



## Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mutiara Dhea Herliana <sup>1</sup>, Munawaroh <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa, Indonesia

JL Raya Serang – Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan,

Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Email : [mutiaradheaherlianaxp2otkp@gmail.com](mailto:mutiaradheaherlianaxp2otkp@gmail.com) , [madinahalmunawaroh01@gmail.com](mailto:madinahalmunawaroh01@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze and determine the effect of compensation and career development on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The population of this study were permanent employees of PT. Nikomas Gemilang, Serang Regency, Banten with a research sample of 100 people. This study uses primary data sources by distributing questionnaires in the form of a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of the SPSS version 25 program. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence between compensation and career development on job satisfaction, both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Compensation, Career Development, Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT.Nikomas Gemilang Kabupaten Serang Banten dengan sampel penelitian berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan cara membagikan kuesioner dalam bentuk skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program spss versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan .

**Kata kunci:** Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan kompleks yang berusaha memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Pada umumnya , tujuan utama dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dan menjaga keberlangsungan usahanya dalam jangka panjang. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, maka dari itu, partisipasi aktif karyawan dalam melakukan berbagai aktivitas perusahaan sangatlah diperlukan. Persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk selalu beradaptasi dengan berbagai perubahan dan tuntutan pasar yang terus berkembang. Hal ini meliputi perkembangan teknologi yang pesat, perubahan preferensi konsumen, dan regulasi bisnis yang selalu berevolusi. Dalam menghadapi masalah ini, sumber daya manusia menjadi elemen penting yang menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Sebagai pendorong utama organisasi, karyawan mempunyai peran strategis dalam mengartikan visi dan misi perusahaan menjadi suatu kinerja yang nyata. Derajat kepuasan kerja mereka

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sama pentingnya dengan kemampuan dan keterampilan mereka dalam menentukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia, perusahaan perlu meninjau salah satu aspek penting, yaitu kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, kurang dihargai, dan tidak mempunyai peluang untuk mengembangkan potensinya, maka tingkat kepuasan kerjanya pun akan terhambat. Akibat hal itu, karyawan tidak akan bisa fokus dan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan yang ia lakukan. Kepuasan kerja merupakan elemen yang sangat memberikan pengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Pada saat karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi dan lebih optimal dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, situasi ini bisa menyebabkan penurunan fokus, kualitas kerja yang buruk, serta mempertinggi tingkat turnover karyawan. Kepuasan kerja menjadi faktor utama yang menggerakkan karyawan untuk dapat bertahan lama di perusahaan dan mencegah biaya rekrutmen akibat pergantian karyawan, oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu memberikan perhatian intens terhadap hal tersebut (Catio et al., 2020). Reyes dan Shin 1995 (dalam Denok Sunarsi et al., 2021 : 2) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah penentu komitmen karyawan dan bahwa pihaknya harus ada sebelum individu membuat komitmen organisasi.

Membayar pekerja secara adil adalah salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kebahagiaan kerja mereka. Meskipun sulit untuk diukur karena penilaian karyawan terhadap uang tunai atau tunjangan langsung sering kali bersifat acak dan dapat bervariasi menurut industri, kompensasi merupakan indikasi signifikan dari kepuasan kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil. Kompensasi mempunyai peran penting sebagai salah satu indikator kepuasan kerja, walaupun sulit untuk diukur karena penilaian karyawan mengenai uang atau imbalan langsung seringkali bersifat subjektif dan mungkin berbeda antar industri. Maka dari itu, kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi menggambarkan nilai karya mereka di antara rekan kerja, keluarga, ataupun masyarakat. Menurut ( Samsudin, 2006, p. 187 dalam Allail Niken Suciani et al., 2022 : 2) Semua manfaat yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja keras mereka disebut sebagai kompensasi, dan ada dua jenis kompensasi: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, baik berupa uang maupun non-uang, yang merupakan cara untuk menunjukkan penghargaan atas kontribusi mereka..

