

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.06

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SUBDIVISI *PLATE
MANUFACTURING* PT YUASA BATTERY INDONESIA**

Sholikhah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: sholikhahlabs@gmail.com

Marisa Andriani

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: marisaandriani96@gmail.com

Hania Aminah

Fakultas Ekonomi Universitas negeri Jakarta
E-mail: haniaaminah@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui deskripsi dari pengembangan karir, kompensasi finansial dan kepuasan kerja karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia, pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia, pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia, model penelitian pengembangan karir dan kompensasi finansial dapat memprediksi kerpuasan kerja karyawan Subdivisi *Plate Manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia. Penelitian ini dilakukan terhadap 121 orang karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *explanatory*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan progam SPSS 22. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, dan model penelitian pengembangan karir dan kompensasi finansial dapat memprediksikan kepuasan kerja karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

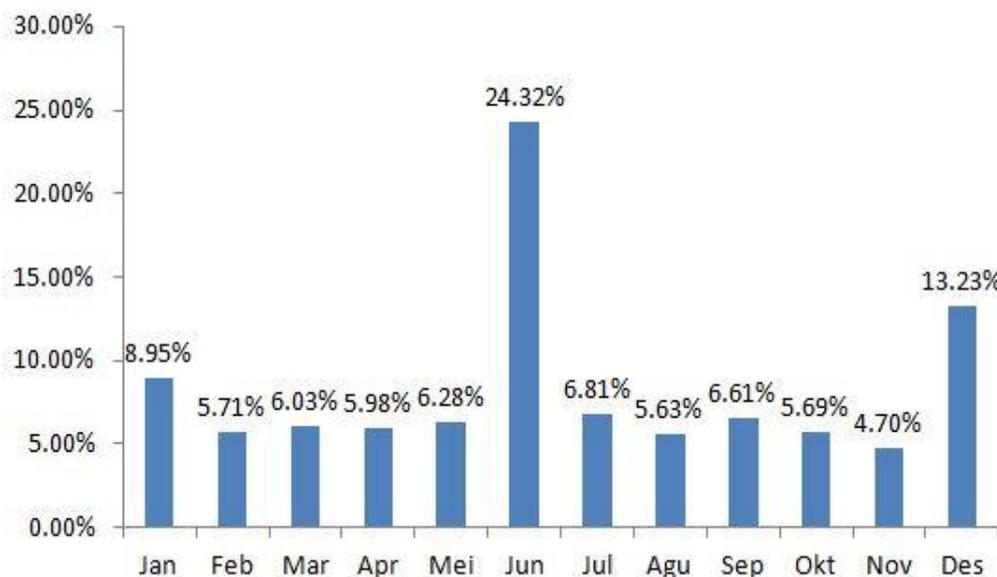
Keberhasilan suatu organisasi tidak ditentukan oleh besarnya modal yang besar, penggunaan teknologi yang canggih atau bahan yang berkualitas tinggi tetapi sangat tergantung pada peran sumber daya manusia yang mengelolanya. Betapa banyak suatu perusahaan yang mengawali dengan modal besar tetapi pada beberapa kurun waktu tertentu mengalami kebangkrutan, hal ini menunjukkan keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan dan memegang peranan penting dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan. Secara manajerial harus selalu berusaha mencapai keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan pesaing. Untuk hal tersebut sumber daya manusia yang mampu mewujudkannya, artinya tuntutan kreativitas, inovasi harus terus dilakukan agar barang atau jasa yang ditawarkan berdaya saing tinggi dan pada gilirannya keahlian dan produktivitaslah yang akan bertahan dipasar.

