

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RODA SURYA
MEGAH MOTOR CABANG JEMBER**

Krista Indrawati Syaifullah
Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAKSI

Perusahaan yang bertujuan untuk mencapai keuntungan harus melakukan kegiatan operasional yang menyangkut sumber daya manusia, keuangan dan pemasaran. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember; untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember

Penelitian ini dilakukan di PT. Roda Surya Megah Motor Jember, yang berlokasi di jalan Gajah Mada Jember. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember periode 2015 sebanyak 40 karyawan. Berdasarkan koefisien regresi dan nilai konstanta pada tabel maka dibuat persamaan struktural yaitu persamaan yaitu:

$$Y = 3,12 + 0,564X_1 + 0,295X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi maka dapat dijelaskan konstanta sebesar 3,12 berarti jika variabel kompensasi dan pengembangan karir bersifat konstan atau nol maka kepuasan kerja sebesar 3,12. Variabel kompensasi (X_1) mempunyai koefisien regresi b_1 sebesar 1,564; Hal ini berarti apabila variabel pengembangan karir tetap, maka baik kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Variabel pengembangan karir (X_2) mempunyai koefisien regresi b_1 sebesar 0,295; Hal ini berarti apabila variabel kompensasi tetap, maka baik pengembangan karir meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor. Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor.

Kata kunci: kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan karyawan

ABSTRACT

The company aims to achieve profit must perform operational activities concerning human resources, finance and marketing. The research objective to be achieved is to determine the effect of compensation on employee job satisfaction PT. Surya Megah Motor Jember wheel; to determine the effect of career development on employee job satisfaction PT. Roda Surya Megah Motor Jember and to determine the effect of compensation and career development on employee job satisfaction PT. Roda Surya Megah Motor Jember.

This research was conducted at PT. Roda Surya Megah Motor Jember, located at Gajah Mada Jember. Population and sample of this research are all employees of PT. Roda Surya Megah Motor Jember period of 2015 as many as 40 employees. Based on the regression coefficients and the constant values in the table then made a structural equation that the equation is:

$$Y = 3.12 + 0,564X_1 + 0,295X_2$$

Based on the regression equation it can be explained constants of 3.12 means that if the variable compensation and career development is constant or zero then the job satisfaction of

3.12. Variable compensation (X1) has a regression coefficient b_1 amounted to 1,564; This means that if the variable career development remain, then either the compensation will increase employee job satisfaction. Career development variables (X2) has a regression coefficient of 0.295 b_1 ; This means that if the variable compensation is fixed, good career development increase employee job satisfaction. Conclusion The study shows that compensation significant positive effect on job satisfaction of employee PT. Surya Megah Motor. Career development is a significant positive effect on employee job satisfaction PT. Surya Megah Motor. Compensation and career development simultaneously significant effect on employee job satisfaction PT. Surya Megah Motor.

Keywords: *compensation, career development, job satisfaction and employee*

1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang bertujuan untuk mencapai keuntungan harus melakukan kegiatan operasional yang menyangkut sumber daya manusia, keuangan dan pemasaran. Kegiatan tersebut akan berjalan dengan lancar apabila dilaksanakan dengan fungsi-fungsi dasar manajemen, yaitu: perencanaan, penyusunan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Salah satu kegiatan perusahaan yang perlu dilaksanakan dengan baik yaitu masalah sumber daya manusia yang menyangkut kegiatan yang paling sulit dilakukan karena menyangkut faktor kemanusiaan. Masalah sumber daya manusia antara lain berkaitan dengan masalah penarikan tenaga kerja, kesejahteraan karyawan dan lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu proses dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang diarahkan

dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya bertujuan untuk produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Menurut pemikiran Frank Gilberth s(1868-1924) dalam Wahyudin (2005), yang mengetengahkan konsep manajemen bahwa sistem yang menitikberatkan pada kepribadian dan kompensasi sebagai faktor penentu produktivitas seseorang. Elton Mayo (1880-1949) dalam Wahyudin (2005) melalui hasil penelitiannya yang terkenal dengan nama *Hawthorns Experiment* menyimpulkan bahwa orang dapat mencapai produktivitas tinggi bila menyadari bahwa dirinya memperoleh pengakuan, penghargaan dan para karyawan akan mengembangkan norma-norma resmi. Hasil penelitian ini mendapatkan dukungan dari Mary Parker Follet (1868-1933) dalam Wahyudin (2005) yang meyakini bahwa segala masalah manajemen pada

hakekatnya merupakan masalah hubungan antar manusia, sedangkan manusia itu sendiri memiliki sifat konstruktif dan kooperatif.