Pengembangan karir sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja karyawan selain gaji karena menunjukkan seberapa keras perusahaan bekerja untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan adanya program ini, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, yang akhirnya akan meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Pengembangan karir bukan hanya berkaitan dengan peluang promosi atau peningkatan gaji, tetapi juga meliputi pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pemberian kesempatan terhadap karyawan untuk berkembang sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Menurut ( Dharma 2007 dalam Ristowati & Turangan, 2022 : 3), pengembangan karir merupakan teknik umum yang diperoleh dan dimanfaatkan oleh bisnis untuk memastikan bahwa orang-orang dengan keterampilan dan keahlian yang diperlukan tersedia saat dibutuhkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga nantinya dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran karyawan, serta mengembangkan strategi sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hal tersebutlah yang mendorong pentingnya dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kepuasan Kerja**

Ketika kita berbicara tentang kepuasan kerja karyawan, kita berbicara tentang bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, hubungan mereka dengan atasan dan rekan kerja, gaji mereka, dan tempat kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena karyawan secara aktif mengelola sumber daya perusahaan, peningkatan hasil kerja mereka berdampak pada kinerja bisnis dari tahun ke tahun (Herispon & Nindi Safitri Firdaus, 2022).

Aziri (Puspitawati & Atmaja, 2020 : 2), menegaskan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Kebahagiaan yang muncul karena melakukan pekerjaan dengan baik dalam suasana yang mendukung dikenal sebagai kepuasan kerja. Mengingat pekerjaan merupakan komponen integral dari kehidupan karyawan, kebahagiaan kerja dapat berdampak pada kepuasan hidup secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, ini dapat mengembangkan kualitas hidup mereka secara lebih luas, karena pekerjaan adalah salah satu faktor utama dalam kehidupan sehari-hari.

Sutrisno dalam (Herispon & Nindi Safitri Firdaus, 2022 : 3) menyatakan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh empat aspek, yaitu: a) Jabatan: Orang sering kali percaya bahwa mereka yang menduduki jabatan tinggi akan lebih bahagia daripada mereka yang menduduki jabatan rendah. Banyak penelitian telah membuktikan bahwa hal ini tidak selalu terjadi dan kepuasan kerja sebenarnya dipengaruhi oleh perubahan jenjang pekerjaan. b) Pangkat: dalam pekerjaan yang memberikan posisi tertentu kepada individu yang melakukannya berdasarkan perbedaan jenjang atau kelas. Kenaikan gaji kecil atau besar akan dianggap sebagai promosi, dan kebanggaan terhadap peran barunya akan mengubah emosi dan perilakunya. c) Jaminan Sosial dan keuangan; Kebahagiaan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh elemen-elemen ini. d) Kualitas Supervisi: Peningkatan produktivitas kerja sangat bergantung pada hubungan antara pimpinan dan karyawan.

### **Kompensasi**

Komponen utama manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi, yang mencakup segala macam penghargaan yang diberikan kepada anggota staf sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Handoko dalam (Herispon & Nindi Safitri Firdaus, 2022), menyatakan kompensasi mencakup semua jenis insentif yang diterima pekerja sebagai pengakuan atas upaya mereka. Karena hal tersebut menunjukkan upaya organisasi untuk menjaga kelangsungan sumber daya manusia, rencana kompensasi juga penting bagi bisnis.

Menurut Mondy dalam (Puspitawati & Atmaja, 2020), kompensasi merupakan pemberian yang diberikan kepada pekerja sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya terhadap perusahaan. Kompensasi finansial dan nonfinansial merupakan dua kategori remunerasi, menurut Rivai dan Sagala dalam (Puspitawati & Atmaja, 2020 : 2). Sementara kompensasi nonfinansial berupa penghargaan yang diberikan kepada orang, seperti promosi jabatan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja, kompensasi finansial dapat berupa kompensasi yang dapat diukur atau dievaluasi berdasarkan mata uang.

Menurut Rivai & Sagala dalam (Prawira, 2020 : 4) indikator kompensasi adalah sebagai berikut: 1.) Upah dan gaji, yang merupakan cara bisnis menghargai pengorbanan, ketekunan, dan upaya pekerja untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan. 2.) Loyalitas karyawan atau pengabdian kepada perusahaan membuat karyawan mampu bekerja dengan giat dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. 3.) Keadilan, yaitu menjunjung tinggi prinsip keadilan dengan tidak membeda-bedakan karyawan. 4.) Penghargaan: Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan, maka akan memperkuat perilaku mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hal tersebut, kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan dapat diabaikan terhadap kepuasan kerja (Saputra, 2021). Penelitian tersebut diberi nama Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### **Pengembangan Karir**

Kasman & Ali dalam (Putri et al., 2023) menyatakan bahwa Pengembangan karir adalah proses sistematis yang memiliki tujuan untuk memperbaiki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian individu agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan. Proses ini meliputi berbagai langkah, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, pengalaman kerja, dan pengenalan diri untuk memahami kelebihan juga kekurangan. Maka dari itu, pengembangan karier sangat penting bagi peningkatan profesional dan pencapaian tujuan karir dalam jangka panjang. Individu pada dasarnya bisa memanfaatkan berbagai kesempatan untuk belajar dan meraih pengalaman baru dalam rangka terus berkembang serta meraih tujuan karir mereka.

