapatkan pencapaian yang maksimal sesuai dengan kewajiban untuk hidup yang lebih baik. Pengembangan karir merupakan suatu rencana masa depan karyawan didalam perusahaan dengan tujuan sebagai pengembangan diri (Mangkunegara, 2021:78). Pengembangan karir disebut sebagai aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuantujuan individu dan organisasi (Jumiyati dan Yunidyawati, 2019:228). Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk mengambil peran yang lebih tinggi atau memiliki tanggung jawab yang lebih besar, mereka merasa diakui dan dihargai. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa bahwa mereka sedang

berkembang dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen PPIC PT. Shoetown Ligung Indonesia.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi didefinisikan sebagai studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi (Wijaya, 2017; Robbins, 2020). Tujuan perilaku organisasi yaitu mendiskripsikan, menjelaskan, memprediksi serta mengendalikan perilaku manusia (Robbins, 2020).

Tingkat kepuasan individu manusia berbeda-beda, begitu pula dengan tingkat kebutuhan manusia juga berlainan, hal ini perlu dipahami oleh organisasi didalam memotivasi pekerjanya. Disamping itu pula organisasi perlu mengenali kekuatan motif diri sendiri sehingga dapat menjaga keseimbangan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2020). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja,

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2020). Selain itu, kepuasan kerja juga diartikan sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 6 indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja (Robbins & Judge, 2020).

Kompensasi

kompensasi didefinisikan sebagai apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi (Simamora, 2019). Imbalan tersebut bersifat langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2020:269). Sementara itu, pendapat lain menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2020). Pemberian kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). (Tohardi, 2010 dalam Sutrisno, 2019). Kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak, serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya, supaya balas jasa yang diberikan dapat mendorong prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini, kompensasi diukur dengan menggunakan 6 indikator,

yaitu gaji, bonus, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan (Hasibuan (2020).

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temara Mas Sakti di Jakarta (Damara & Carol, 2020). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan (Nitisemito, 2019). Definisi lain dari pengembangan karir yaitu suatu upaya yang dilaksanakan setiap karyawan atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/ keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2020). Kemudian, pengembangan karir juga diartikan sebagai perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Siagian, 2021).

Pengembangan karir dapat bermanfaat bagi organisasi dan juga karyawan (Elbadiansyah, 2019). Bagi organisasi, pengembangan karir akan menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas, menjamin agar kelompok-kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier, mengurangi frustrasi karyawan,

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi, dan meningkatkan nama baik organisasi. Sedangkan bagi karyawan, pengembangan karir bermanfaat untuk menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya, menambah tantangan dalam bekerja, meningkatkan otonomi, meningkatkan tanggung jawab (Elbadiansyah, 2019).

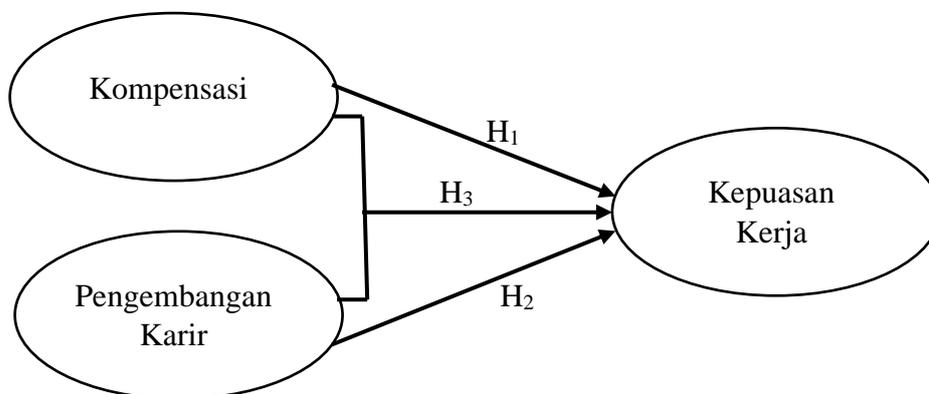
Terdapat 5 indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan (Siagian, 2021).

Program pengembangan karir dari perusahaan pada umumnya akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka sedang berkembang secara pribadi dan profesional, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Penelitian sebelumnya menyatakan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Kantor Pusat (Jumiyati dan Yunidyawati, 2019). Selain itu, penelitian lain menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan pengembangan karir terhadap berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Ahmad et al., 2022).

