

**PENGARUH SISTEM IMBALAN DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEKERJA HARIAN  
LEPAS (PHL) PT. BUANA TIRTA ABADI**

**SKRIPSI**

**ALDI SAPUTRA**

**NIM 20200080247**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
JULI 2024**

**PENGARUH SISTEM IMBALAN DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEKERJA HARIAN  
LEPAS (PHL) PT. BUANA TIRTA ABADI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Memenuhi  
Gelar Sarjana Manajemen*

**ALDI SAPUTRA**

**NIM 20200080247**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
JULI 2024**

## PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : Pengaruh Sistem Imbalan dan Pengembangan karir Terhadap  
Kepuasan Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) PT. Buana Tirta  
Abadi.  
NAMA : Aldi Saputra  
NIM : 20200080247

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup maka saya bersedia untuk di batalkan Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, Juli 2024

  
Aldi Saputra  
Penulis



## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH SISTEM IMBALAN DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEKERJA HARIAN  
LEPAS (PHL) PT. BUANA TIRTA ABADI  
NAMA : ALDI SAPUTRA  
NIM : 20200080247

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 21 Juli 2024 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Sukabumi, 21 Juli 2024

Pembimbing I



Salix Fini Maris, M.M.  
NIDN. 0409058606

Ketua Penguji



Maulita Lutfiani, M.M.  
NIDN. 0406118804

Pembimbing II



Kharisma, M.B.A.  
NIDN. 0412118403

Ketua Program Studi Manajemen



Ana Yuliana Jasuni, M.M.  
NIDN. 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

C.S.A Teddy Lesmana, M.H.  
NIDN. 0414058705

## **ABSTRACT**

**Aldi Saputra. *The Influence of the Reward System and Career Development on Job Satisfaction Casual Daily Worker (PHL) PT. Buana Tirta Abadi. Supervised by Salix Fini Maris, M.M and Kharisma, M.B.A***

*In the era of modernisation, qualified and professional human resources are key to the growth and development of an organisation. Wages and promotion of job status are often very crucial issues, especially for casual daily workers (PHL). This study aims to determine the effect of the reward system and career development partially and simultaneously on job satisfaction of PHL PT Buana Tirta Abadi. The research method used is Quantitative method, the research population is 75 casual daily workers and the sampling method is saturated sample. Primary data using questionnaires and interviews. The results showed that partially the Reward System and Career Development had a significant effect on PHL Job Satisfaction at PT Buana Tirta Abadi. Simultaneously, the Reward System and Career Development have a significant effect on PHL Job Satisfaction at PT Buana Tirta Abadi. The magnitude of the influence of the Reward System and Career Development on job satisfaction seen in the Coefficient of Determination is 49,5 and the remaining 50,5% is explained by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Reward Systems, Career Development, Job Satisfaction*

## **ABSTRAK**

**Aldi Saputra. Pengaruh Sistem Imbalan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) PT. Buana Tirta Abadi Dibimbing oleh Salix Fini Maris, M.M dan Kharisma, M.B.A**

