

# PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PARIT PADANG GLOBAL

Kenny Yulianto Kurniawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* kenny\_11189@yahoo.com

**Abstrak** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 70 orang karyawan PT. Parit Padang Global di Surabaya. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci** Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi demi mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mempunyai peran yang lebih, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja dari suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan karyawan merupakan unsur penting dari berbagai upaya perusahaan untuk bersaing pada perekonomian yang baru, memenuhi tantangan persaingan global dan perubahan sosial.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan (Wahyuni, Utami & Ruhana, 2014). Pengembangan karir juga berguna bagi karyawan, apabila kemampuan yang dimiliki tinggi maka hasil yang dihasilkan juga memuaskan bagi diri sendiri dan perusahaan. Dengan begitu pengembangan karir diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan.

Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Utama & Mulyantomo, 2013).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbedabeda satu dengan yang lainnya (Nugroho & Kunartinah, 2012).

Di PT Parit Padang Global jenjang karir yang diberikan cukup meyakinkan bagi para pekerja karena tiap tahunnya selalu dilihat melalui penilaian kinerja dari atasan. Apakah pekerja tersebut tidak mempunyai permasalahan dalam perusahaan, tidak terlambat sewaktu jam bekerja, pekerjaannya berjalan lancar dan berprestasi. Adapun juga kompensasi yang diberikan oleh PT Parit Padang Global melebihi UMR minimal. Apabila pengembangan karir dan kompensasi tidak memenuhi kebutuhan pekerja maka kepuasan pekerja tidak terpenuhi dan akibatnya berdampak pada pekerjaan yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Contohnya seperti karyawan yang tidak puas akan gaji akan mengakibatkan kurangnya efektivitas dalam bekerja sehingga kurang produktif atau bisa dikatakan yang penting kerja lalu dapat gaji dan tidak mementingkan kepentingan perusahaan. Tetapi di PT Parit Padang Global rata-rata pekerja yang telah bekerja di perusahaan tersebut sudah bekerja selama 3 tahun lebih dan merasa puas dalam bekerja di perusahaan tersebut dengan tidak mengalami masalah pengembangan karir dan kompensasi yang berakibat akan merugikan perusahaan.

Sehubungan dengan itu peneliti ingin meneliti tentang Pengembangan karir dan Kompensasi yang diberikan oleh PT Parit Padang Global berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui adanya pengaruh simultan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Parit Padang Global.

### Landasan Teori

#### Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir menurut Komang, Mujiati, Wayan (Sunyoto, 2012, p.183). adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu

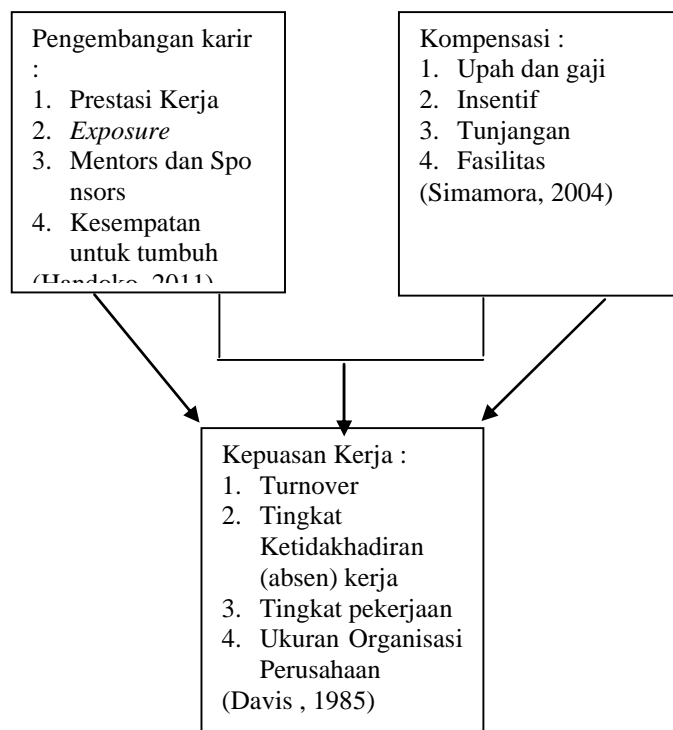
rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerjaan disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

**Kompensasi**

Kompensasi menurut Sunyoto (2012, p. 153) merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

**Kepuasan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012, p. 210) pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

**Hipotesa**

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesa, yang merupakan dugaan sementara :

- H1 = Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2 = Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3 = Pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**II. METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini untuk mengetahui antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengembangan karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Subyek penelitian adalah karyawan di PT. Parit Padang Global.

**Populasi**

Populasi juga merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari serta menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003, p. 55). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah PT Parit Padang Global di Surabaya sebanyak 70 orang.