Komponen kunci dari manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien adalah pengembangan karir. Sejak bergabung dengan organisasi, karyawan seharusnya sudah mampu merencanakan jalur karirnya selama berada di perusahaan tersebut. Pada sisi lain, peran perusahaan adalah untuk menyediakan fasilitas dan memberikan informasi berkenaan dengan cara mencapai tujuan karir, seperti menentukan persyaratan tertentu untuk meraih jabatan tertentu (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Adapun indikator untuk menilai pengembangan karir menurut Siagian dalam (Yaningsih & Triwahyuni, 2022 : 2) yaitu 1) perlakuan yang adil sepanjang karier seseorang; 2) perhatian langsung dari para pemimpin; 3) informasi tentang prospek kemajuan; 4) keinginan untuk maju; dan 5) tingkat kepuasan karyawan.

Penelitian terdahulu tentang hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Rulianti & Nurpribadi, 2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

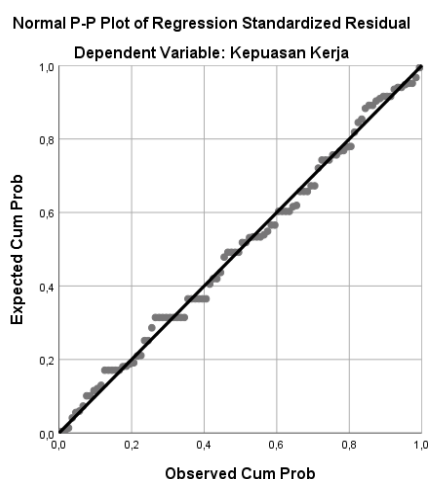
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di PT Nikomas Gemilang, Kabupaten Serang. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap PT. Nikomas Gemilang dengan sampel yang diambil sebanyak 100 responden. Penelitian menggunakan sumber data primer dengan cara peneliti membagikan kuesioner kepada responden. Seluruh data responden yang berjumlah 100 orang menjadi sumber data primer

dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis google form. Skala Likert dengan lima tingkat preferensi jawaban dan berbagai pilihan jawaban digunakan untuk mengukur respons responden. Dengan bantuan perangkat lunak SPSS, analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil**

Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi normal dan sesuai untuk digunakan dalam memenuhi persyaratan normalitas jika data tersebar di sekitar garis dan mengikuti orientasi garis diagonal.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot**

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara teratur karena terlihat titik-titiknya terbentuk dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji multikolinearitas menentukan apakah ada hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Jika beberapa atau semua variabel independen dalam fungsi linier memiliki fungsi linier yang sempurna, model regresi dikatakan menunjukkan multikolinearitas. Mengamati nilai Variance Inflation Factor (VIF)

dan Tolerance merupakan tanda-tanda multikolinieritas. Multikolinieritas tidak ada jika nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,1 (MARDIATMOKO, 2020).

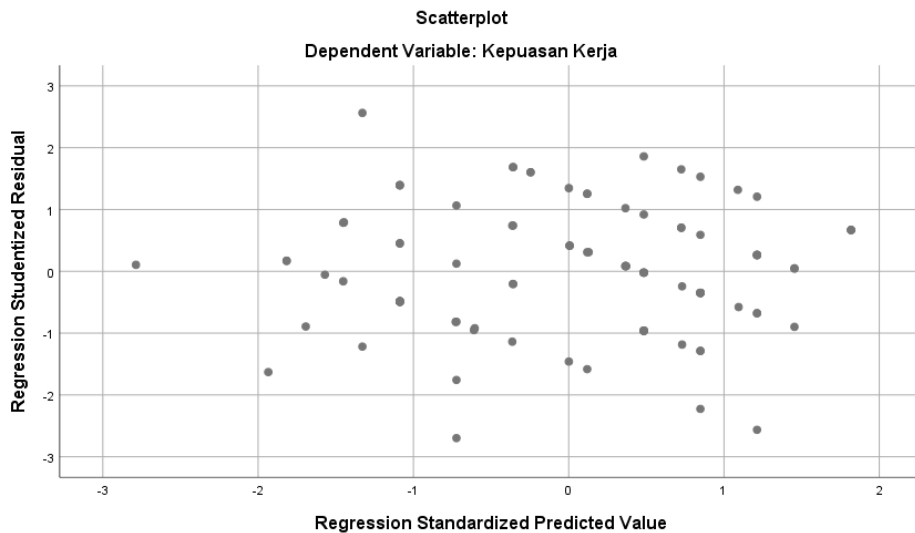
**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,027	,941		6,408	,000		
Kompensasi (X1)	,349	,075	,379	4,634	,000	,852	1,173
Pengembangan Karir (X2)	,231	,044	,424	5,188	,000	,852	1,173