Kepuasan kerja salah satu hal yang mesti diperhatikan perusahaan dapat tumbuh berkembang karena kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerjanya diberbagai level manajemen, bentuk kepuasan kerja biasanya ditunjukkan oleh terpenuhinya harapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dipertegas hasil penelitian yang mengatakan bahwa “kepuasan kerja karyawan ini tidak bisa terlepas dari kenyataan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat tercapai apabila sudah terpenuhinya harapan-harapan dalam melaksanakan pekerjaannya” (Kriswanti, 2017).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang pekerja dalam memandang pekerjaannya (Kurniawan, 2015). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Waspodo, Dharmawan, dan Handaru, 2017). Apabila kepuasan kerja bermasalah maka semangat dan gairah kerja akan berkurang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja serta kecenderungan karyawan mengundurkan diri untuk mencari pekerjaan baru. Kondisi ketidakpuasan karyawan harus segera ditangani

pimpinan agar tidak terjadi kerugian yang lebih besar bagi perusahaan. kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan baik positif maupun negatif dari karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kondisi ketidakpuasan karyawan lama kelamaan

Kepuasan kerja menjadi permasalahan yang sering terjadi di setiap perusahaan, salah satunya perusahaan PT Yuasa Battery Indonesia. Parimita, Pambudi, dan Aminah (2017) menyatakan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan atau kemangkiran karyawan dan keterlambatan masuk karyawan yang diduga karena rutinitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Gambar I.1 menggambarkan tingkat absensi karyawan PT Yuasa Battery Indonesia subdivisi *plate manufacturing*.



Gambar 1
Data Absensi Data Absensi Karyawan Bulan Januari – Desember 2017

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2018

Flippo (2001:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Gambar I.1 memberikan gambaran bahwa ketidakhadiran pada PT Yuasa Bateery Indonesia khususnya subdevisi *plate manufacturing* tinggi. Bila dicermati secara menyeluruh maka angka ketidakhadiran pada bulan juni sangatlah tinggi mencapai 24,32 % ternyata hal terjadi karena kebijakan perusahaan memberikan cuti sebgain karyawan dan banyaknya hari libur pada

bulan hari raya idul fitri ditunjang karyawan yang mangkir dengan alasan pulang kampung. Lebih lanjut bisa dilihat setiap bulan karyawan banyak yang tidak hadir rata-rata per bulan lebih 5% bahkan dibulan desember mencapai 13,23 % ini menunjukkan ketidak hadiran bisa dijadikan salah satu indikasi kepuasan kerja yang rendah.

Setiap orang yang bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti berharap dapat mencapai level manajemn yang lebih tinggi dari satu periode keperiode berikutnya atau istilah populernya dapat mengembangkan karir sesuai dengan keahliannya. Ketidakjelasan karir dalam perusahaan dapat menumbuhkan apatisme karyawan dan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja Pengembangan karir merupakan faktor yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik karena akan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat mengetahui fungsi, peranan, dan tanggung jawab di lingkungan kerjanya. Pengembangan karir diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi karena tersedianya peluang untuk dapat meningkatkan keahlian, dan karir (Sari, 2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Kompensasi finansial menjadi pertimbangan utama seseorang bersedia bekerja dalam perusahaan dan bertahan tidaknya disuatu perusahaan, fakta menunjukkan kecenderungan seseorang bekerja untuk meraih kehidupan yang lebih baik atau paling tidak dapat bertahan hidup. Besar kecilnya kompensasi yang diterima sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terbesar kedua yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia. Pemberian balas jasa secara finansial setidaknya dapat menjamin kehidupan secara layak bagi karyawannya, Ketidak tepatan dalam memberikan kompensasi dapat menimbulkan konflik bagi perusahaan karena kemungkinan terjadi gejolak sosial jelas akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus secara jelas dikomonikasikan secara jelas dan terbuka dari awal penerimaan. Kesalahan menetapkan kompensasi finansial yang didapat karyawan akan mengakibatkan kerugian perusahaan karena karyawan yang merasa tidak puas akan balas jasa

yang didapat. Kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai dengan adil dan layak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya (Kurniawan, 2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Badeni (2013:43) menjelaskan kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Senada dengan Badeni, Robbins dan Judge (2009:113) menyatakan "*Job satisfaction is positive feeling about one's job resulting from an evaluation of its characteristics*". Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristik.