**Sampel**

*Sensus Sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel sensus adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2003, p. 61). Berdasarkan penjelasan di atas maka sampel dalam penelitian sebanyak 70 orang karyawan PT Parit Padang Global Surabaya.

**Definisi Operasional**

Untuk memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur maka variabel-variabel perlu didefinisikan secara operasional. Definisi konseptual tiap variabel sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X1)
 

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Rivai & Sagala, 2009). Adapun indikator yang digunakan untuk pengembangan karir adalah (Handoko, 2011):

  - a. Prestasi Kerja (kuisisioner no1-2)
  - b. Exposure (kuisisioner no 3-4)
  - c. Mentors dan Sponsors (kuisisioner no 5-6)
  - d. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh (kuisisioner no 7-8)
2. Kompensasi (X2)
 

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya (Hariandja 2005). Adapun indikator yang digunakan untuk kompensasi adalah (Simamora 2004):

  - a. Upah dan gaji (kuisisioner no 9-10)
  - b. Insentif (kuisisioner no 11-12)
  - c. Tunjangan (kuisisioner no 13-14)
  - d. Fasilitas (kuisisioner no 15-16)
3. Kepuasan Kerja (Y)
 

Kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hariandja, 2002). Adapun indikator yang digunakan untuk kepuasan kerja adalah (Hariandja, 2002):

  - a. Turnover (kuisisioner no 17-18)

- b. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja (kuisisioner no 19-20)
- c. Tingkat pekerjaan (kuisisioner no 21)
- d. Ukuran Organisasi Perusahaan (kuisisioner no 22-23)

**Teknik Pengolahan Data**

Adapun teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Tabel 1.  
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	59	84,29
Perempuan	11	15,71
Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 30 Tahun	23	32,86%
31 40 Tahun	31	44,29%
41 50 Tahun	16	22,86%
Divisi	Frekuensi	Persentase (%)
HRD	11	15,71%
Penjualan	6	8,57%
APJ	5	7,14%
Gudang	22	31,43%
Accounting	12	17,14%
Marketing	14	20,00%
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 5 Tahun	18	25,71%
6 10 Tahun	23	32,86%
> 10 Tahun	29	41,43%

Jumlah karyawan di PT. Parit Padang Global yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 59 orang atau 84,29% dari keseluruhan responden, sedangkan sisanya karyawan yang memiliki jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 11 orang atau 15,71% dari keseluruhan responden

Jumlah karyawan di PT. Parit Padang Global yang paling banyak adalah karyawan yang berusia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 31 orang atau 44,29%, kemudian adalah karyawan yang berusia antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 23 orang atau 32,86% dan terakhir adalah karyawan yang berusia antara 41 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 16 orang atau 22,86%

Jumlah karyawan di PT. Parit Padang Global yang berada pada divisi HRD adalah sebanyak 11 orang atau 15,71%, karyawan yang berada pada divisi penjualan adalah sebanyak 6 orang atau 8,57%, karyawan yang berada pada divisi APJ adalah sebanyak 5 orang atau 7,14%, karyawan yang berada pada divisi gudang adalah sebanyak 22 orang atau 31,43%, karyawan yang berada pada divisi accounting adalah sebanyak 12 orang atau 17,14%, dan karyawan yang berada pada divisi marketing adalah sebanyak 14 orang atau 20%

Jumlah karyawan di PT. Parit Padang Global yang paling banyak adalah karyawan yang telah bekerja antara lebih dari 10 tahun sebanyak 29 orang atau 41,86%, kemudian adalah karyawan yang telah bekerja antara 6 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 23 orang atau 32,86% dan terakhir adalah karyawan yang telah bekerja antara 1 tahun sampai

dengan 5 tahun sebanyak 18 orang atau 25,71%

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tabel 2.  
Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator	Korelasi	(Sig.)	Cronbach Alpha
X1.1	0,645	0,000	0,772
X1.2	0,578	0,000	
X1.3	0,477	0,000	
X1.4	0,662	0,000	
X1.5	0,700	0,000	
X1.6	0,689	0,000	
X1.7	0,696	0,000	
X1.8	0,519	0,000	
X2.1	0,485	0,000	0,618
X2.2	0,490	0,000	
X2.3	0,428	0,000	
X2.4	0,719	0,000	
X2.5	0,362	0,000	
X2.6	0,645	0,000	
X2.7	0,567	0,000	
X2.8	0,489	0,000	
Y1.1	0,451	0,000	0,722
Y1.2	0,618	0,000	
Y1.3	0,474	0,000	
Y1.4	0,830	0,000	
Y1.5	0,551	0,000	
Y1.6	0,791	0,000	
Y1.7	0,559	0,000	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua *item* pertanyaan untuk variabel bebas memiliki nilai probabilitas atau sig. 0,000 yang mana lebih kecil daripada nilai  $\alpha = 0,05$  maka setiap indikator bebas baik untuk sampel toko modern maupun sampel toko tradisional dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai indikator penelitian yang valid. Selain itu juga dari Tabel di atas diperoleh nilai reliabilitas untuk seluruh variabel lebih dari 0,6, artinya seluruh variabel dalam penelitian ini adalah variabel yang reliabel

