

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai - nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaanyang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. kepuasan kerja adalah keadaan psikis yg menyenangkan yg dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan Karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.

Menurut Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Dengan kata lain menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Noe et.al dalam Edison Anwar (2016) mengatakan bahwa ada tiga aspek penting dari kepuasan kerja yaitu yang pertama, kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai yang didefinisikan sebagai apa keinginan seseorang untuk mendapatkannya, baik secara sadar maupun tidak, yang kedua adalah menekankan bahwa karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda terhadap nilai-nilai yang penting, dan ini sangat penting dalam menentukan sifat dan tingkat kepuasan mereka. Seseorang dapat menghargai upah yang tinggi di atas segalanya yang lain mungkin menghargai tinggal dalam wilayah geografis tertentu, dan aspek yang ketiga adalah persepsi. Oleh karena itu faktor gangguan terhadap kepuasan harus menjadi perhatian dari para manajer atau pemimpin.

Jika ketidakpuasan ini berkembang luas terhadap beberapa karyawan yang ada maka akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja diatas adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaannya di dalam suatu perusahaan atau tingkat rasa puas yang dirasakan individu terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad dalam Priansa (2018, p. 301) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah berikut:

1. Faktor psikologi.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor social.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan istirahat,perlengkapan kerja, keadaan ruangnya, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor financial.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi system dan besarnya gaji atau upah, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.3 Indikator - Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector dalam Priansa (2018, p. 292) ia menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap

mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan

diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sagala dalam Priansa (2018, p.161) menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Mondy (2008) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Menurut Flippo (2002) Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari posisi atau jabatan sebelumnya sesuai dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan.

2.2.2 Jenis – Jenis Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. *Bersifat sementara*, Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
2. *Bersifat Tetap*, Seorang karyawan ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. *Bersifat kecil*, Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang , dan tanggung jawab dan gaji.
4. *Bersifat Kering*, Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi Disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

2.2.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Priansa (2018, p. 163) Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai, antara lain :

1. Kinerja dan roduktivitas kerja.
2. Pengalaman.
3. Kompetensi dan profesionalisme.
4. Pendidikan.
5. Prestasi.
6. Pimpinan.
7. Rekan kerja.
8. Pegawai dengan posisi lebih rendah.
9. Jaringan kerja.
10. Nasib.

2.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2018, p. 163) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah :

1. Perencanaan karir.

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan karir individu.

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran umpan balik terhadap kinerja.

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi pegawai bertahun tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pengembangan karir. Umpan balik didalam usaha pengembangan karir pegawai mempunyai beberapa sasaran :

- a. Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karir nya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan untuk promosi di waktu mendatang bila memang mereka memenuhi syarat.
- b. Untuk menjelaskan kepada pegawai yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.
- c. Untuk mengidentifikasi apa tindakan – tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Martoyo dalam Priansa (2018, p. 319) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*. Baik yang langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung (nonfinancial). Menurut sastrohadiwiry (2005) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut werther dan davis (1996) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan kompensasi financial adalah pemberian atas balas jasa kepada tenaga kerja atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi memcapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

2.3.2 Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin dalam Priansa (2018, p. 324) adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian SDM secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif.
Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa karyawan akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
System pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan dalam Priansa (2018, p. 333) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan.
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan organisasi.
Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.
3. Serikat buruh.
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.
4. Produktivitas kerja pegawai.
Jika Produktivitas kerja pegawai dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan dengan besarnya upah minimum regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi pegawai.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relative kecil.

7. Posisi jabatan pegawai.

Pegawai yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang akan mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang esar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena ternyata terdapat banak penganggur (unemployment).

10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian

untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil tingkat kompensasinya relative rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer kompensasinya lebih besar daripada pekerjaannya kuli panggul barang.

2.3.4 Kompensasi Finansial

1. Kompensasi Langsung.

Adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh putri, hamid, dan nurtahjono (2015) Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dari penjelasan tersebut kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.

2. Kompensasi Tidak Langsung.

Kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya dengan kompensasi langsung salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut putri, hamid, dan nurtahjono (2015), “Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan”. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.3.5 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan adalah sebagai berikut :

1. **Pembayaran gaji dan upah**, gaji dan upah adalah basis yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. **Pembayaran insentif**, pengertian insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. **Tunjangan**, pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