Di era modernisasi, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional menjadi kunci bagi tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. Upah dan promosi status pekerjaan sering kali menjadi permasalahan yang sangat krusial terutama bagi pekerja harian lepas (PHL). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem imbalan dan pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja PHL PT. Buana Tirta Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif, jumlah populasi penelitian 75 orang pekerja harian lepas dan metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Data primer yang digunakan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Sistem Imbalan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PHL di PT. Buana Tirta Abadi. Secara simultan Sistem Imbalan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PHL PT. Buana Tirta Abadi. Besarnya pengaruh Sistem Imbalan dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja terlihat pada Koefisien Determinasi sebesar 49,5 dan sisanya sebesar 50,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Sistem Imbalan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Sistem Imbalan dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) PT. Buana Tirta Abadi”.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Kurniawan, ST, M, Si, M.M, selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Anggy Pradiftha Junfithrana, M.T.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi, Bapak Agung Maulana, M.A.
4. Ibu Salix Fini Maris, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dengan sepenuh hati sehingga skripsi ini selesai dalam waktu yang tepat.
5. Bapak Kharisma, M.B.A. Selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah membimbing dengan sepenuh hati.
6. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
7. PT. Buana Tirta Abadi (BTA), para pegawai BTA dan Bapak Abdul Rahman, A.Md., Kom. yang telah membantu banyak hal dalam menyelesaikan laporan ini hingga selesai.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Uday dan Ibu Neni Rohaeni yang telah memberikan kasih sayang, do'a dan dukungan moril maupun materil kepada saya selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini selesai.
9. Saudara saya, I Putu Felixius, S.AK yang telah mendukung baik secara moril maupun material dan teman saya Faiz Azhari yang selalu mendengar keluh kesah saya selama menjalani perkuliahan serta dalam menyusun laporan penelitian ini.
10. Teman-teman MN20F yang telah sama-sama berjuang dari awal perkuliahan hingga saat ini.

Dan untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu lainnya yang telah membantu dalam menyusun skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan.

Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, 2024

Aldi Saputra



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Aldi Saputra  
NIM : 20200080247  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

*“Pengaruh Sistem Imbalan dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) PT. Buana Tirta Abadi”*

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format-kan mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mengpublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi  
Pada Tanggal : 22 Juli 2024

Yang menyatakan

  
(Aldi Saputra)



## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN PENULIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	5

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Penelitian Terdahulu .....	6
2.2 Grand Theory .....	9
2.3 Kepuasan Kerja .....	10
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	10
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	11
2.4 Sistem Imbalan.....	14
2.4.1 Pengertian Sistem Imbalan.....	14
2.4.2 Jenis Sistem Imbalan.....	14
2.4.3 Indikator Sistem Imbalan .....	15
2.4.3 Tujuan Sistem Imbalan .....	16
2.5 Pengembangan Karir.....	17
2.5.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	17
2.5.2 Manfaat Pengembangan Karir.....	18
2.5.3 Indikator Pengembangan Karir .....	18
2.5.4 Tahapan dan Bentuk Pengembangan Karir.....	20
2.6 Kerangka Pemikiran.....	21

2.7 Hipotesis Penelitian.....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Tahapan Penelitian .....	24
3.1.1 Metodologi Penelitian .....	24
3.1.2 Subjek, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
3.1.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	24
3.2 Operasional Variabel.....	26
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.4 Teknik Pengolahan Data .....	28
3.4.1 Uji Instrument Penelitian .....	29
3.4.2 Analisis Data .....	29
3.5 Instrument Penelitian .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Subjek Penelitian .....	33
4.2 Analisis Deskriptif .....	33
4.2.1 Karakteristik Responden .....	33
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	35
4.3 Uji Instrument Penelitian .....	38
4.3.1 Uji Validitas .....	38
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	39
4.4 Analisis Data .....	40
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	40
4.4.2 Uji Hipotesis.....	42
4.5 Uji Statistik Deskriptif .....	46
4.6 Pembahasan.....	48
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	51
5.2 Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah PHL PT. Buana Tirta Abadi 2024 .....	2
Tabel 2.1 Penelitian Tedahulu .....	6
Tabel 3.1 <i>Time Schedule</i> .....	24
Tabel 3.2 Populasi .....	25
Tabel 3.3 Operasional Variabel .....	26
Tabel 3.4 Kategori Penilaian Skala Likert .....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen .....	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	34
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Sistem Imbalan .....	35
Tabel 4.5 Kecenderungan Jawaban Responden Berdasarkan Nilai Mean....	36
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir ....	36
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	40
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	40
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	42
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	42
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	44
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji f).....	45
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik Deskriptif Per-Variabel .....	46
Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik Deskriptif Per-Item Pernyataan .....	47

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1 Sistem Imbalan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....</b>	<b>21</b>
--	-----------



