

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT MENTARI BOOKS
INDONESIA



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : YOHANES SAPUTRA NIM : 115200134

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT- SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2023

HALAMAN JUDUL SKRIPSI
SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT MENTARI BOOKS
INDONESIA



DIAJUKAN OLEH :
NAMA : YOHANES SAPUTRA NIM : 115200134

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT- SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Yohanes Saputra

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200134

Program Studi : SI Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

JAKARTA, 20 DESEMBER 2023



10000
METERAI
TEMPEL
02746ALX001909148

Yohanes Saputra

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YOHANES SAPUTRA
NIM : 115200134
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT MENTARI
BOOKS INDONESIA

Jakarta, 11 Desember 2023

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.)

HALAMAN PENGESAHAN

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YOHANES SAPUTRA
NIM : 115200134
PROGRAM / JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT MENTARI BOOKS INDONESIA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 16 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas :

1. Ketua Penguji : M.Tony Nawawi DRS., M.M.
2. Anggota Penguji : Ary Satria Pamungkas S.E., M.M.

Jakarta 24 Januari 2024

Pembimbing,



Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

ABSTRACT

TARUMANGARA UNIVERSITY

ECONOMY AND BUSINESS FACULTY

JAKARTA

- (A) YOHANES SAPUTRA 115200134
(B) *THE EFFECT OF MOTIVATION, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON PT MENTARI BOOKS INDONESIA*
(C) XII + 102 23 Tabels , 5 Pictures
(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
(E) *Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, career development and compensation on employee job satisfaction at PT Mentari Books Indonesia. Researchers distributed questionnaires to all employees who work at PT Mentari Books Indonesia with a sample size of 100 respondents using purposive sampling. The data analysis method in this study is a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM), which is processed using Smart PLS software. The results of this study indicate that work motivation, career development, and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Mentari Books Indonesia.*
(F) *Keywords : Work Motivation, Career Development, Compensation, Job Satisfaction*
(G) *References .. (1998-2023)*
(H) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUAMNAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) YOHANES SAPUTRA
(B) **PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MENTARI BOOKS INDONESIA**
(C) XII + 102 23 tabel , 5 gambar
(D) **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
(E) **Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mentari Books Indonesia. Peneliti menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT Mentari Books Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden dengan**

menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), yang diolah dengan menggunakan *software* Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mentari Books Indonesia.

(F) Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja

(G) Daftar Acuan .. (1998-2023)

(H) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

HALAMAN MOTTO

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar. Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah “

-Susi Pudjiastuti-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan,

Untuk keluarga saya yang saya kasihi, untuk teman-teman, pengajar

Dari saya sekolah sampe kuliah yang telah memberikan motivasi dan dukungan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat-nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Dengan adanya bimbingan, panduan penulisan skripsi serta dorongan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin berterima kasih sebesar besarnya untuk seluruh pihak yang telah membantu saya dalam menyusun laporan ini dengan lancar terutama kepada :

1. Bapak Oey Hannes Widjaja S.E., M.M, MIKOM selaku dosen pembimbing skripsi yang memberikan pengarahan dan dukungan serta bersedia meluangkan waktu serta tenaga dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Seluruh dosen dan asisten dosen dari Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan ilmu dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung. Serta tak lupa, juga kepada seluruh staf dan karyawan dari Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membantu penulis selama menempuh perkuliahan berlangsung.
5. Keluarga yang penulis sayangi, Slamet, Susi Herawati, Ferbian Stevanus, Charles Alfredo selaku ayah, ibu serta kakak saya yang telah memberi dukungan moril maupun materil, motivasi, semangat, perhatian serta doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan

skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.

6. Teresa Edelyn, Kelvin, dan Jeslyn yang selalu menghibur, memotivasi dan menemani penulis dengan baik.
7. Pak Peter S. Lilipaly selaku Human Resources Executive yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penelitian ini.
8. Untuk karyawan di PT Mentari Books Indonesia yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner yang digunakan untuk keperluan pada penelitian ini
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu .

Saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis ini mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 21 Desember

2023

Penulis,



Yohanes Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
ABSTRACT	iv

ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	6
3. Batasan Masalah.....	7
4. Rumusan Masalah.....	7
B. TUJUAN DAN MANFAAT.....	7
2. Manfaat.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	9
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	10
C. KAITAN ANTAR VARIABEL.....	13
D. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	17
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, Dan Ukuran Sampel.....	28
1. Populasi.....	28
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	28
3. Ukuran Sampel.....	29
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	29
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	35
E. Analisis Data.....	37
a. Koefisien Determinasi.....	37
b. Predictive Relevance (Q^2).....	38
c. Effect Size (F^2).....	38
d. Path Coefficients (Koefisien Jalur).....	38
e. Pengujian Hipotesis.....	38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	39
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	39
1. Jenis Kelamin.....	39
2. Usia.....	39

3. Lama Bekerja.....	40
4. Tingkat Pendidikan Terakhir.....	41
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	41
1. Motivasi.....	42
2. Pengembangan Karir	44
3. Kompensasi.....	47
4. Kepuasan Kerja Karyawan	49
C. HASIL ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	51
1. Validitas	51
2. Reliabilitas	54
a. Reliabilitas Indikator.....	54
b. Reliabilitas Konsistensi Internal	55
D. HASIL ANALISIS DATA.....	56
1. Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis).....	56
2. Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model Analysis)	56
E. PEMBAHASAN	61
1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan	61
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.....	62
3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan	62
BAB V PENUTUP	63
A. KESIMPULAN.....	63
B. SARAN	63
1. Perusahaan	63
2. Peneliti Selanjutnya	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	71
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	93
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen – Motivasi	28
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Independen – Pengembangan Karir	29
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Independen – Kompensasi	31
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel dependen – Kepuasan Kerja.....	32

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Motivasi	40
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pengembangan Karir	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Kompensasi	45
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.9 Hasil Analisis Validitas Konvergen	48
Tabel 4.10 Hasil Analisis Validitas Diskriminan	48
Tabel 4.11 Hasil Analisis Cross Loadings	49
Tabel 4.12 Hasil Analisis Outer Loading	50
Tabel 4.13 Hasil Analisis Reliabilitas Indikator	51
Tabel 4.14 Hasil Analisis Reliabilitas Konsistensi Internal	52
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Coefficient of Determination (R^2)	53
Tabel 4.16. Hasil Analisis Predictive Relevance	53
Tabel 4.17. Hasil Pengujian Effect Sizes (f^2)	53
Tabel 4.18. <i>Path coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Boostrapping</i>	55
Tabel 4.19. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Kepuasan Karyawan	2
Gambar 2.1 <i>Hierarchy of needs</i> (Maslow, 1954)	9
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	25
Gambar 4.1 Hasil Analisis <i>Inner Model</i>	54
Gambar 4.2. Hasil Pengujian <i>Boostrapping</i>	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 2 Tanggapan responden	73
Lampiran 3 Hasil analisis Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	83
Lampiran 4 Loading Factor SEM	83
Lampiran 5 Loading Factor Boostrapping	84
Lampiran 6 Hasil Analisis R-Square.....	84
Lampiran 7 Hasil analisis Q-Square	85
Lampiran 8 Hasil analisis multikolinearitas	85
Lampiran 9 Hasil analisis path coefficient	85
Lampiran 10 Outer Loading Matrix	85

BAB I PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat ini banyak perusahaan yang menyadari betapa pentingnya investasi dalam sumber daya manusia sebagai aset strategis yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Tidak terkecuali PT Mentari Books Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan dan distribusi buku di Indonesia. PT Mentari Books Indonesia merupakan pelayanan satu atap untuk pendidikan yang berkualitas melalui 6 unit usaha berupa penyediaan buku pelajaran bahasa Inggris dan bahasa Indonesia dari penerbit terkemuka di dunia yang bermetamorfosa menjadi satu induk perusahaan yang bernaung dibawah bendera Mentari Grup.

Organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu menciptakan pemimpin dengan memiliki komitmen kuat, visi misi yang terarah, dan mampu menyesejahterakan seluruh karyawan ataupun anggota pada organisasi tersebut. Salah satu perusahaan / organisasi tersebut adalah Mentari grup memiliki visi dan cita cita untuk generasi Indonesia dengan berkontributor aktif dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan profesional. PT Mentari Books Indonesia harus mampu mengelola karyawannya dengan baik agar dapat memotivasi mereka dan memberikan dorongan motivasi yang tepat agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang diperlukan, motivasi yang tinggi serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Menurut Simamora (2015:4) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dalam pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau pekerja. Sedangkan menurut Dessler (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan yang dibutuhkan seorang manajer untuk

menjalankan mendapatkan, memberikan penilaian, melatih, dan memberikan sebuah kompensasi kepada karyawan serta ditujukan untuk keselamatan, kesehatan dan keadilan.

Dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2017) pengembangan Sumber Daya Manusia akan meningkatkan kualitas dan keunggulan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diberikan oleh atasan secara optimal. Selain itu, adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menghasilkan kekuatan kompetitif dan dapat berfokus pada kebijakan dan sistem.

Menurut Indrasari et al., (2019) salah satu pendekatan dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan melalui kepuasan karyawan dalam bekerja. Berikut ini merupakan hasil survei Jobstreet.com kepada 17.623 koresponden pada awal bulan Oktober 2022 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka



Gambar 1.1

Data Kepuasan Karyawan

Sumber : <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>

Berdasarkan data dari Jobstreet (2022) kepada 17.623 koresponden pada bulan Oktober 2022 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka sebesar 73% karyawan dianggap kurang puas kepada pekerjaan mereka karena beberapa faktor yakni tidak adanya pengembangan karir yang jelas, menjalankan pekerjaan yang dengan latar belakang pendidikan yang tepat, *work-life balance* , serta karakteristik para atasan pada perusahaan.

Dalam Rizky Aris Munandar (2019) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai faktor perbedaan banyaknya antara ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang seharusnya diterima. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin terdapat banyak aspek yang sesuai dengan pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental tertantang, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, gaji atau upah yang sesuai, bidang kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan dan rekan kerja yang menantang untuk mendukung pekerjaan tersebut. (Ery, 2019)

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap individu mempunyai atau memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda dengan sistem yang sesuai dengan dirinya. (Tirtowaluyo & Turangan, 2022). Dengan hal tersebut untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal bagi para karyawan diperlukan kesadaran atas faktor faktor dapat menimbulkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja , pengembangan karir, dan kompensasi yang tepat maka seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan mampu meningkatkan kinerjanya secara sistematis serta tepat sasaran.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, Menurut Robbins & Judge (2018:27) motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Oleh karena itu, sebuah perusahaan perlu memahami perilaku atau sikap karyawan di tempat kerja. Perusahaan harus peduli dan memahami kebutuhan para karyawan yang dapat menggerakkan karyawannya untuk bertindak. Hal tersebut penting karena motivasi adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan kepada karyawan. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi oleh perusahaan maka setiap karyawan dapat mendorong dan mengeluarkan upaya yang luar biasa untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017)

Selain motivasi, pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk berkinerja tinggi dan berkontribusi lebih besar bagi organisasi. Karir merupakan perkembangan dan kemajuan seseorang dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir juga memberikan kesempatan untuk pelatihan, promosi jabatan, dan pengembangan keterampilan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Syahputra & Tanjung (2020) pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau sebuah posisi yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan standar pendidikan dan program pelatihan perusahaan yang memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan keefektifan pekerjaan oleh karyawan

. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan PT Mentari Books Indonesia, promosi pada karyawan PT Mentari Books Indonesia menunjukkan sangat sedikit adanya pengembangan karir dikarenakan ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan seperti pendidikan dan pengalaman kerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil kesimpulan dari “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN UID Jateng & DI Yogyakarta . Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan membuat para karyawannya merasa diperhatikan pengembangan karirnya. (HHU Sinaga, 2019) .

Disisi lain, karyawan yang mendapatkan kompensasi yang memadai dapat memberikan kepuasan kerja dan pengaruh baik bagi perusahaan, karena tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Menurut Dessler (2015:417) kompensasi meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul melalui hubungan kerja. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung (*direct financial systems*) meliputi upah, komisi, gaji, insentif, dan bonus sedangkan pembayaran finansial tidak langsung (*indirect financial systems*) meliputi tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja.

Menurut Priyatono (2019) kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting diberikan kepada karyawan atas hasil kerja berupa bonus, komisi, kompensasi yang ditangguhkan, jaminan sosial dengan cara penyediaan rumah tinggal yang berupa angsuran, tunjangan kesehatan dan tunjangan- tunjangan yang lainnya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja dalam menciptakan rasa keadilan serta kepuasan yang pada gilirannya dapat berdampak positif .