Manajemen dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan prestasi kerja karyawan pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sehingga dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, *et al.*, 2003: 40).

Pengertian di atas menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang MSDM selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Apabila karyawan

penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kepuasan karyawan dapat menjadi kenyataan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi, titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142). Kepuasan kerja merupakan perasaan gembira atau positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang diterima ataupun perasaan yang berhubungan dengan dirinya. Karena itu maka kepuasan kerja menyangkut perasaan yang bukan berarti tidak perlu diperhatikan sebab kepuasan kerja akan tercermin pada hasil pekerjaan. Oleh karena itu, pimpinan sebagai karyawan dituntut lebih profesional agar mampu menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, ataupun mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan akan merasa tidak puas jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong (Mangkunegara, 2001:117).

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gilmer (1976) dalam Wahyudin (2005) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kompensasi, pengembangan karir, disiplin kerja, motivasi dan pekerjaan, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, aspek

sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Sementara itu, Heidjrachman dan Husnan (2002:194) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, motivasi, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Perusahaan perlu memperhatikan perencanaan dan pengembangan karir karyawan karena dengan karir maka karyawan akan merasa dihargai dan dihormati jika diperlakukan layaknya manusia. Perusahaan yang mempunyai perencanaan dan pengembangan karier karyawan dengan jelas menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan baik dengan pengharapan kariernya akan berkembang di masa depan dengan baik pula seperti digariskan oleh peraturan perusahaan. Lain halnya jika jenjang karier tidak jelas dan tidak ada penghargaan secara manusiawi, serta masa depan yang suram, maka seorang karyawan ogah-ogahan dalam melaksanakan pekerjaan. Perencanaan dan pengembangan karir berhubungan

dengan kepuasan kerja. Apabila karyawan mempunyai perencanaan dan pengembangan karir yang bagus maka karyawan akan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, karyawan dapat merasakan kepuasan kerja karena adanya penghargaan dari perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi. Salah satu kebijakan yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:155). Jadi, kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Masalah kompensasi begitu penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dengan demikian setiap organisasi harus memiliki strategi kompensasi yang tepat dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mowen (2000:189), kompensasi oleh perusahaan

dikelompokkan menjadi 2, yaitu:(1) kompensasi kas (*financial*) dan (2) kompensasi non kas (*non-financial*). Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Wujudnya dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung yang berupa uang diterima secara langsung seperti gaji/ upah, bonus, komisi dan tunjangan ekonomi dan kompensasi finansial tak langsung yang merupakan semua penghargaan yang tidak termasuk kompensasi finansial tak langsung. Wujudnya berupa asuransi tenaga kerja, tunjangan kesehatan dan cuti.

Kompensasi finansial adalah faktor utama seorang karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. sebab besarnya kompensasi finansial yang akan didapat dipengaruhi seberapa baik kepuasan kerja karyawan tersebut. Sehingga perusahaan harus jeli dalam menentukan besarnya kompensasi finansial yang akan diberikan kepada karyawan. Namun pemberian imbalan finansial tidak selalu efektif dalam pengelolaan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil survey oleh Lee Hecht Harrison dalam program penempatan karyawan dan pengelolaan

karir pada perusahaan di New York, menunjukkan bahwa peningkatan upah dan pembayaran insentif (*financial reward*) tidak membantu menurunkan angka karyawan keluar dari pekerjaan. Tingginya angka karyawan yang keluar dapat diatasi jika para pemimpin perusahaan menggabungkan cara-cara peningkatan kegiatan pengembangan karir dengan komunikasi yang bersahabat dan fleksibilitas hubungan staff (*non-financial rewards*).

