

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi menciptakan persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar mampu bersaing dalam dunia bisnis. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama yang dibutuhkan untuk keberlangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan ini menjadi tugas sumber daya manusia berkaitan dengan mengelolah unsur manusia dengan unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berkaitan dengan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak akan lepas dari besarnya pelatihan dan kompensasi. Sebagaimana diketahui bahwa karyawan bekerja untuk mengharapkan pelatihan dan kompensasi yang lebih baik lagi di kemudian hari. Perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang adil dan pelatihan yang baik akan membuat karyawan merasa puas. Kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan menunjukkan totalitas dalam perusahaan. Namun apabila mereka tidak merasa puas maka para karyawan akan setengah – setengah dalam bekerja. Hal ini akan berimbas pada kualitas perusahaan itu sendiri. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik, perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang adil dan harus bisa juga dalam mengimplementasikan pelatihan pada karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Strauss dan Sayles (2012 : 6), mengatakan bahwa: “Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, sebab karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan

bosan, emosinya tidak stabil, sering mencari dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sering dilakukannya”.

Wong Coco Grup dimulai pada tahun 1984 dengan berdirinya PT Keong Nusantara Abadi yang memproduksi *escargots* (siput daging) yang sebagian besar dari mereka seluruhnya diekspor ke luar negeri. Pabrik pengolahan *escargot* pertama kali didirikan di Natar, Lampung Selatan. Daging bekicot, yang awalnya tidak menarik bagi orang Indonesia sebenarnya telah menjadi makanan favorit dan mewah untuk orang-orang di seluruh Dunia. *Escargot* terkenal di internasional terutama di Perancis dan Kanada. PT Keong Nusantara Abadi berusaha untuk memperpanjang garis makanan dan minuman lainnya, seperti Nata de Coco, *Aloe Vera*, *Palm Buah*, *Jelly*, *Ice Bon Bon*, *Grass Jelly*, *Sirsak Jus*, *Ice Coffee*, jagung manis, Fermentasi Bean, dan lain-lain. PT Keong Nusantara Abadi menjadi produsen utama minuman kaleng Nata de Coco. Saat ini, Wong Coco menjadi perusahaan pemimpin Nata de Coco di pasaran Indonesia.

Pada tahun 2000 PT. Keong Nusantara Abadi memperoleh setifikat ISO 9001 dari Basa Industry Quality Insurance. Dalam penerapan system manajemen mutu, dibentuk tim ahli dari Perancis, Jepang, Taiwan untuk membantu PT. Keong Nusantara Abadi. Mereka ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka dalam peningkatan kualitas dan pengembangan sanitasi, kebersihan produksi, kapasitas produksi, pangsa pasar serta manajemen perusahaan. Faktor-faktor penting itu yang telah membuat produk Wong Coco dicari oleh konsumen meskipun harganya lebih mahal jika dibandingkan dengan yang lain konsumen yang peduli pada kualitas dan kesehatan memahami bahwa kepuasan adalah hal yang tidak ternilai. Melalui penelitian yang berkelanjutan perusahaan pada divisi Research and development telah berhasil membuat beberapa terobosan dan diversifikasi produk, menambahkan produk makanan dan minuman Wong Coco sampai 35 jumlahnya dalam langkah untuk memenuhi tuntutan untuk konsumsi makanan olahan, Wong Coco telah

mendirikan pabrik baru seluas 28 Ha di Bajar dan Kediri. Sejalan dengan visi perusahaan, pabrik ini akan membawa PT. Keong Nusantara Abadi ke baris atas produsen makanan dan minuman bersekala internasional.

**Tabel 1.1 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung**

NO	DEPARTEMEN	JABATAN	JUMLAH
1	Manajer	Manajer Produksi	1
		Manajer Pabrik	1
2	Administrasi	Administrasi Pabrik	1
		Adm. Nata Export	1
		Adm. Gudang Packing dan Karantina	2
		Adm. Fermentasi	1
		Adm. Laboratorium	1
3	Produksi	Kabag. Nata Export	1
		Staff Nata Export	25
		Kabag. Nata Lokal	1
		Wakabag Nata Lokal	1
		Dm. Pro. Nata Lokal	1
		Staff Nata Lokal	27
		Dm. Pro Nata Lokal	1
		Staff. Fermentasi	16
4	Supervisor	SPV. PRO. Nata Export	1
		SPV. Seamer Nata Export	1
		SPV. Retort Nata Export	1
		SPV. QC. Proses Export	1
		SPV. Preparation Line Nata	1
		SPV. QC. Proses Lokal	1
		SPV. Nata Lokal	1
		SPV. Maintenance Umum	1
		SPV. Maintenance Produksi	4
		SPV. Maintenance	1
		SPV. Gudang Packing	1
5	Maintenance	Kabag. Maintenance Produksi	1

		Wakabag Maintenance Umum	1
		Staff Maintenance	1
6	Warehouse	Kabag. Gudang Peking	1
		Staff Gudang	63
7	Quality Control	Kabag. Listrik	1
		Staff Listrik	1
9	Laboratorium	Staff Laboratorium	39
10	Sanitasi	Staff Sanitasi	5
	Jumlah Karyawan		209

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi Lampung 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa PT. Keong Nusantara Abadi pada bagian produksi memiliki karyawan sebanyak 209 dengan jabatan dan tugas masing-masing sesuai dengan tugasnya.