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era modernisasi saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci terpenting bagi tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran dalam suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi (Amelia *et al.*, 2023). Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan perlu memiliki pegawai yang berkualitas untuk menciptakan sumber daya yang lebih baik dalam keberhasilan perusahaan, salah satu caranya dengan perusahaan memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Penting bagi sebuah perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja pegawainya untuk memastikan pendapatan yang lebih tinggi bagi organisasi karena, kepuasan kerja merupakan faktor yang cukup sangat penting dalam mencapai tujuan dengan hasil kerja yang optimal (Vendriana Lisdiani, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Wahyanti, (2019), bahwa pengembangan karir dan kompensasi (sistem imbalan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja mempengaruhi pengembangan karir dan kompensasi pada pegawai PT. PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yoyakarta. Hal tersebut, dilihat pada kinerja pegawai yang menurun. Peningkatan telah tercapai dalam pengembangan karir dan sistem imbalan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi jika telah melakukan peningkatan yang lebih baik terhadap pegawai. Mengacu pada fenomena tersebut, sistem imbalan dan pengembangan karir menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2017), salah satu faktor kepuasan kerja adalah faktor finansial yang berisikan promosi dalam mengembangkan karir pegawai. Menurut penelitian Akhwanul Akhmal *et al.*, (2019), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai pada suatu perusahaan. Sementara, menurut Husnan (2003), salah satu faktor kepuasan kerja adalah imbalan yang didapat dan dirasakan kurang sesuai. Hal

tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Taryana Taryana, Budi Sulistiyo Nugroho, Sri Hardianty (2024), yang menyatakan bahwa imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya pegawai yang diberi imbalan dengan baik akan merasa dihargai dan merasakan kepuasan dalam dirinya.

PT. Buana Tirta Abadi merupakan suatu perusahaan pengolahan air mineral dalam kemasan (AMDK) dengan badan hukum yang berdasarkan akte notaris sejak Juni 1997, berlokasi di Jl. Desa Pasir Buncir No. 23 Cinagara, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16730, Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan cabang dengan produksi merek dagang Vit dan Club. Berdasarkan hasil survei, jumlah keseluruhan pegawai pada bulan Februari 2024 sebanyak 125 orang, didalamnya terdiri dari laboratorium, staf, departemen produksi galon dan departemen gudang, departemen kebersihan dan departemen security. Setiap departemen terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak dan Pekerja Harian Lepas (PHL).

**Tabel 1.1 Jumlah PHL PT. Buana Tirta Abadi 2024**

No	Tahun	Status Kerja	Jumlah
1	2020	PHL	67
2	2021	PHL	72
3	2022	PHL	73
4	2023	PHL	77
5	2024	PHL	75

Sumber : Karyawan Tetap Dept. Lab. Analis Fisika Kimia

Berdasarkan menurut hasil survei pada tahun 2024 jumlah PHL PT. Buana Tirta Abadi sebanyak 75 orang. PHL adalah pekerja yang bekerja secara tidak tetap, biasanya dengan kontrak jangka pendek, tanpa jaminan keamanan, dan seringkali tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan pekerja tetap. PT. Buana Tirta Abadi adalah perusahaan yang memiliki banyak PHL dalam struktur kerjanya dan dalam konteks industri saat ini, perusahaan-perusahaan sering mengandalkan PHL untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sementara. Namun kondisi kerja PHL seringkali tidak menentu, sehingga dapat menimbulkan masalah seperti ketidakpastian kerja, kurangnya jaminan sosial, serta rendahnya kepuasan kerja dan hal ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan.