2.4 Penelitian Terdahulu

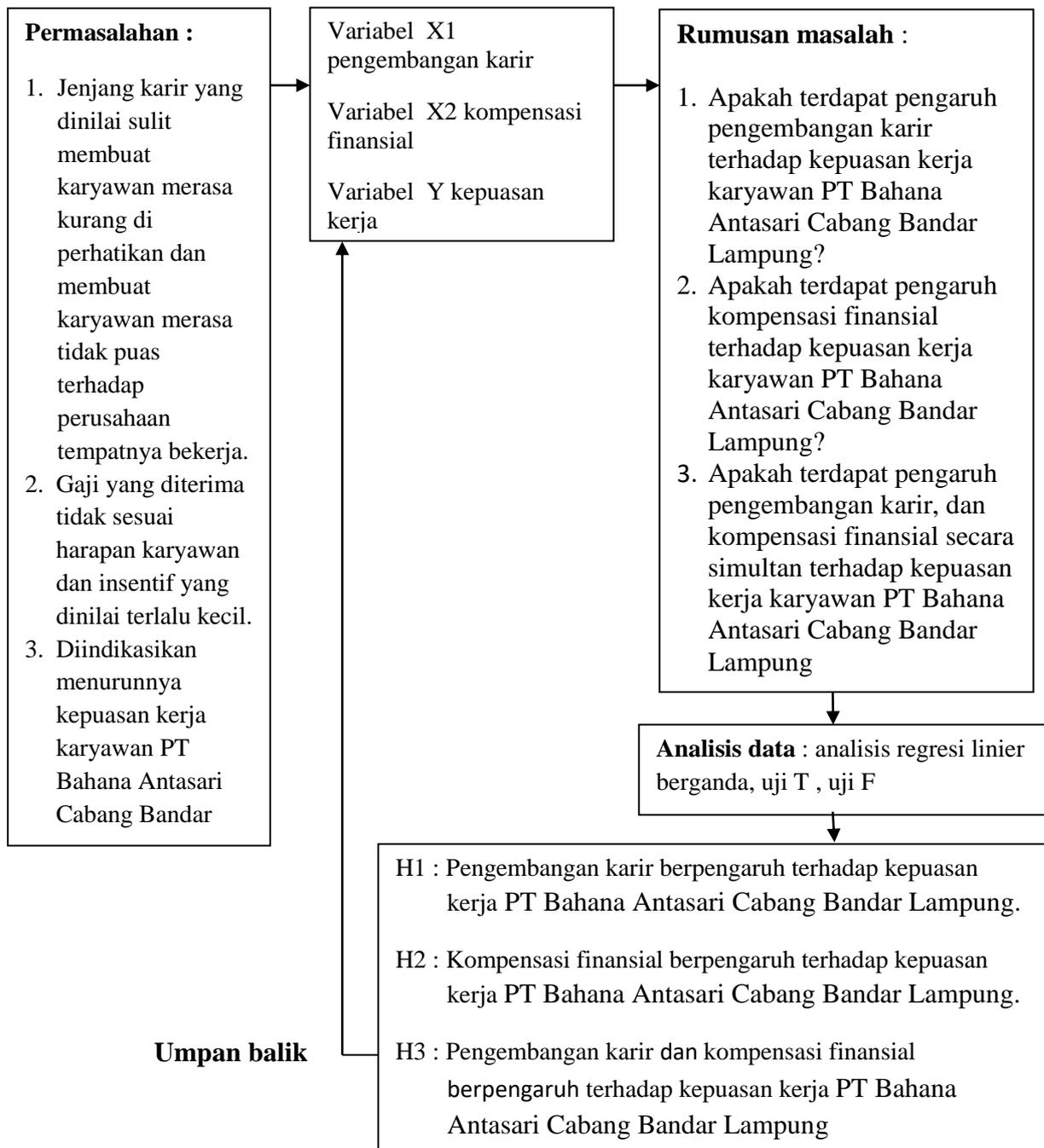
Tabel 2.4.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putri, Arlina Candra (2015)	Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.	hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.
2.	Krista Indrawati Syaifullah (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Cabang Jember	Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor. Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Megah Motor.
3.	Kriswanti (2017)	Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	Hasil analisis variabel mediasi menggunakan uji Sobel, menemukan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dan pengaruh

		Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensai finansial terhadap kinerja pegawai
4.	Syaiful Bahri , Yuni Chairatun Nisa (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



(Gambar 2.1)

2.6 Hipotesis

Menurut sugiyono (2017, p.63) merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka piker tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.6.1 Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Priansa et.al (2018, p.161) menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja. Masalah yang terjadi pada PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung mengenai pengembangan karir karyawan yang dinilai sangat sulit dilaksanakan dikarenakan salah satu syarat kenaikan jabatan khususnya divisi pemasaran/sales adalah jumlah target yang harus dicapai, akan tetapi beban target yang harus di capai dianggap terlalu tinggi yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) Pengembangan karir ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kebijakan dalam pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut septerina et. Al (2018) Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Masalah yang terjadi pada PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung selain pengembangan karir adalah kompesasi finansial. Masalah yang terjadi mengenai kompensasi financial di PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung khususnya divisi pemasaran/sales adalah gaji yang diterima karyawan masih belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan dan insentif yang dinilai terlalu kecil, sedangkan kompensasi finansial itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian Putri, Arlina Candra (2015), menyatakan bahwa hasil penelitian diperoleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H₂: Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Priansa et.al (2018, p.161) menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Adapun yang dimaksud dengan kompensasi financial Menurut septerina et.al (2018) Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada

karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Kurniawan (2015) Pengembangan karir ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arlina Candra (2015), menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H₃: Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.