Pada kenyataannya disetiap perusahaan tentunya terdapat kendala atau masalah maupun keluhan yang sedang dihadapi. Salah satunya dirasakan oleh PT Mentari Books Indonesia. Berdasarkan hasil pegamatan dan hasil wawancara ketika magang pada salah satu karyawan, terdapat fenomena mengenai kepuasan kerja karyawan. Karyawan di PT Mentari Books Indonesia merasakan adanya ketidakpuasan pada diri mereka selama bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini terjadi oleh kurangnya umpan balik yang positif dari perusahaan seperti memberikan motivasi atau dukungan semangat kepada karyawannya yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang semakin lama menurun.

Masalah lain terjadi adalah pengembangan karir terhadap karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang berkeinginan untuk mengembangkan karir agar memperbaiki karir dan meningkatkan keefektifan pekerjaan mereka, tetapi

terdapat kendala yang mana tingkat pendidikan dan pengalaman kerja menjadi faktor utama. Kondisi ini yang akan membuat karyawan menurun tingkat kepuasan kerja. Tidak hanya itu, terdapat masalah lainnya seperti pemberian kompensasi terhadap karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang berkeinginan *resign*, dikarenakan gaji atau upah yang diberikan tidak sesuai. Pemberian kompensasi berupa bonus juga terkadang menimbulkan rasa iri antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan yang merasa tidak diperlakukan sama.

Berdasarkan penjabaran di atas maka penelitian ini akan diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja , Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT Mentari Books Indonesia”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan maka masalah baru dapat diidentifikasi. Beberapa masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Masih rendahnya kepuasan kerja karyawan karena terdapat karyawan yang cenderung merasa melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan bekerja secara terpaksa dan hasil yang didapat tidak optimal
- b. Karyawan merasa kurang termotivasi karena tidak ada umpan balik yang positif seperti perusahaan memberikan dorongan atau dukungan semangat sehingga kepuasan kerja dalam perusahaan menurun.
- c. Kurangnya sikap perusahaan dalam pengembangan karir karyawannya sehingga kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan menurun.
- d. Pemberian kompensasi yang masih belum sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan dasar, aman , dana sosial para karyawan sehingga menimbulkan rendahnya kepuasan kerja. memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan batasan-batasan sehingga penelitian yang dapat terarah pada topik yang ditentukan. Berikut merupakan batasan masalah yang dijelaskan :

- a. Variabel yang ditetapkan oleh peneliti adalah motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi sebagai variabel independen dan variabel dependen yang ditetapkan oleh peneliti adalah kepuasan kerja karyawan
- b. Untuk objek penelitian hanya menggunakan populasi karyawan PT Mentari Books Indonesia

4. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mentari Books Indonesia
- b. Bagaimana pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mentari Books Indonesia
- c. Bagaimana kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mentari Books Indonesia

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini dibuat untuk menguji secara empiris :

- a. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mentari Books Indonesia
- b. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mentari Books Indonesia
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mentari Books Indonesia

2. Manfaat

Manfaat yang dapat diuraikan terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Untuk penjelasannya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini, dapat membantu peneliti menambah wawasan yang lebih dalam terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu dengan adanya penelitian ini diharapkan untuk dapat membuktikan besarnya pengaruh motivasi kerja , pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen PT Mentari Books Indonesia dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar perusahaan tetap unggul dalam distributor buku buku International.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 167-179.
- Agustini, I. G. A. A., & Ari, G. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta kinerja perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. *E-Jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*, 7(12), 2493-2508.
- Aktar, S. (2023). The effect of training and development methods on employee satisfaction and performance in commercial banks. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 11(1), 30-47.
doi:<https://doi.org/10.2478/mdke-2023-0003>
- Ashraf, M. A. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 78-94.
- 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.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta:Prenandamedia Grup.

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- CV. Pustaka Abadi. <https://www.researchgate.net/publication/356291163> Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. Pearson Education Inc. New Jersey
- Ery, T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30
- Funny, F., & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 43-50.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*.
- Hajiali, I., Kessi, AMF, Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, MM (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management* , 2 (1), 57-69.
- Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko, T. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEE.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