Permasalahan yang di hadapi PHL mengenai sistem imbalan seringkali tidak terlepas dari pemberian imbalan yang kurang memadai, dengan pemberian upah yang telah ditentukan dan jumlah waktu kerja mengikuti peraturan dari pemerintah. Upah yang diberikan sebesar Rp120.000,00 / hari untuk PHL yang bekerja ditahun pertama, dan pada setiap tahun berikutnya kemungkinan naik sebesar Rp10.000,00 sehingga menjadi sebesar Rp130.000,00 / hari, dengan jumlah upah tersebut dirasa kurang memadai dalam memenuhi kebutuhan PHL jika dibandingkan dengan UMR Kabupaten Bogor tahun 2024 yaitu sebesar Rp4.579.541,00. Begitu jumlah jam kerja terhitung 8 jam / hari dengan waktu kerja kurang dari 20 hari dan hal tersebut tergantung jumlah permintaan yang masuk ke perusahaan serta panggilan untuk masuk kerja bagi PHL dengan produksi tidak bermuatan lebih, dirasa terkadang kurang efektif karena pemberitahuan untuk masuk kerja tersebut dapat beberapa jam sebelum masuk jam kerja. Permasalahan tersebut, berdasarkan jumlah waktu kerja yang didapatkan PHL kurang memuaskan karena pemberitahuan panggilan masuk kerja PHL kurang efektif, sehingga PHL tidak lebih cepat menerima informasi tersebut dan hal ini berpengaruh terhadap upah yang diterima PHL.

Permasalahan dalam pengembangan karir PHL adalah kurangnya pengakuan terhadap pekerjaan atas masa kerja dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan yaitu dalam promosi status kerja dapat dilakukan jika sudah menjalankan masa kerja diatas 2 tahun. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Februari 2024 yang dilakukan dengan salah satu karyawan tetap Dept. Lab Analis Fisika Kimia, terdapat sekitar kurang lebih 30-an pekerja / 75 PHL dari beberapa Departemen yang berada di PT. Buana Tirta Abadi dengan masa kerja yang diatas 2 tahun namun masih berstatus kerja PHL, sehingga jumlah upah yang diterima mengikuti status kerjanya. Tidak menutup kemungkinan perusahaan kurang memperhatikan pengembangan karir dari segi promosi status kerja pegawainya, yang sebagaimana telah disepakati sebelumnya.

Dengan terdapat permasalahan tersebut, berdampak terhadap kepuasan kerja PHL PT. Buana Tirta Abadi. Dimana PHL merasa kurang bersemangat dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara, dalam menjalankan tugas-tugas pada saat proses produksi PHL terlalu bersantai terkadang pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Sehingga, atasan pada

beberapa departemen harus melakukan pengawasan yang lebih intensif dan lebih sering yakni setiap 4 jam sekali atau 2 kali pada setiap *shift* kerja untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan dengan benar dan tepat waktu terkhusus pada departemen gudang, departemen produksi galon dan departemen *security*.

Dari pemaparan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem imbalan dan pengembangan dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Peneliti ingin mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan sistem imbalan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Sehingga, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Sistem Imbalan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) PT. Buana tirta Abadi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan mempertimbangkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Sistem Imbalan terhadap Kepuasan Kerja pekerja harian lepas (PHL) PT. Buana Tirta Abadi?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pekerja harian lepas (PHL) PT. Buana Tirta Abadi?
3. Bagaimana pengaruh Sistem Imbalan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pekerja harian lepas (PHL) PT. Buana Tirta Abadi?

## **1.3 Batasan masalah**

Untuk memfokuskan dan memperkecil permasalahan penelitian ini, penulis membatasi permasalahan dengan hanya meneliti terkait mengenai pengaruh sistem imbalan dan pengembangan karir yang diberikan terhadap kepuasan kerja pada PHL PT. Buana Tirta Abadi.

## **1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini mengingat latar belakang informasi yang diberikan di atas, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Imbalan terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) PT. Buana Tirta Abadi;
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) PT. Buana Tirta Abadi; dan



3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Imbalan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) PT. Buana Tirta Abadi.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

##### **a) Manfaat Teoritis**

1. Memperluas pengetahuan khususnya di bidang sistem imbalan terhadap kepuasan kerja;
2. Memperluas pengetahuan khususnya di bidang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja; dan
3. Menjadi referensi bagi peneliti yang akan mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini dimasa yang akan datang.