**Uji Autokorelasi**

Tabel 3.  
Uji Durbin Watson

Model	Durbin-Watson
1	2,118

Terdapat autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini karena nilai Durbin-Watson sebesar 2,118 berada diantara nilai  $1,67 < 2,118 < 2,33$

**Uji Normalitas**

Tabel 4.  
Uji Normalitas Data

	Standardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,452
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,987

Dari tabel 4.11. di atas maka dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,987 dimana hal ini lebih besar daripada nilai alpha yang disyaratkan yaitu 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dikatakan bahwa data ini dapat dikatakan sebagai data yang normal

**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 5.  
Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel bebas	B	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Constant	,898	2,738	,008
Pengembangan Karir	-,081	-1,308	,195
Kompensasi	-,056	-,722	,473
Variabel Terikat	ABS_RES		

Dari Tabel di atas diperoleh nilai-nilai probabilitas (sig.) dari variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>), dan kompensasi (X<sub>2</sub>), yang dirasakan lebih besar dari pada nilai alpha yang disyaratkan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 6.  
Uji Multikolinieritas VIF

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Pengembangan Karir	,908	1,102
Kompensasi	,908	1,102
Variabel Terikat	Kepuasan Kerja	

Dari Tabel di atas ini dapat dilihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga hal ini diindikasikan model tersebut tidak memiliki gejala multikolinieritas.

**Analisis Data Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi ini untuk memprediksi suatu variabel berdasarkan beberapa variabel lainnya. Serta untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for Windows, dimana hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7.  
Output Statistik Regresi Linear Berganda

Deskripsi	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	Sig.
(Constant)	1,198	2,071	,042
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	,228	2,088	,041
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	,487	3,572	,001
Variabel Dependent: Kepuasan Kerja			
F <sub>hitung</sub>	11,922	F <sub>tabel</sub>	2,3719
Sig. F <sub>hitung</sub>	0,000	R	0,512
		R <sup>2</sup>	0,262

**Persamaan Regresi**

Dari output SPSS, dapat dirumuskan persamaan regresi demikian:

$$Y = 1,198 + 0,228 X_1 + 0,487 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 1,198 artinya bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas penelitian yaitu pengembangan karir (X<sub>1</sub>), dan kompensasi (X<sub>2</sub>). Kepuasan kerja (Y) memiliki nilai tetap sebesar 1,198
2. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien sebesar 0,228 artinya, apabila pengembangan karir naik satu satuan,

maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar kelipatan dari 0,228.

3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien sebesar 0,487 artinya, apabila kompensasi naik satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar kelipatan dari 0,487.

**Koefisien Korelasi**

Dari Tabel di atas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,512 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pengembangan karir (X<sub>1</sub>), dan kompensasi (X<sub>3</sub>), terhadap kepuasan kerja (Y) para karyawan

**Koefisien Determinasi**

Dari Tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,262 hal ini menunjukkan bahwa variabilitas kepuasan kerja (Y) para karyawan yang dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>), dan kompensasi (X<sub>2</sub>), adalah sebesar 26,2%. sedangkan sisanya sebesar 73,8% variabilitas kepuasan kerja (Y) para karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian kedia hipotesis yang diajukan dilakukan melalui uji t. Dengan α = 0,05 dan df = 70-3-1 = 67 maka dari tabel distribusi t diperoleh nilai t tabel = 1,986. Dengan demikian kriteria keputusan adalah tolak H<sub>0</sub> jika nilai t statistik > t tabel.

- a. Pengaruh variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) para karyawan  
 Karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> yaitu 2,088 > 1,96 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Hi diterima, hal ini berarti pengembangan karir (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) para karyawan. Hal ini berarti Hipotesis pertama diterima.
- b. Pengaruh variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) para karyawan  
 Karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> yaitu 3,572 > 1,96 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Hi diterima, hal ini berarti kompensasi (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) para karyawan. Hal ini berarti Hipotesis kedua diterima.