Kreitner dan Kinicki (2008:202) menyatakan "*Job Satisfaction is an effective or emotional response toward various facet of one's job*". Dalam arti luas kepuasan kerja adalah efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Sedangkan menurut (Rivai dan Mulyadi, 2012) "Kepuasan kerja adalah penilaian pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya memuaskan kebutuhannya".

Dari beberapa definisi kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan, kepuasan kerja merupakan cara pandang, penilaian, dan respon emosional seseorang baik positif maupun negative terhadap aspek pekerjaannya. Sikap yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang tercermin dalam disiplin, moral dan prestasi kerja.. Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi akhir yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu dan seberapa jauh pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut.

Teori tentang kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan penerapan teori dua faktor (*Two Factor Theory*) yang ditunjang oleh Herzberg, teori ini menghubungkan kondisi di sekitar pekerjaan yang dinamakan *Hygiene factors* seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, hubungan dengan orang lain, karakteristik pekerjaan, peluang untuk berkembang.

Dan juga *satisfiers* yang meliputi kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi. Bila faktor higienis sudah mencukupi maka akan memenuhi kebutuhan dasar karyawan lebih banyak. Pemenuhan atas kebutuhan itu mencegah karyawan dari ketidakpuasan, sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk meraih kebutuhan yang lebih tinggi lagi (Mursi, 1997) dalam (Muayyad *et al.*, 2016).

Teori Dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Penggunaan teori kepuasan kerja tersebut diatas sudah disesuaikan dengan tujuan pemakaiannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dua faktor tersebut untuk menjelaskan hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja. Alasan teori dua faktor ini karena teori tersebut lebih tepat untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dari aspek-aspek yang sudah ditentukan seperti pekerjaan itu sendiri, imbalan atau gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Implikasi teori Dua-Faktor menyiratkan bahwa manager harus fokus untuk menjamin kecukupan faktor *hygiene* guna menghindari ketidakpuasan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pengembangan Karir

Noe (2008:415) menyatakan “*Career development is the process by which employees progress through a series of stages, each characterized by a different set of development tasks, activities, and relationships*”. Secara umum pengembangan karir dapat diartikan proses di mana karyawan mengalami kemajuan melalui serangkaian sikap yang masing-masing dicirikan oleh serangkaian tugas, hubungan, dan aktivitas yang berbeda. Lalu dalam bukunya Robbins (2001) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Rivai dan Sagala (2009:274) dalam bukunya mengemukakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan, pengembangan karir

adalah proses dari upaya untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan karyawan agar lebih baik. Proses peningkatan tersebut dapat melalui sikap yang dicirikan oleh serangkaian tugas, hubungan dan aktivitas yang berbeda.

Simamora (2006:412) mengutarakan bahwa terdapat dua dimensi pengembangan karir, yaitu:

- 1). Perencanaan karir (*career planning*)
- 2). Manajemen karir (*career management*)

Karir setiap karyawan perlu direncanakan melalui proses identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai dan dilakukan secara sadar atas peluang dan menyusun program kerja sesuai melalui pemahaman diri, sikap terhadap karir dan identifikasi tujuan karir.

Manajemen karir dapat terwujud bila perusahaan diprogram secara jelas dan terbuka serta diorganisir agar sesuai antara keinginan karyawan untuk mengembangkan karir dan kebutuhan perusahaan. Hal ini dipertegas Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 283) Pengembangan karir merupakan proses dimana pihak perusahaan memilih, menilai, menugaskan, serta mengembangkan karyawannya dengan menyediakan suatu kumpulan individu yang memiliki keunggulan tertentu agar dapat memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang.