Berdasarkan konsep dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₂: Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₃: Secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan departemen PPIC PT. Shoetown Ligung Indonesia yang berjumlah 305 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2021:392). Kriteria yang ditetapkan untuk pengambilan sampel sebagai berikut :

Tabel 2
Populasi Dan Sampel

No	Kriteria	Total
1	Seluruh karyawan departemen PPIC PT. Shoetown Ligung Indonesia	305
2	Karyawan dalam masa <i>probation</i> atau masa training	(0)
3	Karyawan yang bekerja dibawah dua tahun	(47)
Total karyawan yang memenuhi kriteria		258

Sumber : data diolah sendiri (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas, sampel yang memenuhi kriteria seluruhnya adalah 258 orang/karyawan. Karena keterbatasan peneliti untuk mengambil seluruh sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin. Hal ini karena jumlah sampel yang diambil harus *representative*, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Sumber : Sugiyono, (2021:392)

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran sampel

e = *Margin error*, (toleransi ketidakteklian karena kesalahan dalam pengambilan sampel) 1%, 5%, 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, dengan menggunakan *margin error* 10%, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{258}{1 + 258 (10\%)^2}$$
$$n = \frac{258}{3,58}$$
$$n = 72$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa jumlah minimum yang akan diambil sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang/karyawan, yang akan dikumulatikan menjadi 100 orang.

Kemudian, alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda yang terlebih dahulu diujikan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik yang kemudian dilakukan uji hipotesis parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2020). Data yang baik dan

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi secara normal

Tabel 3
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	25954.78336
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.040
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 26 (2023)

Pada tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa *Asymp. Sig* pada uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$ (5%). Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (kompensasi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil uji regresi berganda disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	207.758	167.284		1.242	.217
	X1	.613	.061	.658	10.076	.000
	X2	.487	.107	.296	4.533	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26 (2023)

$$Y = 207,758 + 0,613X_1 + 0,487X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 207,758 dan bertanda positif artinya jika kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) memiliki nilai nol (0) atau tidak

2. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,613 dan bertanda positif artinya jika kompensasi (X_1) meningkat satu skor maka kepuasan kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,613, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

3. Koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,487 dan bertanda positif artinya jika pengembangan karir (X_2) meningkat satu skor maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,487 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Nilai residual (ϵ) atau *error* artinya besarnya pengaruh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model

penelitian seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (kompensasi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang dinyatakan dengan persentase.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	X1	.873	.715	.453
	X2	.774	.418	.204

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Output SPSS 26 (2023)

1. Koefisien determinasi kompensasi (X_1) :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,873 \times 100\%$$

$$= 76,22\%$$
 Besarnya kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 76,22%.
2. Koefisien determinasi pengembangan karir (X_2) :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,774^2 \times 100\%$$

$$= 59,90\%$$
 Besarnya kontribusi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 59,90%.
3. Koefisien determinasi kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) :
 Pada tabel 4.13, diketahui bahwa model regresi linier berganda yang digunakan menghasilkan nilai R Square (R^2) atau koefisien

determinasi simultan sebesar 0,804. Nilai ini memberi arti bahwa kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 80,4%, sedangkan sisanya 19,6% (100%-80,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis antara kompensasi dan pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja. Uji t pada dasarnya menunjukkan apakah terdapat pengaruh signifikan suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

hipotesis parsial dapat dilihat pada tabel 4 di atas. Berdasarkan tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kompensasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 10,076 dan t_{tabel} sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 5% maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 10,076 > 1,984 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan demikian hipotesis yang pertama dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil ini membuktikan hipotesis yang diajukan dan konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Damara dan Carol (2020), yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta.

Secara teoritis, hasil ini memberi makna bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Teori keadilan distributif mengemukakan bahwa jika karyawan merasa bahwa mereka dibayar dengan sesuai untuk kontribusi, kinerja, dan tanggung jawab yang mereka berikan, maka mereka cenderung akan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan kontribusi atau kinerja mereka, maka kepuasan kerja mereka bisa menurun. (Adams, J. S. (1963) dalam Hasibuan, 2020:203).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel pengembangan karir menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,533 dan t_{tabel} sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 5% maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 4,533 > 1,984 dan nilai

signifikansinya $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak. Hal ini berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis yang kedua dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil ini membuktikan hipotesis yang diajukan, dan konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jumiyati dan Yunidyawati (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Kantor Pusat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar kesempatan pengembangan karir karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Teori pengayaan pekerjaan yang diajukan oleh Frederick Herzberg (1968) dalam Siagian (2021:110), mengemukakan bahwa pekerjaan yang lebih bermakna dan memuaskan cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Teori pengayaan pekerjaan menekankan pentingnya memperkaya tugas-tugas pekerjaan dengan memberikan lebih banyak tanggung jawab, otonomi, kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi baru. Pengembangan karir dapat menjadi salah satu bentuk pengayaan pekerjaan ini. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka melalui pelatihan, pembinaan, atau promosi, mereka merasa diakui dan dihargai. Selain itu, pengembangan karir yang baik dapat membantu karyawan merencanakan masa depan mereka dan melihat peluang untuk pertumbuhan karir yang lebih baik di organisasi tersebut.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui variabel independent