Evi (2008) dalam Dion (2009:15) memberikan kesimpulan bahwa kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal itu dikarenakan dalam penelitian Evi (2008) sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sehingga penilaian terhadap kompensasi berbeda. Namun Dion (2009:38) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pelaksanaan MSDM yang baik, diyakini dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta memberi keuntungan walaupun dalam suasana penuh

persaingan (Benardin and Russel, 1993:40). Salah satu bentuk pelaksanaan MSDM yang baik dimana perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga nantinya akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Adanya hasil yang optimal pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu, PT. Roda Surya Megah Motor Jember dengan berbagai karakter dan kondisi karyawan, untuk menyatukan visi, misi dan tujuan institusi harus mampu memahami karakter Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor SDM yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan dapat diwujudkan maka hal tersebut akan membantu institusi lebih mengenal struktur dan pengelolaan MSDM. Dengan pengelolaan MSDM yang baik dapat menjadi penentu strategi institusi dalam menghadapi persaingan bisnisnya.

Adanya penurunan target yang dicapai karyawan pemasaran PT. Roda Surya Megah Motor Jember terjadi disebabkan oleh berbagai hal yaitu:

- a. Kurangnya motivasi dari karyawan untuk melakukan yang terbaik

dalam proses kerjanya, hal ini dapat dilihat dari banyaknya proses outstanding pemesanan yang masih belum bisa dibuka Faktur Jual.

- b. Karyawan sering menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu sesuai dengan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) , yaitu pelunasan untuk pelanggan maksimal 14 hari kerja.
- c. Karyawan tidak memanfaatkan waktu yang ada secara baik serta lebih sering mengutamakan hal hal yang bersifat kontra produktif, seperti acara makan bersama diluar kantor.
- d. Adanya kecurigaan dan saling tidak percaya antara *salesman* terhadap rekan kerjanya, terkait dengan pemberian diskon yang tidak sesuai ketentuan perusahaan.
- e. Karyawan kurang kepuasan kerja dirasakan karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember baik dalam pekerjaan.

Adanya ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum

individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang”.Adanya kurang ketidaktercapaian kepuasan kerja disebabkan oleh berbagai faktor yang terjadi PT. Roda Surya Megah Motor Jember sehingga menyebabkan *turn over* karyawan. Adanya *turn over* terjadi karena ketidakseimbangan pegawai, timbulnya rasa bosan di suatu tempat sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain karena hal yang dijelaskan tersebut, produktivitas menurun bisa disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang tidak tercapai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi, titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142). Kepuasan kerja merupakan perasaan gembira atau positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang diterima ataupun

perasaan yang berhubungan dengan dirinya. Karena itu maka kepuasan kerja menyangkut perasaan yang bukan berarti tidak perlu diperhatikan sebab kepuasan kerja akan tercermin pada hasil pekerjaan.

Adanya ketidakpuasan yang terjadi pada PT. Roda Surya Megah Motor Jember dikarenakan adanya kurang motivasi dan kompensasi yang sering terjadi permasalahan dalam pemberiannya terhadap karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh *dealer* masih dirasakan kurang memenuhi kebutuhan karyawan dan sering kali adanya keterlambatan. Selain itu, karir yang diberikan juga sangat lambat dan kurang mendapat perhatian dari PT. Roda Surya Megah Motor Jember.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan. Dalam mengatasi hambatan akan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan bisa menggunakan berbagai macam cara, salah satunya adalah perusahaan diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya. Ada beberapa penelitian tentang kepuasan kerja yang

telah dilakukan sebelumnya. Penelitian Pebriyanti dan Muflih (2015) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rohmat (2015) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember tahun 2013. Hasil penelitian menemukan kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kenny (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Brahasari dan Suprayetno (2009), dan Putri (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerjanya maksimal, namun pada kenyataannya kepuasan kerja tersebut masih belum dirasakan oleh semua karyawan. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab ketidakpuasan

seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Hal yang terpenting berhubungan dengan kepuasan mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jembe apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing karyawan. Semakin besar kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka pencapaian tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Untuk itu perusahaan senantiasa berupaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan, karena bila kepuasan kerja karyawan tercapai, prestasi kerjanya akan meningkat, keluhan di tempat

kerja akan berkurang, perpindahan karyawan akan berkurang dan tingkat kemangkiran di tempat kerja juga akan turun, yang kesemuanya pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas perusahaan.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja, karena seseorang akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung.

Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir bisa berbeda-beda tergantung pada cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan karir. Menurut Siagian, semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Karyawan akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila karyawan tersebut ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan

serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dijelaskan pentingnya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya informasi mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam institusi akan memberikan dasar pertimbangan institusi dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga produktivitas kerja institusi nantinya akan tercapai.

2. Metodologi Penelitian

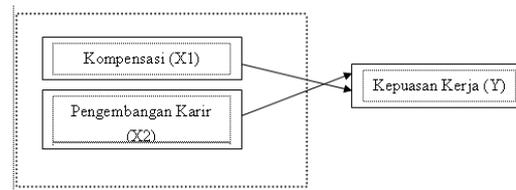
Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H_1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Roda Surya Megah Motor Jember
- H_2 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Roda Surya Megah Motor Jember
- H_3 : Kompensasi dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.

Roda Surya Megah Motor
Jember

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptua dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan gambar :

- : Pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat
- - - -> : Pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006:223). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember periode 2015 sebanyak 40 karyawan.

Sampel adalah bagian yang dapat mewakili populasi yang memiliki karakter sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2006:215). Sampel dalam penelitian ini

team marketing PT. Roda Surya Megah Motor Jember, dengan jumlah populasi cukup besar, maka penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu ± 2 bulan dengan melakukan pengamatan dan komunikasi (wawancara) dengan karyawan, maka peneliti mendapatkan sampel sebanyak 40 karyawan. Akan tetapi besaran atau ukuran sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Namun, dalam hal tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05). Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, karena terdapat lebih dari satu variabel bebas. Agar dapat mengetahui intensitas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas

b. Uji T

Pengujian secara parsial (uji-t) yaitu pengujian koefisien regresi secara individu dengan menentukan formula statistik yang akan diuji, uji t sebagai uji

masing-masing variabel dari suatu persamaan regresi berdasarkan nilai t_{hitung} (Sugiyono, 2008:68).

c. Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependen kepuasan kerja secara simultan. Kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependen kepuasan kerja secara simultan mempunyai berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Ghozali, 2001).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2008:68) mengatakan bahwa nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Bila koefisien determinasi berganda (R^2) mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar.

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, karena terdapat lebih dari

satu variabel bebas. Agar dapat mengetahui intensitas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, model regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : variabel dependen

X₁ X₂ X₃ X₄ : variabel independen

X₁ : kompensasi

X₂ : Pengembangan karir

b₀ : *intercept*

b₁ b₂ b₃ b₄ : koefisien regresi variabel independen

e : variabel pengganggu

Tabel 4.9 Nilai Koefisien Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Variabel	Beta (β)	t-hitung	p-value
	Bebas	Terikat			
1	X1	Y	0,564	5,941	0,000
2	X2	Y	0,295	3,105	0,000

Sumber : Lampiran 6

Keterangan : ** = Signifikan pada α = 5%

b. Uji t

Pengujian hipotesis dilihat dari nilai *p value* masing masing jalur. Jika nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antar variabel signifikan. Sebaliknya, jika nilai *p value* lebih besar dari 0,05 maka hubungan antar variabel tidak signifikan.

Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut.

