

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NATAFARI  
DENGAN KEPUASAN SEBAGAI  
VARIABEL PEMEDIASI**

**SKRIPSI**



**Nama : Yukke Sartika Sari**

**Nim : 212017196**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NATAFARI  
DENGAN KEPUASAN SEBAGAI  
VARIABEL PEMEDIASI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Yukke Sartika Sari  
NIM : 212017196**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

## PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya dibawah ini tertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yukke Sartika Sari

NIM : 212017196

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT NATAFARI dengan Kepuasan Sebagai Variabel Pemediasi

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021



Yukke Sartika Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
NATAFARI DENGAN KEPUASAN SEBAGAI  
VARIABEL PEMEDIASI  
Nama : Yukke Sartika Sari  
NIM : 212017196  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal

Pembimbing I



**Kholillah, Hj. S.E., M.Si**  
NIDN : 0201106001

Pembimbing II



**Mister Candera, S.Pd., M.Si**  
NIDN : 1005068902

Mengetahui,  
Dekan  
dan Ketua Program Studi Manajemen



  
**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN : 0216057001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Motto :*

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai, tetaplah bekerja keras dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap”*

*(Q.S Al Insyirah : 6-8)*

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Bapak Erwansyah

Ibu Nelfianis

Tercinta Adik- adikku

Teman – temanku

serta

Embul sekeluarga tersayang

## PRAKATA



Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT NATAFARI Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Pemediasi** ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen difakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tuaku **Bapak Erwansyah** dan **Ibu Nelfianis** yang do'a dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M..M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah palembang.
3. Ibu DR.Zaleha Trihandayani,S.E.M.Si. Dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Kholillah,Hj. S.E., M.Si selaku pembimbing 1 (satu) dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku pembimbing 2 (dua).

5. Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku penelaah 1 ( satu) dan Bapak Yuda Mahrom DS, S.E M.Si selaku penelaah 2 (dua)
6. Bapak Sudarta, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik.
7. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan saya selama dikampus yaitu Dinda Tri Angelina, Uswathun Khasanah, Nur Anisah, Nia Riszky pebrianti, dan Reci Herlianti yang selalu memberikan semangat, doa, serta dukungan, semoga Sijolaw Tomat Squad tetap ada.
8. Terima kasih terhadap adik saya yaitu Mellyana Prastika yang telah mendukung, mendengarkan keluh kesah saya, dan mendoakan saya.
9. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Wassalamu' alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Maret 2021

Penulis,

Yukke Sartika Sari

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PERYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>III</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>IV</b>
<b>HALAMAN MOTTO PERSEMBAHAN .....</b>	<b>V</b>
<b>HALAMAN PRAKATA.....</b>	<b>VI</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>XIII</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>X</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XI</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>XII</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>XIII</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II.KAJIAN KEPERPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
<b>DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan teori.....	10
B. Penelitian sebelumnya .....	24



C. Kerangka Pemikiran .....	28
D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Operasionalisasi Variabel .....	31
D. Populasi Dan Sampel.....	32
E. Data Yang Diperlukan .....	33
F. Metode Pengumpulan Data .....	34
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	35
<b>BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>69</b>
A. Simpulan.....	69
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Laporan keuangan PT NATAFARI Tahun 2015-2019.....	5
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir .....	31
Tabel 3.2 Jumlah karyawan berdasarkan bagian di PT NATAFARI.....	33
Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi .....	44
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir .....	45
Tabel 4.3 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan.....	45
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan .....	46
Tabel 4.5 : Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Instrumen .....	47
Tabel 4.6 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.7 Responden berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.8 Responden berdasarkan bagian kerja.....	49
Tabel 4.9 Tanggapan Responden tentang Kompensasi.....	50
Tabel 4.10 Tanggapan Responden tentang Pengembangan karir .....	52
Tabel 4.11 Tanggapan Responden tentang Kepuasan.....	55
Tabel 4.12 Tanggapan Responden tentang Kinerja karyawan.....	57
Tabel 4.13 Analisis Regresi Kepuasan.....	59
Tabel 4.14 Analisis Regresi Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.15 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Struktural Analisis Jalur.....	27
Gambar 3.1 Model Struktural Analisis Jalur.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. NATAFARI Muara Enim.....	42
Gambar 4.2 Model Struktural Analisis Jalur Kompensasi, Pengembangan karir, Kepuasan dan Kinerja karyawan .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Tabulasi Data Validitas Dan Reliabilitas Data Uji Coba Kinerja Karyawan.....	73
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	77
Lampiran 3: Hasil Analisis Regresi Perhitungan Spss.....	81
Lampiran 4: Tabulasi Hasil Jawaban Responden .....	83
Lampiran 5 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi .....	92
Lampiran 6 : Surat Keterangan Telah Melakukan riset .....	93
Lampiran 7 : Sertifikat AIK .....	94
Lampiran 8 : Sertifikat SPSS .....	96
Lampiran 9 : Plagiarisme .....	97
Lampiran 10 : Biodata Penulis.....	98

