



---

## **Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Chigo X Flip Area 3 Jakarta Selatan**

**Rahma Aji Anggraeni**

*rahmaajianggraeni@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Henni Marlinah**

*hennimarlinah@gmail.com*

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *rahmaajianggraeni@gmail.com*

**Abstrak.** *This study aims to find out partially or simultaneously the Influence of Compensation and Career Development on Job Satisfaction in Chigo X Flip Area 3 South Jakarta. The research methodology used is to use quantitative methods. The population in this study is all employees who work at Chigo x Flip Area 3 South Jakarta, which is 105 people. The samples used in this study used random sampling techniques and used the slovin formula to calculate how many samples would be used in the study. The data analysis method uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test (partial) and f test (simultaneous). The results of the research show that: 1) There is a positive and significant influence between compensation on job satisfaction in Chigo x Flip Area 3 South Jakarta, where the partial t test value that the compensation variable has t calculated  $6.356 > t$  table 2.021 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . 2) There is a positive and significant influence between compensation on job satisfaction in Chigo x Flip Area 3 South Jakarta, where the partial t test value that the compensation variable has a t calculation of  $7.050 > t$  table 2.021 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . 3) There is a positive and significant influence between compensation and career development on job satisfaction in Chigo x Flip Area 3 South Jakarta, where the F test value above is obtained with an F value of  $48.888 > F$  table 3.118 with a significant level of  $0.000 < 0.05$ .*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun secara simultan Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Chigo X Flip Area 3 Jakarta Selatan. Metodologi penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan yaitu sebanyak 105 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dan menggunakan rumus slovin untuk menghitung berapa banyak sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan, Dimana nilai uji t parsial bahwa variabel kompensasi memiliki t hitung  $6,356 > t$  tabel 2,021 dengan Tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan, Dimana nilai uji t parsial bahwa variabel kompensasi memiliki t hitung  $7,050 > t$  tabel 2,021 dengan Tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta

Selatan, Dimana nilai uji F diatas diperoleh nilai F hitung  $48,888 > F$  tabel 3,118 dengan Tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

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

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan jumlah penduduk yang semakin meningkat setiap tahunnya tentu sangat berpengaruh terhadap permintaan kebutuhan akan makanan. Dengan adanya peningkatan permintaan akan makanan, menjadi sebuah peluang bisnis tersendiri yang sangat besar. Dengan adanya peningkatan permintaan akan makanan, menjadi sebuah peluang bisnis yang sangat besar. Indonesia mengembangkan usahanya dalam bidang makanan di Indonesia. Hingga sampai saat ini bisnis usaha makanan semakin berkembang dan tumbuh sangat subur di Indonesia. Beragamnya produk baik barang maupun jasa yang ditawarkan dalam berbagai merek oleh perusahaan dewasa telah meningkatkan keinginan konsumen untuk mencoba produk tersebut dalam berbagai merek. Salah satu dari produk tersebut adalah makanan cepat saji.

Era reformasi dan globalisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap manajemen sumber daya manusia dan tentunya sudah menimbulkan masalah tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perbaikan manajemen pada setiap organisasi atau Perusahaan yang menjalankannya. Salah satu langkah tepat untuk perubahan paradigma tersebut dengan menempatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas.

Setiap organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Sebuah organisasi pada dasarnya selalu berusaha untuk mewujudkan visi dan mengembangkan misi dengan berusaha mengoptimalkan kepuasan kerja pada sumber daya yang sudah ada.

Kepuasan kerja karyawan akan mendorong tumbuhnya loyalitas pada organisasi. Selanjutnya loyalitas karyawan akan mengarah pada peningkatan produktifitas. Produktifitas karyawan juga akan menciptakan nilai pelayanan eksternal yang kemudian menentukan kepuasan pelanggan eksternal, karena kepuasan pelanggan merupakan salah satu faktor penentu loyalitas pelanggan..