**Hasil Pengujian Secara Serempak (Uji F)**

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel persepsi konsumen mengenai pengembangan karir (X<sub>1</sub>), dan kompensasi (X<sub>2</sub>), dan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) para karyawan maka digunakan uji F. berdasarkan uji F sesuai dengan hasil pengujian dapat diperoleh nilai probabilitas dari F<sub>hitung</sub> sebesar 0,00 dimana hal ini lebih kecil dari pada nilai α yang disyaratkan sebesar 0,05 dan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 11,922 lebih besar dari pada nilai F<sub>tabel</sub> = 2,3719 yang berarti hipotesis ketiga diterima.

**Pembahasan**

Dilihat dari hasil analisis regresi berganda variabel-variabel independen pengembangan karir (X<sub>1</sub>), dan kompensasi (X<sub>2</sub>), secara simultan memberi pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya kepuasan kerja (Y) para karyawan karena nilai probabilitas dari F<sub>hitung</sub> sebesar 0,00

dimana hal ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yang disyaratkan sebesar 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,922 lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel} = 2,3719$ . Selain itu besar kontribusi pengembangan karir ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) para karyawan dapat dilihat dari nilai dari  $R = 0,512$  yang berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara pengembangan karir ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ), terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) para karyawan. Selain itu dilihat dari nilai  $R^2 =$  sebesar 0,262 atau 26,2% hal ini berarti variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ) mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja ( $Y$ ) para karyawan sebesar 26,2%. Ini berarti bahwa perubahan naik turunnya kepuasan kerja ( $Y$ ) para karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan pengembangan karir ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 26,2%.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ), berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) para karyawan, sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya pengembangan karir ( $X_1$ ) maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) para karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) yang juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_2$ ), berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) para karyawan, sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya kompensasi ( $X_2$ ) maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) para karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ), berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) para karyawan, sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) para karyawan.

#### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajemen PT. Parit Padang Global untuk membuat karyawan perusahaan merasa puas dalam bekerja di perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Adapun selain itu juga perusahaan harus mempertahankan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan sebagai syarat utama untuk mengembangkan karir karyawan, karena dimensi ini dianggap sudah baik.

Selain memperhatikan pengembangan karir perusahaan juga diharapkan lebih memperhatikan kompensasi karyawan karena kompensasi karyawan yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kepuasan karyawan. Kompensasi karyawan di PT Parit Padang Global dapat ditingkatkan salah satunya dengan meningkatkan insentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena kedua hal ini selama ini dianggap kurang oleh para karyawan dibandingkan dengan dimensi kompensasi yang lain, selain meningkatkan tunjangan dan insentif yang diberikan kepada para karyawan, perusahaan

juga harus dapat mempertahankan fasilitas yang diberikan, karena selama ini fasilitas yang diberikan telah dinilai baik oleh para karyawan perusahaan.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi.
2. Kompensasi ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan kompensasi karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi.
3. Pengembangan karir dan kompensasi ditemukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan pengembangan karir dan kompensasi karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan kepada PT Parit Padang Global adalah sebagai berikut:

1. Lebih memperhatikan pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan agar karyawan perusahaan dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja yang lebih tinggi. Hal ini karena kedua variabel tersebut yaitu pengembangan karir dan kompensasi dalam penelitian ini ditemukan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Peningkatan pengembangan karir dapat dilakukan dengan memperhatikan kesempatan-kesempatan para karyawan untuk tumbuh dan meningkatkan karirnya di perusahaan seperti halnya melakukan promosi promosi karyawan yang di ambil dari dalam perusahaan bukan dari luar perusahaan, hal ini karena para karyawan selama ini menganggap bahwa kesempatan para karyawan untuk tumbuh di perusahaan kurang begitu baik.
3. Selain pengembangan karir dan kompensasi, perusahaan juga disarankan memperhatikan variabel-variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Karena dilihat dari hasilnya bahwa 63,8% berasal dari variabel lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fathonah, S & Utama, I. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi. *Excellent Jurnal Manajemen*, 1(1), Juli 2013
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi ketiga. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ; BPF
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; PT.Bumi Aksara.
- Kasmadi & Sunariah, N.S. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung;Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A. D. & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja . *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), September 2012.
- Puspitawati, N. M. D & Riana, I. G. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), Februari 2014.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi 2. Jakarta ; PT Raja Grafindo Perkasa.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3. Yogyakarta ; STIE YKPN.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta; KENCANA.
- Sugiyono. (2003). *Statistika untuk Penelitian, Cetakan kelima*. Bandung ; Penerbit CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1. Yogyakarta ; CAPS.
- Utama, A & Edy, (2013) . Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan produksi UAP LEAN PT Techpack Asia . *Q-MAN*, 2(1), September 2012
- Wahyuni, D., Utami, H. N., Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), February 2014.
- Wibowo, A. D. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian*. Yogyakarta; PenerbitGava Media