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

(kompensasi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Uji F-statistik dilakukan dengan bantuan

program SPSS 26, yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Hasil Uji F-statistik
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.401	2	136.701	198.827	.000 ^b
	Residual	66.691	97	687.5		
Total		340.092	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan table 6 diatas, diperoleh nilai F_{table} sebesar 3,09. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat signifikan 5% $F_{hitung} 198,827 > F_{table} 3,09$. Artinya H_0 ditolak, dimana kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan hipotesis yang diajukan, dan konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Miptahul F., Agung Wahyu H., Christian W. Wolor (2022), hasil penelitiannya membuktikan bahwa secara simultan kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Y.

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge (2020). Dengan kata lain, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Mereka lebih cenderung bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi, menghasilkan kualitas yang lebih baik, dan meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga merupakan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang,

contohnya adalah karyawan pabrik yang tidak puas dengan kurangnya dukungan yang diberikan perusahaan dan berdampak kepada karyawan yang merasa tidak percaya diri akan pekerjaan yang telah dilakukan. Karena kepuasan kerja dianggap penting maka banyak pakar manajemen yang mencoba merumuskan pengertian dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk mendorong kepuasan kerja karyawan perusahaan dapat memberikan kompensasi yang tinggi dan menciptakan pengembangan karir yang tinggi.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan di karyawan departemen PPIC PT Shoetown Ligung Indonesia mengenai pengaruh kompensasi dan penegmbangan karir terhadap kepuasan kerja maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin puas karyawan bekerja pada karyawan departemen PPIC PT Shoetown Ligung Indonesia.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengembangan karir yang dimiliki karyawan, maka semakin puas karyawan bekerja pada karyawan departemen PPIC PT Shoetown Ligung Indonesia.
3. Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi dan semakin tinggi pengembangan karir karyawan maka semakin puas karyawan bekerja pada karyawan departemen PPIC PT Shoetown Ligung Indonesia.

Kemudian, penelitian ini juga dapat memberikan implikasi kepada pihak perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari aspek kompensasi dan pengembangan karir. Agar kepuasan kerja karyawan departemen PPIC PT Shoetown Ligung Indonesia tetap meningkat maka perusahaan harus menetapkan tujuan bonus dengan jelas dan merumuskan kriteria yang transparan untuk mendapatkan bonus. Bonus harus terkait erat dengan pencapaian kinerja individu atau tim, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka untuk memenuhi syarat menerima bonus. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan bagi karyawan. Perusahaan dapat melakukan analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan masa depan. Dengan cara ini, pelatihan yang diberikan akan lebih relevan dan efektif. Selain itu, perusahaan juga dapat menyusun program pelatihan yang sistematis dan terstruktur. Perusahaan harus dapat memastikan bahwa program tersebut mencakup berbagai aspek, seperti

keterampilan teknis, keterampilan lunak, kepemimpinan, manajemen waktu, dan peningkatan profesional lainnya.

Penelitian ini terbatas pada kepuasan kerja yang diproyeksi menggunakan kompensasi dan pengembangan karir. Bagi peneliti lain dimasa mendatang, diharapkan dapat menguji jenis kompensasi yaitu finansial dan non finansial secara parsial dalam mempengaruhi kinerja karyawan supaya dapat ditemukan jenis kompensasi yang lebih dominan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad M. Fadli, Agung Wahyu H., dan Christian W. Wolor. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan Volume 3 Nomor 1 2022*.
- Candra Wijaya. 2019. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Damara Emily & Carol Daniel Kadang. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Volume 2 Nomor 2 2020*.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Nawawi, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- I Putu Roy Astika. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Negara. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Imam Ghozali. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jumiyati dan Yunidyawati Azlina. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal Akrab Juara Volume 4 Nomor 4 Edisi November 2019*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Muhammad Busro. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Oki Rinaldi. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Denko Wahana Industri. *S1 Thesis*, Universitas Negeri Jakarta.
- Robbin & Judge. 2020. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Simamora Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Solikhah, Marisa Andriani dan Hania Aminah. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi *Plate Manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Volume 10 Nomor 2 2019*.
- Sri Lestari Putri dan Rachmasari. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 3 Nomor 2 Juni 2021*.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yunia Oetari. 2021. Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. *Undergraduate thesis*. STIE PGRI Dewantara Jombang.