Sedangkan menurut Siagian (2008:215) dimensi pengembangan karir terbagi menjadi tujuh hal, yaitu:

- 1). Prestasi kerja
- 2). Pengenalan oleh pihak lain
- 3). Kesetiaan pada organisasi
- 4). Pemanfaatan *Mentors* dan *Sponsor*
- 5). Dukungan para bawahan
- 6). Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh
- 7). Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Kompensasi Finansial

Wilson (2012:255) mengemukakan kompensasi finansial ialah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Saydam (2000:235) dalam

bukunya kompensasi finansial yaitu berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan.

Boone dan Kurtz (2009:327) menjelaskan Kompensasi finansial adalah salah satu penghargaan atau ganjaran dalam bentuk uang yang mencakup upah (*wage*) dan gaji (*salary*) di tambah dengan tunjangan-tunjangan (*benefit*). Menurut Rivai (2011:741) dalam bukunya kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, pembayaran prestasi, insentif, bonus, dan pembayaran tertanggung yang meliputi tabungan hari tua, dan saham komulatif yang sesuai dengan beban pekerjaan dan prestasi karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi liburan, berbagai macam asuransi, dan pemberian tunjangan hari raya.

Berdasarkan pendapat definisi kompensasi finansial menurut para ahli diatas, kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa, penghargaan, atau ganjaran kepada karyawannya atas jasa yang mereka sumbangkan ke perusahaan. Balas jasa yang diberikan perusahaan bisa dalam bentuk kompensasi langsung seperti gaji, upah, insentif, bonus dan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, dan fasilitas lainnya.

TEORI KOMPENSASI

1. Teori Upah Substansi

David Ricardo (1772 – 1823) seorang ahli ekonomi klasik dari Inggris menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith. Semakin tinggi tingkat kelahiran dan selanjutnya semakin meningkat juga pertumbuhan angkatan kerja yang mencari lapangan pekerjaan dan bersedia kerja walaupun upahnya ditekan serendah mungkin oleh pengusaha sampai ke tingkat substansi.

2. Teori Dana Tetap untuk Upah

Seorang ahli ekonomi Inggris yang bernama John Stuard Mill (1803–1873) berpendapat bahwa pada setiap negara terdapat dana yang terbatas untuk upah. Dana untuk upah merupakan bagian dari dana masyarakat yang dihimpun dari tabungan.