1. Hipotesis satu (H1) : Variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Y).

Pengujian hipotesis satu dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,564 dengan nilai *p-value* 0,000. Hipotesis satu terbukti diterima karena nilai *p-value* < α atau 0,000 < 0,050. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

2. Hipotesis dua (H2) : Variabel pengembangan karir (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Y).

Pengujian pengaruh faktor pengembangan karir terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,295 dengan nilai *p-value* 0,001. Karena nilai *p-value* < α atau 0,000 < 0,001, maka H1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel pengembangan karir

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

c. Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependen kepuasan kerja secara simultan. Apabila $H_0: b_1 : b_2 : b_k = 0$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara simultan kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependen kepuasan kerja tidak mempunyai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F hitung sebesar 58,033 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ terbukti signifikan. Jika H_0 ditolak dan H_a diterima berarti kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependen kepuasan kerja secara simultan mempunyai berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Ghozali, 2001).

d. Uji R^2

Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen kompensasi secara simultan terhadap kinerja dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan presentase pengaruh

semua variabel independen terhadap variabel dependen, dimana semakin mendekati nilai 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,617. Hal tersebut menunjukkan bahwa 61,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

4. Pembahasan

Faktor kepuasan kerja karyawan merupakan sesuatu yang penting di dalam kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis data sebelumnya diketahui faktor antara lain pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Megah Motor Jember. Hasil penelitian tersebut dijelaskan pada sub bab sebagai berikut:

1. Pengaruh Faktor Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan
2. Pengaruh Faktor Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manajemen karir

sebagai sebuah proses untuk mengembangkan,

3. Pengaruh Faktor Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Surya Megah Motor maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor. Semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor. Semakin tinggi pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor.
3. Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor. Semakin tinggi Pengembangan karir maka akan meningkatkan kepuasan

kerja karyawan PT. Surya Megah Motor.

b. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pihak dealer PT. Surya Megah Motor diharapkan meningkatkan hubungan baik dalam menerapkan kompensasi yang efektif dalam perusahaan. Kompensasi yang tidak baik yang ada di PT. Surya Megah Motor hendaknya tidak dilanjutkan dengan meningkatkan pola kompensasi yang efektif antara karyawan ataupun dengan pimpinan PT. Surya Megah Motor misalnya pengarahan yang baik tentang pekerjaan, informasi yang relevan dalam pekerjaan dan hubungan baik yang tercipta antar karyawan.
2. Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan intensitas pengembangan karir dengan karyawan seperti promosi, penghargaan sehingga pengembangan karir karyawan semakin baik untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam bekerja dan nantinya akan tercapai.
3. Penelitian selanjutnya hendaknya dilakukan pada perusahaan jenis lain

dengan menambah jumlah sampel dan variabel lain seperti di koefisien determinasi sebesar 61,7% sehingga yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja antara lain motivasi, karakteristik pekerjaan, pelatihan dan variabel lainnya sehingga hasil penelitian dapat lebih generalisasi dan hasilnya akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Laily. 2009. *Persepsi Karyawan Bagian Akuntansi Tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. S-1 Akuntansi Universitas Jember.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi revisi. Jakarta : Rineka Jakarta.
- Blanchard, K. & Hersey, P. (1993). *Manajemen perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Cascio, Wayne F. 1992, *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 7th edition, McGraw Hill.
- Donnelly, James H., Gibson, James L., and Ivancevich, John, 1994, *Fundamental of Management*. Texas: Business Publication. Schermerhorn, Hunt and Osborn: 1991
- Flippo, Edwin B. 1994. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Matutina, Domi C. dkk, 1993, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, I. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnelly, James H. Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnelly, James H. Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hansen dan Mowen, 2000. *Akuntansi Manajemen (Jilid 2)*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2004. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Indriantoro, Nur dan Bambang Soepomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ninuk Muljani, 2002. “*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan*”. *Jurnal Ekonomi*. Hal 108-122.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom
- Rivai Ahmad. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo
- Robbin, Stephen. 2007. *Perilaku Organisas. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks
- Robbins. S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Mancanan Jaya Cemerlang
- Robbins. S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Mancanan Jaya Cemerlang
- Santoso, S, 2002. *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Komputindo Kelompok Gramedia
- _____. 2004..*Buku Latihan SPSS Statistika Multivariate*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, S. P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta : Indonesia
- Singarimbun dan Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia
- Singarimbun. 2005. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia
- Sugiyono, 2003, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Umar . Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Valvata, Dion. 2009. *Pengaruh Kompensasi Finansial langsung dan Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan*.S-1 Akuntansi Jember.