##### **b) Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Buana Tirta Abadi terkait sistem imbalan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja bagi PHL; dan
2. Membuka kesempatan bagi peneliti lain yang akan menjadikan kepuasan kerja sebagai sarana untuk penelitian.

##### **c) Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber atau tolok ukur bagi para akademisi yang akan melakukan penelitian terkait di masa mendatang, selain manfaat teoritis dan praktisnya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Menurut berdasarkan pada hasil penelitian yang telah peneliti lakukan terkait "Pengaruh Sistem Imbalan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PHL PT. Buana Tirta Abadi", maka peneliti menarik kesimpulannya yakni sebagai berikut.

1. Sistem Imbalan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PHL PT. Buana Tirta Abadi. Hal tersebut terlihat untuk nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,753 > 1,993$ );
2. Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja PHL PT. Buana Tirta Abadi. Hal tersebut terlihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,265 > 1,993$ ); dan
3. Sistem Imbalan dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PHL PT. Buana Tirta Abadi. Hal tersebut terlihat pada signifikansi  $0,000 < 0,05$  begitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,324 > 3,12$ ).
4. Besarnya pengaruh sistem imbalan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini sebesar 49,5% dan sekitar 50,5% sisanya dijelaskan dalam variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Menurut berdasarkan pada hasil kesimpulan penelitian di atas, peneliti memberi beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan dalam mempertimbangkan kembali bagi perusahaan, begitu pun untuk para peneliti selanjutnya yakni sebagai berikut :

a) Bagi Perusahaan PT. Buana Tirta Abadi

1. Perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan dan mempertimbangkan kembali mengenai imbalan PHL berdasarkan permasalahan mengenai upah yang kurang memadai dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan hasil statistik deskriptif item pernyataan SI2 yang paling

berpengaruh, menjadi salah satu faktor permasalahan sistem imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PHL PT. Buana Tirta Abadi; dan

2. Perusahaan dapat lebih memperhatikan dan mempertimbangkan kembali mengenai pengembangan karir PHL melalui promosi status kerja dengan apa yang telah disepakati bersama sebelumnya, sehingga perusahaan dapat lebih objektif dalam mengembangkan karir PHL yang lebih baik lagi. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi PHL dalam bekerja.

b) Diperuntukan bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti terkait pengaruh sistem imbalan dan juga pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Secara teoritis, masih terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini diperlukan dilakukanya penelitian lebih lanjut kembali terkait faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yang tidak diteliti oleh peneliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adih Supriadi, Ani Kusumaningsih, Kohar, Andri Priadi, Andi Yusniar Mendo, Lisda L. Asi, Robiyati Pdunge, Afriyana Amelia Nuryadin, A.H.B.F.U. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by T. Media. Surakarta, Jawa Tengah: CV Tahta Media Group.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Ahmad Miptahul Fadli, A.W.H.& C.W.W. (2022) ‘Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi’, *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), pp. 1–4.
- Akhwanul Akhmal, Fitriani Laia, & R.A.S. (2019) ‘Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 08(01), pp. 01–06. Available at: <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1011>.
- Allail Niken Suciani, Edy Suwasno, Z.M. (2022) ‘Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri’, *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), pp. 01–13. Available at: <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.489>.
- Amelia, A. R. et al. (2023). ‘Hubungan *Knowledge Management* dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas’, *Journal. Ildikti9.id*, 7, pp. 376–384.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendeksatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As’ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusaka Setia.
- Dian Prasetyo Widyaningtyas, N.F. dan B.H.M. (2023) ‘Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), pp. 396–405. Available at: <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1011>.
- Diawati. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon)*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 28–51.
- Fathoni, A. (2011). *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gary Dessler, (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penhallindo.
- Geralda, V., Kusumiati, R.Y.E. and Prasetya, B.E.A. (2022) ‘Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Makassar Cabang Panakukkang’, *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(3), pp. 1093–1102. Available at: <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Hadir Sugianto, C.A.& M.M.M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), pp. 97–108.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS: Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke 10, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hindarti, F., & Wayyudi, A. (2015). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi(Studi Pada Karyawan PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(3), 5–6.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pelayanan Publik, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Iqbal Faronsyah, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113-121.
- Ni Made Priartini, P.I.R. (2020) ‘Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada Holiday Inn Express Baruna Bali’, *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 3(2)N, pp. 58–68.
- Nduru, R. *et al.* (2024) ‘Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Self Efficacy di PT . Bahana Unindo Teknik’, *Prosiding SEMANIS*, 2(2002), pp. 505–511.
- Nugraha, D.A. *et al.*, (2022) ‘Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat’, *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, 6(1), p. 81. Available at: <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>.
- Nugroho, F., Yunitasari, P. and Agung (2021) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan Dan Jembatan Kediri’, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(1).
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.