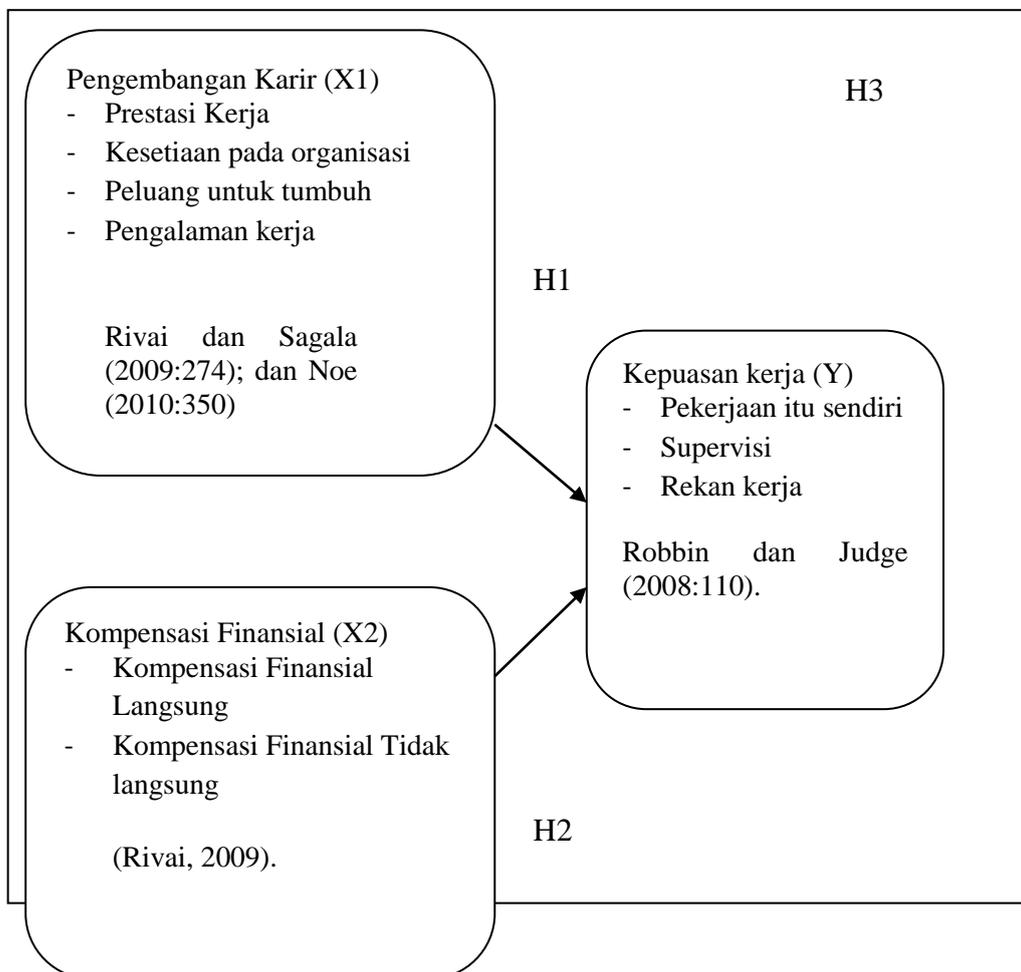
3. Teori Investasi Sumber Daya Manusia

Teori ini mendasarkan asumsinya bahwa setiap tambahan investasi terhadap sumber daya manusianya dalam pendidikan, pelatihan pengalaman kerja, gizi dan kesehatan akan

menambah kemampuan memproduksi dari orang yang bersangkutan. Sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seseorang pekerja.

Berdasarkan beberapa teori tersebut penetapan upah atau gaji pada perusahaan mengkombinasikan antara teori dana tetap dengan investasi sumber daya manusia, hal ini pihak perusahaan mempertimbangkan disamping menetapkan tingkat gaji karyawan tetapi juga memberikan insentif berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi karyawan yang potensial

Model Penelitian



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan model penelitian di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

H₀ : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

H₀ : Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3:

H₀ : Pengembangan karir dan kompensasi finansial tidak dapat memprediksi model terhadap kepuasan kerja.

H_a : Pengembangan karir dan kompensasi finansial dapat memprediksi model terhadap kepuasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Hal dimaksudkan untuk mendeskripsikan tentang fakta yang ada dalam obyek penelitian melalui wawancara ataupun hasil pengolahan data sekunder. Sementara analisa kuantitatif dilakukan untuk mencari seberapa besar model yang ditawarkan variabel bebas dapat menjelaskan atas variabel terikat sebagai hasil analisa data primer. PData yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling*. Populasi adalah karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia yang berjumlah 173 orang. Berdasarkan perhitungan metode Slovin maka jumlah sampel sebanyak 121 karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur oleh peneliti. Alat pengukur yang digunakan korelasi product moment., kriterianya adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel maka

instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2. berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Item Valid	Item Tidak Valid
Kepuasan Kerja	12	12	0
Pengembangan Karir	9	9	0
Kompensasi Finansial	9	9	0

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Hasil pengolahan data menunjukkan semua questionnaire dari tiga variabel yaitu variabel kepuasan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi finansial adalah valid dengan membandingkan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen reliabel. Sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 maka instrumen tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2. berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.826	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₁)	0.803	Reliabel
Kompensasi Finansial (X ₂)	0.828	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Pada Tabel 2. terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.826, pengembangan karir sebesar 0.803, kompensasi finansial sebesar 0.828. Maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh skor tidak setuju (ts) sebesar 14.49%, sehingga jika di total keduanya sebesar 62.35%. Berada dalam interval skor 51-75% dengan keterangan rendah. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong rendah. Kontribusi terbesar yang menyebabkan kepuasan

kerja karyawan masih rendah terdapat pada dimensi supervisi, dimana sebanyak 80.17% Karyawan merasa atasan kurang memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan pekerjaan.