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran utama organisasi serta peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan kepuasan kerja yang tinggi.

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Chigo X Flip Area 3**

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja	Ya	Tidak
1.	Perusahaan saya memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaan	18	2
2.	Perusahaan memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	11	9

3.	Perusahaan saya memberikan hak yang sama atas promosi	18	2
4.	Perusahaan menyediakan pengawas yang kompeten dalam bidangnya	18	2
5.	Perusahaan memberikan kuantitas rekan kerja sesuai kebutuhan operasional	19	1
Jumlah		84	16

**Sumber : Rekap data survei 2023**

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dijelaskan adanya fenomena konsistennya kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh tingkat pencapaian kepuasan kerja yang baik, terlihat pada aspek pertama sampai ke lima mendapat jawaban ya dari 84/100 jawaban responden, Dari adanya pencapaian kepuasan kerja yang baik dapat kita lihat masih ada jawaban tidak sebanyak 8 jawaban dari pernyataan ke dua “Perusahaan memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup”.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni Pertama, Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan? Kedua, Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan? Ketiga, Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan?

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen.**

#### **Pengertian Manajemen.**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9), “Manajemen adalah ilmu (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu) dan seni (suatu kreatifitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan) mengatur, memanfaatkan sumber daya manusia dari sumber lainnyasecara efektif dan efisien untuk meencapai tujuan tertentu”.

#### **Manajemen.Sumber Daya Manusia.**

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).**

Menurut Sedarmayanti (2020: 6) berpendapat “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia mempunya kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

#### **Sumber Daya Manusia (SDM).**

#### **Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM).**

Menurut Wirawan (2021: 25) berpendapat ”sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi”. Kemudian pendapat lainnya disampaikan Hasibuan (2020: 10) yang mendefinisikan “sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

### **Kompensasi.**

#### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019: 119) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### **Indikator Kompensasi**

1. Gaji/upah

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2. Insentif

Balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.

3. Bonus

Balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

4. Tunjangan,

pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.

5. Fasilitas

Program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.

6. Asuransi

perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi.

### **Pengembangan Karir.**

#### **Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Rivai (2018:110) pengembangan karir adalah **proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.**

#### **Indikator Pengembangan Karir**

a. Prestasi kerja

Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karir, ketika kinerjanya di bawah standar dengan mengabaikan upaya pengembangan-pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

b. Eksposur (*Exposure*)

Eksposur menjadi paham (diharapkan dapat mempertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir.

c. Jaringan kerja (*Networking*)

Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional.

Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.

d. Peluang untuk tumbuh (*growth*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.

a. Pembimbing dan sponsor

Banyak karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh mentor dan pembimbing dapat membantu dalam proses pengembangan karir mereka sendiri.

### Kepuasan Kerja.

#### Pengertian Kepuasan Kerja.

menurut Afandi (2018, hlm. 73) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

#### Indikator Kepuasan Kerja.

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

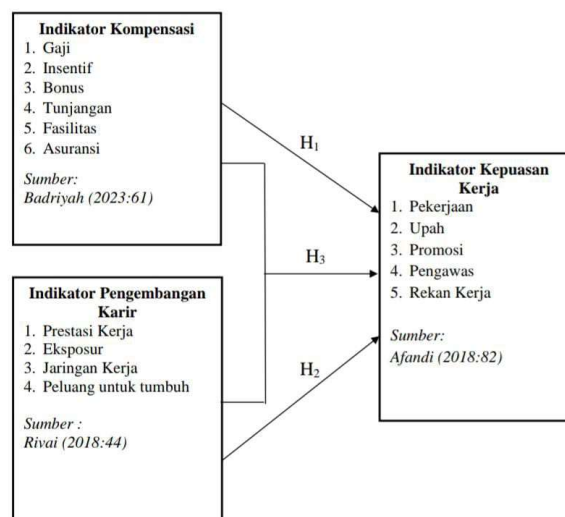
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

- H1 : Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Ruko Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan
- H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Ruko Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan
- H2 : Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja pada Ruko Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan
- H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja pada Ruko Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan
- H3 : Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja pada Ruko Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan
- H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja pada Ruko Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian.**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut (Novita, 2021) “Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang menuntut penggunaan banyak angka, mulai dari pengumpulan data tersebut, serta penampilan hasilnya. Begitu pula disimpulkan, hasil riset kuantitatif disertai pemaparan banyak gambar, table dan grafik”.