- Priyono, and Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- R., F., Tamsah, H. and Kadir, I. (2017) 'Pengaruh Imbalan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Badan Layanan Umum (BLU) Pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar', *Jurnal Mirai Manajement*, 1(2), pp. 14–23.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/32966/2126>.
- Rani Veriyani, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah MEA (manajemen Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 1-14.
- Ricardo, R. (2022). 'The Effect Of Salary, Career Development and Rewards On Job Satisfaction (Study Of Human resource Management Literature)'. *DIJDBM (Dinasti international Journal Of Digital Bussibess Management)*. 3(3), pp. 514–524.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Samsudin, H. Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia journal (TMJ)*, 7(1), 68-77.
- Saputra, E.B. (2022) 'The Effect of Salary, Career Development and Rewards on Job Satisfaction (Study of Human Resource Management Literature)', *International Journal Of Advanced Multidiciplinary*, 1(2), pp. 133–142. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/ijam.v1i2>.
- Septrina, & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packing Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 13-19.
- Serli Marlina Pakualam, Kaharuddin, & Sriayu Aritha Panggabean. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2), 95–102. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i2.3296>
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinaga, H.H.U. and Wahyanti, C.T. (2019) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta', *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(2), p. 184.
- Sinamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Siregar, Z.M.E., Marihot, M. and Lubis, I. (2023) 'Does Reward System Effect Employee Job Satisfaction: Evidence from Public Sector', *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOb)*, 3(1), pp. 51–55. Available at: <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v3i1.259>.
- Siti Sanidatur Rohmah (2020) 'Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang', *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), pp. 147–162.
- Sondang Paian Siagian. (2013). Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi. Lembaga Administrasi Negara.
- Sudarmin. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadani, S.A. (2016) 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (persero) tbk. Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), pp. 1–10.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Taryana Taryana, Budi Sulistiyo Nugroho, Sri Hardianty, M.R.T. and H.F. (2024) 'The Effect Of Rewards On Employee Job Satisfaction With Commitment As A Moderating Variable', *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, pp. 1605–1612.
- Tumati, R. and Yousfi, M.D. Al (2023) 'Reward system and job satisfaction among employees in the hotel industry in the Sultanate of Oman', *Research Journal of Business and Management*, 10(1), pp. 19–28. Available at: <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2023.1715>.
- Vendriana Lisdiani, N. (2017) 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang'. *Diponegoro Journal Of Social and Political Scince*, pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.
- Widyastiara, K. and Silvianita, A. (2020) 'The Effect Of Reward System On Employee's Job Satisfaction Study In Singosari National Artificial Insemination Center', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), pp. 11–16.
- Yusuf Rahman Al Hakim, Mochamad Irfan, Rahayu Mardikaningsih, E.A.S. (2018) 'PERANAN HUBUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN', *GLOBAL*, 03(01), pp. 37–45.
- Zainal, V. R., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014). Islamic Human Capital Management, Manajemen Sumber Daya Insani (Revisi 2). Raja Grafindo Persada.