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam gaji ( $X_1$ ) atau pengembangan karier ( $X_2$ ), dengan setiap nilai VIF tidak lebih dari 4 atau 5.

Untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan ketidaksetaraan varians residual di semua pengamatan, uji heteroskedastisitas digunakan. Uji ini disebut homoskedastisitas jika varians residual antara pengamatan tetap konstan, dan heteroskedastisitas jika varians bervariasi.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Jika titik-titik pada gambar tersebar secara acak, maka pengujian ini dikatakan bebas dari heteroskedastisitas. Titik-titik gambar tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, sehingga menciptakan pola yang tidak jelas.

## Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk menguji hubungan baik positif maupun negatif yang terbentuk antara variabel penelitian. Tabel di bawah ini menampilkan model hubungan analisis regresi linier berganda, seperti yang dapat diamati dari pengolahan data yang telah dilakukan:

**Tabel 2. Coefficients Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,027	,941	
Kompensasi (X1)	,349	,075	,379
Pengembangan Karir (X2)	,231	,044	,424

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat di susun model persamaan regresinya adalah :  
 **$Y = 6,027 + 0,349X_1 + 0,231X_2$** .

Nilai Konstanta 6,027 pada model persamaan regresi berganda ini dapat dipahami sebagai berikut: kepuasan kerja (Y) adalah 6,027 apabila semua variabel bebas, yaitu kompensasi (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) bernilai nol. Dengan demikian, rumusnya adalah  $Y = 6,027$ . Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> = 0,349 menunjukkan bahwa kenaikan kompensasi sebesar 100% akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja karyawan PT. Nikomas Gemilang sebesar 34,9%. Berdasarkan nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> = 0,231, kepuasan kerja PT. Nikomas Gemilang akan naik sebesar 23,1% apabila pengembangan karir tumbuh sebesar 100%.

## Pengujian Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



**Tabel 3. Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,027	,941		6,408	,000
Kompensasi (X1)	,349	,075	,379	4,634	,000
Pengembangan Karir (X2)	,231	,044	,424	5,188	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena variabel  $X_1$  atau kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai probabilitas Sig 0,000 dan nilai t hitung 4,634 > t tabel 1,985, maka pengaruh remunerasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y) secara parsial dipengaruhi secara signifikan positif oleh kompensasi ( $X_1$ ).

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada variabel  $X_2$  yaitu pengembangan karir, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , pengaruh pengembangan karier ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai t sebesar 5,188 > t tabel 1,985. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y) secara parsial dipengaruhi secara signifikan positif oleh pengembangan karier ( $X_2$ ).

**Uji Simultan (Uji F)**

Mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama memiliki dampak yang substansial terhadap variabel dependen (Y) merupakan tujuan dari uji F (simultan). Cara pengujian faktor-faktor ini ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,606	2	45,303	39,224	,000 <sup>b</sup>
	Residual	112,034	97	1,155		
	Total	202,640	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir(X2), Kompensasi(X1)

Dari tabel uji F di atas terlihat jelas bahwa kompensasi dan pengembangan karier memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier dan gaji secara bersama-sama memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan dengan membandingkan nilai hitung F dengan tabel F, yang menghasilkan  $39,224 > 3,09$ .