### **Populasi.**

Populasi adalah sekumpulan individu dengan ciri yang sama dan hidup menempati ruang yang sama pada waktu tertentu (Lesmana, 2021). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Ruko Chigo x Flip Area 3 sebanyak 105 orang.

### **Sampel.**

Sampel merupakan bagian dari populasi. Kalimat ini memiliki dua makna yaitu (1) semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel dan (2) sampel dianggap sebagai penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil. Artinya besar sampel harus mencukupi untuk menggambarkan populasinya (Eddy Roflin, 2021)

Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin. Mengutip buku Statistika Seri Dasar dengan SPSS oleh Aloysius Ranga Aditya Nalendra, dkk. (2021:27-28), rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti.

### **Uji Normalitas.**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2021: 160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

### **Analisis Koefisien Determinasi.**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk

persen” Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Normalitas.

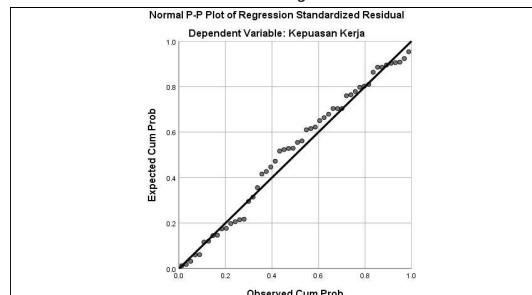
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov One-Sample

Kolmogorov-smirnov Testa		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54142981
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.076
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,200$  bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Dari gambar 4.5 di atas memperlihatkan titik-titik jawaban responden mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian data yang diteliti memenuhi unsur normalitas.

#### Analisis Koefisien Determinasi.

**Tabel 4.28 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.470	1.963
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.28 koefisien determinasi kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), dapat dilihat hasil nilai R-square sebesar 0,480. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 42,8%, sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.29 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.466	1.970
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.29 koefisien determinasi pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), dapat dilihat hasil nilai R-square sebesar 0,476. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 47,6%, sedangkan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.30 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.660	1.573
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.30 diatas, dapat dilihat hasil nilai R-square sebesar 0,673 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 67,3% terdapat pengaruh yang kuat, sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

##### 1) Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).



**Tabel 4.31 Hasil Uji t Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.874	3.506		5.954	.000
	Kompensasi	.508	.080	.669	6.356	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Pada hasil uji t tabel 4.31 dapat dihitung dengan rumus  $t_{\text{tabel}}$  yaitu  $df = n$  (banyak data) –  $k$  (jumlah variabel independen)  $-1 = 52 - 2 - 1 = 49$ , dan taraf persamaan signifikansi 0,05 maka diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2,021$ . Hasil data tabel 4.31 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6,356 > 2,021$ ) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan  $H_{01}$  ditolak, dan  $H_{a1}$  diterima.

## 2) Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Tabel 4.32 Hasil Uji t Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.119	3.552		5.102	.000
	Pengembangan Karir	.572	.081	.706	7.050	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Pada hasil uji t tabel 4.32 dapat dihitung dengan rumus  $t_{\text{tabel}}$  yaitu  $df = n$  (banyak data) –  $k$  (jumlah variabel independen)  $-1 = 52 - 2 - 1 = 49$ , dan taraf persamaan signifikansi 0,05 maka diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2,021$ . Hasil data tabel 4.32 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $7,050 > 2,021$ ) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak, dan  $H_{a2}$  diterima.