## ABSTRAK

### **Yukke Sartika Sari /212017196/2020/Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT NATAFARI Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Pemediasi.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan PT NATAFARI 2) Adakah pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT NATAFARI 3) Adakah pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT NATAFARI 4) Adakah pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan PT NATAFARI. Tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan PT NATAFARI 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT NATAFARI 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT NATAFARI 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan PT NATAFARI.

Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, pengembangan karir, kepuasan, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 70 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan dan tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan 2) ada pengaruh signifikan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan 3) ada pengaruh signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan 4) adanya pengaruh signifikan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan.

**Kata kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan dan Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

***Yukke Sartika Sari / 212017196 / 2021 / The Effects of Compensation and Career Development on Employee Performance of PT. NATAFARI with Satisfaction as a Mediating Variable.***

*The formulation of the problems in this study was to find out whether 1) was there any effects of compensation and career development on satisfaction of PT. NATAFARI, 2) was there any effects of compensation and career development on employee performance of PT. NATAFARI, 3) was there an effect of satisfaction on employee performance of PT. NATAFARI, 4) was there any effects of compensation and career development on employee performance through the satisfaction of PT. NATAFARI. The research objectives were 1) to determine the effect of compensation and career development on satisfaction of PT. NATAFARI 2) to determine the effects of compensation and career development on employee performance of PT. NATAFARI, 3) to determine the effect of satisfaction on employee performance of PT. NATAFARI, 4) to determine the effects of compensation and career development on employee performance through the satisfaction of PT. NATAFARI. This type of research was associative. The variables were compensation, career development, satisfaction and employee performance. The sample was 70 people with the sampling technique using probability sampling. The data in this study were primary and secondary data. Data collection methods was through questionnaires and documentation. The data analysis technique used Path Analysis. The results showed that 1) there was a significant effect of compensation on satisfaction and there was no effect of career development on satisfaction, 2) there was a significant effect of compensation and career development on employee performance, 3) there was a significant effect of satisfaction on employee performance, 4) there was a significant effect of compensation and career development on employee performance through satisfaction.*

***Keywords : Compensation, career development, employee satisfaction and performance.***



February 3, 2021



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar aturan hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

Menurut Wibowo (2016:07) Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Pandi Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan kompensasi dan pengembangan karir serta kepuasan kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016: 289) kompensasi merupakan prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran



kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:28). Bukan hanya kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan tapi pengembangan karir juga.

Sujipto Sutrisno, (2009) Pengembangan karir selalu berkaitan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi / jabatan yang memungkinkan diduduki oleh seseorang karyawan mulai dari tingkat terendah hingga tingkat teratas dalam struktur organisasi. Hasil penyusunan ini akan menentukan apakah yang perlu dikembangkan untuk tugas-tugas dan kepentingan organisasi di masa yang akan datang dan dapat mengetahui kemampuan apa saja dimiliki oleh dirinya.

Menurut Sadili Samsudin (2006, dalam Isyanto dkk, 2013) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Karir adalah urutan aktivitas- aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya ( Pandi Afandi, 2018).

Dengan anggapan bahwa sumber daya manusia adalah asset yang berharga bagi perusahaan, maka setiap perusahaan wajib mengembangkan potensi pada karyawannya dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pengembangan karir. Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan jika organisasi ingin tetap eksis di dunia usaha yang selalu mengalami perubahan.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Menurut Pandi Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap karyawan berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Malayu S.P Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

Objek penelitian ini adalah PT NATAFARI. Perusahaan ini yang bergerak dibidang Kontraktor dalam bidang jasa seperti kontruksi bangunan gedung, bangunan sipil. Instalansi mekanikal dan elektrik, dan jasa pelaksanaan lainnya. Potensi usaha jasa konstruksi sangat berperan dalam bidang supplier, contractor dan perdagangan

umum yang mempunyai system pengoperasian, pembuatan dan pelaksanaan yang terintegrasi dengan melakukan pengadaan barang dan perdagangan umum. Akan tetapi usaha yang paling utama dalam perusahaan ini adalah contractor (jasa pemborong). Dengan adanya industri jasa konstruksi, akan memberikan peluang yang besar bagi penyerapan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang industri jasa konstruksi dan bangunan. Dengan tersedianya lapangan pekerjaan, maka akan menciptakan pendapatan bagi tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran. Dari pernyataan tersebut, jelas bahwa perusahaan jasa konstruksi memberi dampak positif terhadap perkembangan perekonomian.