Pada variabel pengembangan karir memperoleh skor tidak setuju (ts) skor tidak setuju (ts) sebesar 48.48% dan skor sangat tidak setuju 15.01% sehingga jika di total keduanya mendapatkan hasil sebesar 63.49%. Berada dalam interval skor 51%-75% dengan keterangan kurang baik. Dapat diartikan bahwa pengembangan karir pada karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia masih kurang baik. Kontribusi terbesar yang menyebabkan pengembangan karir karyawan masih kurang baik terdapat pada dimensi peluang untuk tumbuh, dimana sebanyak 85.12% karyawan merasa kurang diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan.

Pada variabel kompensasi finansial memperoleh skor tidak setuju (ts) sebesar 46.38% dan skor sangat tidak setuju (sts) 14.59% sehingga jika di total keduanya mendapatkan hasil sebesar 60.97%. Berada dalam interval skor 51%-75% dengan keterangan kurang layak... Kontribusi terbesar yang menyebabkan kompensasi finansial karyawan masih kurang layak terdapat pada dimensi kompensasi finansial langsung, dimana sebanyak 71.90% karyawan merasa belum puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3. berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	
121	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>
	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>
	3.04795272

<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	
	<i>Positive</i>	.061
		.041
	<i>Negative</i>	-
		.061
<i>Test Statistic</i>		.061
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 3. Dapat terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig* melebihi dari $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,20, ini menyatakan bahwa data berdistribusi normal. Terdistribusi dengan normal memiliki arti bahwa sampel dapat mewakili populasi sehingga penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan sebelum dilakukan analisis regresi untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan *test for linearity*. Pengujian *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		<i>Sum of</i>		<i>Mean</i>		
		<i>Squares</i>	<i>df</i>	<i>Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kepuasan Kerja	<i>Between</i>	4347.154	17	255.715	26.856	.000
	<i>Groups</i>					
	<i>Linearity</i>	3795.982	1	3795.982	398.668	.000
Pengembangan Karir	<i>Deviation</i>					
	<i>from</i>	551.172	16	34.448	3.618	.000
	<i>Linearity</i>					
	<i>Within Groups</i>	980.730	103	9.522		
	<i>Total</i>	5327.884	120			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel pengembangan karir pada Tabel 4. terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,00 atau kurang dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

linear antara variabel pengembangan karir (X_1) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kepuasan Kerja	<i>Between (Combined) Groups</i>	3786.841	18	210.380	13.925	.000
	<i>Linearity</i>	3308.433	1	3308.433	218.982	.000
Kompensasi Finansial	<i>Deviation from Linearity</i>	478.408	17	28.142	1.863	.030
	<i>Within Groups</i>	1541.043	102	15.108		
<i>Total</i>		5327.884	120			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan kompensasi finansial pada tabel 5. terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.00 atau kurang dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel kompensasi finansial (X_2) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Syarat penentuan ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu jika nilai *tolerance value* < 0,10 dan VIF > 5 terjadi multikolinearitas. dan jika nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 5 tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6. berikut ini

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan_Karir	.516	1.936
	Kompensasi FInansial	.516	1.936

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Dilihat dari tabel 6 dapat terlihat bahwa nilai *tolerance* pengembangan karir dan kompensasi finansial sebesar 0,516 yang berarti $> 0,10$. Selain itu nilai VIF pengembangan karir dan kompensasi finansial sebesar 1,936 yang berarti < 5 . Dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam data penelitian. Sehingga pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas yaitu pengembangan karir dan kompensasi finansial.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini menggunakan analisis uji *spearman's rho* dengan mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel penelitian, dengan syarat jika nilai signifikan korelasinya $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas dan jika nilai signifikan korelasinya $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Correlations</i>					
			Pengembangan karir	Kompensasi Finansial	ABS_RES
<i>Spearman's rho</i>	Pengembangan karir	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.626**	.121
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.000	.188
		N	121	121	121
	Kompensasi Finansial	<i>Correlation Coefficient</i>	.626**	1.000	.118
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.	.198
		N	121	121	121
	ABS_RES	<i>Correlation Coefficient</i>	.121	.118	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.188	.198	.
		N	121	121	121