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

**Tabel 4.33 Hasil Pengolahan Data Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.183	2	106.092	48.888	.000 <sup>b</sup>
	Residual	106.336	49	2.170		
	Total	318.519	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Rumus f taabel yaitu  $df1 = k$  (jumlah variabel independen dikurang variabel dependen) –  $1 = 3 - 1 = 2$   $df2 = n$  (banyaknya data) –  $k$  (jumlah variabel independen ditambah variabel dependen)  $= 52 - 3 = 49$  dan taraf signifikan  $= 0,05$  maka diperoleh  $f_{\text{tabel}} 3,19$  berdasarkan hasil

pengumpulan data uji  $f$  pada tabel 4.33 diatas menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 48,888 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat diambil Kesimpulan antara kompensasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $48,888 > 3,118$ ). Hal itu diperkuat juga dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak, dan  $H_{a3}$  diterima.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian.**

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

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan persamaan regresi  $Y = 20,874 + 0,508 (X_1)$  nilai koefisien korelasi 0,669 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,356 > 2,021$ ) serta memiliki nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya  $H_{01}$  ditolak, dan  $H_{a1}$  diterima, dengan kata lain bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pupung Purnamasari (2019), Oki Yonda Aseptia (2017), dan Hanum Hotma (2019) yang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan persamaan regresi  $Y = 18,119 + 0,572 (X_2)$  nilai koefisien korelasi 0,706 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,6% sedangkan sisanya 52,4% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,050 > 2,021$ ) serta memiliki nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya  $H_{01}$  ditolak, dan  $H_{a1}$  diterima, dengan kata lain bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pupung Purnamasari (2019), Oki Yonda Aseptia (2017), Hanum Hotma (2019), dan Muhammad Erdiansyah (2020) yang menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

##### **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja secara simultan.**

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan persamaan regresi  $Y = 7,086 + 0,401 (X_1) + 0,423 (X_2)$  nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,7% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh hasil  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $48,888 > 3,188$ ) serta memiliki nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima dengan kata lain bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oki Yonda Aseptia (2017), Pupung Purnamasari (2019), Hanum Hotma (2019), dan Muhammad Erdiansyah (2020) yang menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan **Pertama**, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan, Dimana nilai uji t parsial bahwa variabel kompensasi memiliki t hitung  $6,356 > t$  tabel 2,021 dengan Tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan. **Kedua**, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan, Dimana nilai uji t parsial bahwa variabel kompensasi memiliki t hitung  $7,050 > t$  tabel 2,021 dengan Tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan. **Ketiga**, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan, Dimana nilai uji F diatas diperoleh nilai F hitung  $48,888 > F$  tabel 3,118 dengan Tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Chigo x Flip Area 3 Jakarta Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Azhar dkk. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Agus, D, N. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Asepta, U., Maruno, S. (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(1).
- Nur, Bunga dkk. ((2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2)
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2)*. Bogor: Guepedia.
- Erdiansyah, M. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma*. Pekanbaru: UIN Press.
- Fitriani, G. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: UNIKOM Press.
- Ghozali, Imam (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen personalia dan sumber dayamanusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, P.I. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Isnaini, B., Rachmawati, E., Cahyani, D., Rizkawati, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(4), 58-67.

- Hendryadi. (2017). Tahap Awal Pengembangan Kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 169-178
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Askara.
- Malhotra, Naresh. (2014). *Basic Marketing Research*. Pearson Education: England.
- Maylanie, J (2022). Tahapan Pengambilan Keputusan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 322-345.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Personalia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, J.D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. JAEIL. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 2599-3410.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Santoso, Singgih (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sinaga, H & Wahyanti, C. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(2), 2303-2898.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Terry, G. (2021). *Dasar – dasar Manajemen* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Williams (2018). Teory Agency dalam pemikiran Organisasi. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis*, 12(3), 435-446.
- Winardi. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.