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Target Proyek Pertahun**

Tahun					
2017		2018		2019	
Target proyek	Realisasi proyek	Target proyek	Realisasi proyek	Target proyek	Realisasi proyek
15 proyek	11 proyek	15 proyek	13 proyek	15 proyek	9 proyek

Sumber data : PT NATAFARI tahun 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tahun 2017 proyek diselesaikan sebanyak 11 proyek atau sebesar 73% dengan target 15 proyek. Tahun 2018 pencapaian proyek naik dari tahun sebelumnya sebanyak 13 proyek dari target 15 proyek atau sebesar 87%. Sedangkan pada tahun 2019 pencapaian target proyek menurun menjadi 9 proyek atau sebesar 60% dari target yang sama sebanyak 15 proyek. Oleh karena itu karyawan belum memiliki kinerja yang optimal sehingga

belum dapat mengimplementasikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan mengakibatkan kinerja perusahaan kurang baik dalam menyelesaikan proyek besar.

Kompetensi karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bias menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. Jika hasil pekerjaan seorang karyawan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai. Kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada karyawan. Kepuasan kerja di perusahaan ini mengalami penurunan karena banyaknya keluhan dari karyawan mengenai hubungan rekan kerja yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawannya.

Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Untuk hasil dari wawancara dengan karyawan menjelaskan kompensasi yang diberikan sering terlambat dalam membayar gaji karyawan. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target. Dalam hal ini PT NATAFARI harus memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang berprestasi dengan memberikan insentif karena kurangnya apresiasi perusahaan dalam membagikan insentif hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adanya kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Aktivitas pekerjaan baik maka karyawan berkontribusi di perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan jika dengan adanya pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni efektivitas kinerja baik dan dapat mewujudkan impian yang diharapkan perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT NATAFARI ini adalah kurang perhatiannya perusahaan kepada karyawan yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu dalam hal ini karyawan merasa karir yang dirasakan tidak tumbuh dan berkembang.

Hal ini memicu keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi pada karyawan (Lisa Cruz, 2009). Hasil survei John Madigan, 2009, menemukan bahwa dari karyawan yang telah meninggalkan organisasi, sembilan puluh persen orang yang berhenti atas kemauannya sendiri mengungkapkan kurangnya pengembangan karier dan dukungan yang diberikan para manajer mereka dalam hal ini.

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT NATAFARI Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Pemediasi**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka pokok permasalahan yang dirumuskan pada penelitian yaitu :

1. Adakah pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan PT NATAFARI
2. Adakah pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT NATAFARI
3. Adakah pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT NATAFARI
4. Adakah pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan PT NATAFARI

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan PT NATAFARI ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT NATAFARI ?

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT NATAFARI ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan PT NATAFARI ?

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan kepada perusahaan PT NATAFARI.

3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, Indikator*. Riau.
- Asshidiq, M. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. *Journal Skripsi*, 3(2), 139–157.
- Dito, A. herdian. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, 41–42.
- Hasibuan, Malayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Kotler, 2005) dalam, A. W. N. P. (2015). Diponegoro University Journal Of Social And Politic, Business Administration 2015. *Diponegoro University Journal Of Social And Politic*, 1–12.
- Nurchayani (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532
- Penyusun, N., & Mahesa, D. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*.
- Siagian, Sondang P (2008 ) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tilaar, Ricky. 2014. Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.3 September.



<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba>. Diakses tanggal 4 Mei 2015. Hal. 991-1000.

Utomo, D. B. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis UNDIP*.

Wijaya Oei, F. E., & Zaroni, Z. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), 52–71. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>

Wijono, Sutarto (2012). Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia, Edisi revisi. Jakarta.

Wibowo (2015). Manajemen Kinerja. Edisi 5 Jakarta.