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Dari Tabel 7, menunjukkan hasil uji heterokedastisitas dengan mengkorelasi nilai residual dengan masing-masing variabel penelitian. Dapat terlihat bahwa nilai signifikansi variabel Pengembangan karir (X_1) sebesar $0.188 > 0.05$ dan variabel kompensasi finansial (X_2) sebesar $0.198 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas karena nilai signifikansinya > 0.05 .

sehingga adanya varians yang berbeda dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam pengembangan karir dan kompensasi finansial..

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, dalam penelitian ini berarti X_1 dan X_2 dengan Y . Berikut adalah hasil perhitungan uji regresi berganda:

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	.958	1.271		.754	.452
	Pengembangan karir	.783	.080	.573	9.785	.000
	Kompensasi Finansial	.492	.074	.389	6.645	.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Dari tabel 8. dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\
 &= 0.958 + 0,783 X_1 + 0,492 X_2
 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Pengembangan karir (X_1) sebesar 0,783, menyatakan bahwa apabila pengembangan karir (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,783 pada konstanta sebesar 0.958 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat pengembangan karir, maka semakin meningkat pula kepuasan kerjanya. Hal tersebut senada dengan teori yang dikemukakan Sari (2015) yang menyatakan pengembangan karir dapat

menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi karena tersedianya peluang untuk dapat meningkatkan keahlian, dan karir. Dengan pengembangan karir diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang mereka capai (Parimita, Wahda, Handaru, 2015).

2. Koefisien regresi kompensasi finansial (X_2) sebesar 0,492 yang berarti apabila kompensasi finansial (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,492 pada konstanta 0.958 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat kompensasi finansial maka semakin meningkat pula kepuasan kerjanya. Hal tersebut setara dengan teori yang dikemukakan oleh Kurniawan (2015) yang menyatakan “Kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai dengan adil dan layak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya”. Lalu, Syah (2013) menyatakan apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan.

Hasil Uji t

Uji signifikansi parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) mempunyai pengaruh yang nyata atau signifikan dengan variabel dependent (Y), pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05. Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Tabel 9. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.958	1.271		.754	.452
	Pengembangan karir	.783	.080	.573	9.785	.000
	Kompensasi Finansial	.492	.074	.389	6.645	.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Sebelum menginterpretasikan tabel 9., terlebih dahulu harus mencari berapa nilai dari t_{tabel} . Cara mencari nilai t_{tabel} dapat menggunakan rumus $df = n - k - 1$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan signifikan 0,05, maka $df = 121 - 2 - 1 = 118$ dan $t_{tabel} = 1,980$ atau menggunakan *Microsoft Excel* dengan formula $=TINV(0,05,118)$. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis 1

H_0 : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari tabel IV.17 memperoleh t_{hitung} dari pengembangan karir sebesar 9,785 dan t_{tabel} sebesar 1,980, maka diketahui bahwa t_{hitung} dari pengembangan karir $9,785 > t_{tabel} 1,980$ yang artinya pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. selanjutnya nilai signifikansi dari pengembangan karir sebesar 0,000, dengan demikian $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien adalah signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2

H_0 : Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu, berdasarkan tabel IV.17 dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari kompensasi finansial 6,645 dan t_{tabel} sebesar 1,980, maka diketahui bahwa t_{hitung}

dari kompensasi finansial sebesar $6,645 > t_{\text{tabel}} 1,980$ yang artinya yang artinya kompensasi finansial secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya, nilai signifikansi dari kompensasi finansial sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien adalah signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Kelayakan Model

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah model penelitian pengembangan karir dan kompensasi finansial dapat memprediksi kerpuasan kerja karyawan Subdivisi *Plate Manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia, maka perlu dilakukan uji kelayakan model

Hipotesis 3

H_0 : Pengembangan karir dan kompensasi finansial tidak dapat memprediksi model terhadap kepuasan kerja.