- Indrasari, M., Hapsari, I. N., & Sukesi, S. (2019). Customer loyalty: effects of sales information system, marcomm, and brand ambassadors. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(2), 182–198
- Lasut, D. Y., Tawal, B., & Koleangan, R. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4)
- Lisdiani, V., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 105-112.
- Maghfiroh, L., & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. *Swot*, 7(3), 542-558.
- Malahayatie, M., Sulaiman, S., & Mardhiah, A. (2023). The Effect of Compensation and Career Development on Job Satisfaction with Organizational Commitment as Mediation Variable (Employee Study at PT. Bank Aceh Syariah Bener Meriah Branch and Takengon Branch). *IJRR: International Journal of Research and Review*, 10(3), 452-465
- Manthi, K. A., Kilika, J. M., & Kimencu, L. (2018). How Do Human Resource Management Practices Predict Employee Turnover Intentions: An Empirical Survey of Teacher Training Colleges in Kenya. *International Journal of Business Administration*, 9(4), 201. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n4p201>
- Martini, N., Moeins, A., Madiistriyatno, H., Zami, A., & Sudrajat, A. (2023). Effect of Job Environmental, Job Loads and Compensation to Job Satisfaction and Implications on Turnover Intentions in Manufacturing Companies. *Journal of Business Management*, 14 (1), 1-20.
- Maslow, A.H., 1954. *Motivation and Personality*. Harper and Bros, New York.
- Mon, MD, & Mulyadi, S. (2021, April). The Influence of Compensation, Training and Development, Employee Empowerment on Turnover Intention and Job

- Satisfaction as Mediation in Star Hotels in Batam City. In *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences* (Vol. 1, No. 1, pp. 2165-2177).
- Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2018) 95.
- Munandar, R. A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Railink Cabang Medan* (Doctoral dissertation).
- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*, 19(1), 33-50.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Panjaitan, F., & Sinaga, YF (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, COMPETENCE AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL UNIT AND POLITICAL AGENCY OF NORTH SUMATRA PROVINCE. *SULTANIST: Journal of Management and Finance* , 10 (2), 187-199.
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. JAMSWAP.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed). Pearson Education
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-7*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rohmah, SS (2020). The Influence of Competency and Career Development on Job Satisfaction at the Tjoekir Jombang Sugar Factory. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* , 2 (2), 147-162.
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 223-235.
- Salsabila, A. A., Fakhri, M., Silvianita, A., Wardhana, A., & Saragih, R. (2021, March). The effect of organizational culture and work motivation on employee job satisfaction. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (Vol. 8, pp. 5724-5731).
- Saprudin, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 2(1), 14-19.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587-632). Cham: Springer International Publishing.
- Schubring, S., Lorscheid, I., Meyer, M., & Ringle, C. M. (2016). The PLS agent: Predictive modeling with PLS-SEM and agent-based simulation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4604-4612.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shaibu, A., YuSheng, K., & Bhayo, S.H. (2022). IMPACT OF THE COMPENSATION PACKAGE AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION "MODERATING THE ROLE OF ISLAMIC WORK ETHIC". *International Journal of Management (IJM)* , 13 (6).
- Shoaib, S. M., Ali, N., & Raza, S. (2023). Impact of organizational culture and compensation on job satisfaction and employee retention: A case of pharmaceutical industry of pakistan. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 13(1), 78-94.
doi:<https://doi.org/10.59263/gmjacs.13.01.2023>.

- Simamora Henry, 2015, “Manajemen Sumber Daya Manusia” STIE, YKKPN Yogyakarta.
- Sinaga, E. M., Sianipar, C. N., & Saragih, R. D. P. (2023). THE EFFECT OF COMPENSATION ON JOB SATISFACTION WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE (Case Study at PT. Tiga Mutiara Nusantara Molding Section in Dolok Merawan District). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 3(4), 1197-1210
- Sinaga, H. H. U. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & DI Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW).
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Syaifuddin. (2018). Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset. Penerbit Indomedia Pustaka.
- Tambengi, K. F., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 721-730.
- Wau, J. (2021). The Effect Of Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Journal of Business and Management Applications (JABM)* , 7 (2), 262-262.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wisata, J. M., & Priyatono, M. (2019, April 29). PENGARUH KOMPENSASI
FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MESASTILA HOTELS DAN RESORTS.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/rea8h>

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Selamat Pagi/Siang/Malam

Perkenalkan saya Yohanes Saputra (115200134), Mahasiswa Tarumanagara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi, Perkembangan Karir, dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mentari Books Indonesia di Jakarta untuk memenuhi tugas akhir sebagai syarat kelulusan S1 Manajemen Bisnis. Saya mengharapkan kesediaan waktu anda untuk mengisi kuisisioner berikut. Atas partisipasi dan ketersediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Jenis Kelamin:

- Laki-Laki
- Perempuan