### **Koefisien Determinasi**

Tujuan dari uji koefisien determinasi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel X mempengaruhi variabel Y. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi persentase pengaruh simultan faktor-faktor independen terhadap variabel dependen. Uji ini ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Nilai R - Square**

#### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 <sup>a</sup>	,447	,436	1,07471

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir(X2), Kompensasi(X1)

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Dari

tabel tersebut

dapat disimpulkan bahwa nilai  $R_{\text{square}}$  sebesar 0,447. Sebaliknya, rumusan Koefisien Determinasi (KD) adalah sebagai berikut:  $KD = R^2 \times 100\%$ .

Dengan demikian, nilai KD adalah  $0,447 \times 100\% = 44,7\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Nikomas Gemilang sebesar 44,7% dapat dijelaskan oleh kompensasi dan pengembangan karier, itu berarti gabungan dari kedua variabel berkontribusi signifikan dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja, dan sisanya 55,3% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya diluar model penelitian ini seperti budaya organisasi, beban kerja, lingkungan kerja, motivasi atau variabel lain yang belum diteliti.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikomas Gemilang di Kabupaten Serang Banten. Karena semua karyawan menginginkan kehidupan yang lebih baik sesuai dengan beban dan tugas yang mereka hadapi saat menjalankan pekerjaannya, maka kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Azhar et al., 2020); (Safrila & Oktiani, 2024) ; (Herison & Nindi Safitri Firdaus, 2022); (Cahya et al., 2021);

(Dewi & Mardatillah, 2023); (Lestari & Rachmasari, 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nikomas Gemilang, Kabupaten Serang, Banten. Artinya, pelaksanaan program seperti pelatihan, pemberian kesempatan promosi, dan pengembangan keterampilan karyawan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi, serta melihat peluang untuk maju dalam karier mereka.

Pengembangan karir yang mencakup pelatihan, promosi, dan peningkatan keterampilan merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ketika perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap aspek ini, karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas, sehingga secara tidak langsung menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Program pengembangan yang terstruktur juga dapat membantu perusahaan mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan daya saing organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (SIHOTANG, 2020) (Rulianti & Nurpribadi, 2023); (Susilo & Puspita Wulansari, 2023); (Fatmala et al., 2022); (Handayani & Puji Astuti, 2023); (Sitompul et al., 2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang di Kabupaten Serang Banten pada penelitian ini nyata adanya pengaruh secara simultan, dimana hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $39,224 > 3.09$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya terdapat pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang di kabupaten Serang Banten. Hasil dari penelitian ini menyatakan ada pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan  $t$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Demikian pula dengan pengembangan karir yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan atau bersama-sama, kompensasi dan pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik sistem kompensasi dan program pengembangan karir yang dijalankan oleh perusahaan, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan dan mengevaluasi sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Program pengembangan karir juga perlu diperkuat dengan memberikan peluang yang lebih luas bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri mereka melalui pelatihan, promosi, dan rotasi jabatan yang terencana. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas aspek variabel penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang lebih kompleks atau membandingkan hasil penelitian pada beberapa sektor industri yang berbeda.

## 6. DAFTAR REFERENSI

- Allail, N. S., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 01–13. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.489>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Cahya, A. D., Prabowo, V. T., & Suryawan, A. F. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus: Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 313–318. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.700>
- Catio, M., Sunarsi, D., Munawaroh, Iswadi, U., Satriani, D., Rozi, A., & Purwanto, A. (2020). Human resources management implementation impact on job satisfaction and employee loyalty. *PJAE*, 17(6), 8538–8547.

- Denok Sunarsi, Vip Paramarta, Munawaroh, A. Rozi, Bagaskoro, Joko Nugroho, & Evalina, J. (2021). Effect of transformational, transactional leadership and job satisfaction: Evidence from information technology industries. *Information Technology in Industry*, 9(1), 987–996. <https://doi.org/10.17762/itii.v9i1.232>
- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci Sri. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52–57. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Handayani, R., & Puji Astuti, E. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 774–781. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.738>
- Herispon, & Nindi Safitri Firdaus. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Movere Journal*, 13(2), 211–217. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Lestari, S., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). *Kinerja*, 3(02), 213–229. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1548>
- MARDIATMOKO, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Literature review MSDM). *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CDE. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 172. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17189>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

- Safriana, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- SIHOTANG, A. C. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295–304. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.393>
- Sitompul, D. H., Sinaga, D., Sitanggang, I. M., & Purba, M. I. (2021). Pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT Sinar Jernih Suksesindo. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432–440. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.321>
- Susilo, S. R., & Puspita Wulansari. (2023). Pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(2), 535.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(1), 604–613. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636>