H_a :Pengembangan karir dan kompensasi finansial dapat memprediksi model terhadap kepuasan kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.
- Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji kelayakan model dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4213.082	2	2106.541	222.974	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1114.802	118	9.447		
	<i>Total</i>	5327.884	120			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

b. *Predictors:* (*Constant*), Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Pada tabel 10., F_{hitung} yang diperoleh sebesar 222.974. Nilai F_{hitung}

kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 3,07 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji kelayakan model sebesar 0,000, dengan demikian $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian pengembangan karir dan kompensasi finansial dapat memprediksikan variabel kepuasan kerja karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.889 ^a	.791	.787	3.074

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 11. dapat terlihat bahwa *adjusted R square* sebesar 0,787 yang artinya kemampuan variabel pengembangan karir dan kompensasi finansial dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 78,7%, sedangkan sisanya 21,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai “pengaruh pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Deskripsi pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah: Pengembangan Karir yang dimiliki karyawan subdivisi *plate manufacturing* pada PT Yuasa Battery Indonesia tergolong dalam kategori kurang baik; Kompensasi Finansial yang

dimiliki karyawan subdivisi *plate manufacturing* pada PT Yuasa Battery Indonesia tergolong dalam kategori kurang layak; Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia tergolong dalam kategori rendah.

Pengembangan karir memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia, yang artinya jika pengembangan karir kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan rendah, begitu sebaliknya. Kompensasi finansial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia, yang artinya jika kompensasi finansial karyawan kurang layak maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan rendah, begitu sebaliknya. Pengembangan karir dan kompensasi finansial dapat memprediksi model terhadap kepuasan kerja subdivisi *plate manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia,

Saran

Ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kemajuan perusahaan,

1. perusahaan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan bila secara finansial memberatkan perusahaan bisa dalam bentuk non finansial seperti penghargaan kepada karyawan berprestasi untuk meningkatkan kinerja atau mengadakan program gathering.
2. Perusahaan mengadakan atau mengirim karyawan untuk mengikuti latihan atau work shop untuk meningkatkan ketrampilan atau keahlian dibidangnya sesuai kebutuhan. Disamping itu ada kejelasan jenjang karir dengan segala syarat yang harus dipenuhi karyawan hal ini untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boone, L.E. & David L.K. (2009). *Contemporary Business: Cengage Learning*.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Flippo, E.B. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner, R & Angelo Kinicki. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Kriswanti. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi empiric pada kantor BBWS Pemali Juana). Semarang. *STIE Dharmaputra Semarang*.
- Kurniawan, Kenny. (2015). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Parit Padang Global. Surabaya. *Agora Vol. 3, No.2*.
- Lussier, N. R. (2010). *Human Relation in organization*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mejia, R.G et al. (2007). *Managing Human Resources, 5th Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Noe, H, Gerhart & Wright. (2008). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage 6th Editions*. Singapura: The McGraw-Hill, Inc.
- (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, M.S. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Parimita, Widya et al. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol. 6, No. 1*.

- Rivai, V & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V & Segala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi Edisi Ke Delapan Jilid 1 & 2*. Jakarta: PT Prihalindo.
- Robbins, S.P & Timothy A Judge. (2009). *Organizational Behavior 13th Editions*. United States of America: Pearson Prentice Hall.
- (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Herda Novita. (2015). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru. Riau. *Jom FISIP* Vol. 2 No. 1.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Waspodo, Agung AWS et al. (2017). The Influence of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction at PT Nikko Cahaya Electric. Jakarta. *Jurnal riset manajemen sains Indonesia* Vol. 8, No. 1