**Tabel 1.2 Standar Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung**

<b>Penilaian Kepuasan Kerja</b>	<b>Keterangan</b>
5	Sangat Puas
4	Puas
3	Cukup Puas
2	Kurang Puas
1	Sangat Tidak Puas

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi Lampung 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat standar penilaian kepuasan kerja yang telah di tetapkan oleh PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. Kepuasan kerja karyawan dikatakan dapat terpenuhi apabila setiap karyawan mampu memenuhi semua criteria penilaian dan standar penilaian yang berlaku dalam perusahaan.

**Tabel 1.3 Hasil Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung**

No	Kriteria Penilaian Kepuasan Kerja	Skor	Keterangan
1	Kepemimpinan	3,03	Cukup Puas
2	Sistem Imbalan Jasa	2,94	Kurang Puas
3	Pelatihan dan Pengembangan	3,11	Cukup Puas
4	Rekan Kerja	3,77	Cukup Puas
5	Hubungan atasan dan bawahan	3,82	Cukup Puas
6	Kondisi Kerja	2,87	Kurang Puas
7	Pekerjaan	2,90	Kurang Puas
8	Jenjang Karir	3,02	Cukup Puas
9	Komunikasi	3,33	Cukup Puas
10	Kualitas Manajemen	4,23	Puas
Jumlah		33,02	

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

Dari tabel diatas hasil penilaian kepuasan kerja karyawan, bahwa diketahui jumlah aspek kondisi kerja karyawan yang paling rendah yaitu sebesar 2,87, ini menandakan karyawan masih merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kondisi kerja sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, motivasi dan perhatian yang diberikan oleh atasan salah satu contoh dari terciptanya kondisi kerja yang baik dan diinginkan oleh karyawannya. Hal ini di dukung dengan data tingkat ketidakhadiran (presensi) kerja karyawan bagian produksi yang dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung**

No	Bulan	Masuk Kerja	Tidak Masuk Kerja			Jumlah
			Alpha	Sakit	Izin	
1	Januari	203		4	2	209
2	Februari	197		12		209
3	Maret	197	3	6	3	209
4	April	189		15	5	209
5	Mei	197	1	11		209

6	Juni	202		7		209
7	Juli	197		8	4	209
8	Agustus	187	4	18		209
9	September	192	3	14		209
10	Oktober	187	2	20		209
11	November	201		6	2	209
12	Desember	189		17	3	209

Sumber : PT. Keong Nusantara Abadi 2018

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulannya dan berdasarkan data yang diperoleh diketahui rata-rata karyawan yang tidak masuk kerja tersebut adalah orang yang sama dengan alasan yang sama yaitu dalam kondisi tidak sehat atau sakit. Ketidakhadiran karyawan merupakan indikasi terjadinya ketidakpuasan kerja. Pegawai yang kurang puas biasanya cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi Mardiono dan Supriyatin (2014). Data ini mendukung survey kepuasan kerja yang menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak merasa puas.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/ rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin (Handoko, 2010 : 5) . Menurut Simamora dalam Hartatik (2014 : 91) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut: Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas , mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.

Kepuasan yang dihasilkan karyawan adalah faktor utama untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam persaingan global. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih optimal dan berpengaruh baik bagi perusahaan. Seperti pemberian pelatihan merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Begitu pula sebaliknya karyawan dengan pelatihan yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Penilaian produktivitas di PT. Keong Nusantara Abadi dilakukan dalam 1 bulan sekali, penilaian dilakukan oleh perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing kemampuan per individu karyawan dan akan disetujui atau dinilai oleh Kabag atau Manajer yang sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Cara menilai pelatihan dilakukan melalui penilaian produktivitas karyawan pra training, monitoring pelaksanaan program training, monitoring efektivitas training, pencatatan dilembar penilaian. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dapat dilihat berdasarkan dokumen dan pelatihan sebagai penilaian produktivitas karyawan. Penilaian Pelatihan karyawan dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

**Tabel 1.5 Penilaian Pelatihan**

<b>KETERANGAN</b>	<b>NILAI ANGKA</b>
Sangat Baik	91%-100%
Baik	76%-90%
Cukup Baik	61%-75%
Kurang Baik	51%-60%

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi, 2018

Berdasarkan Data Diatas Menjelaskan Nilai angka dan Keterangan yang sesuai dengan Penilaian Pelatihan di PT. Keong Nusantara Abadi untuk setiap karyawan dinilai dengan Kurang Baik sampai Sangat Baik dan memiliki hasil nilai Presentase sesuai dengan penilaian tersebut. Berikut hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan, yaitu:

**Tabel 1.6 Perkembangan Jumlah Peserta Pelatihan Bagian Produksi**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Peserta Pelatihan	Hasil yang dicapai	Keterangan
1	Januari	209	23	68,51%	Cukup Baik
2	Februari	209	28	72,47%	Cukup Baik
3	Maret	209	25	70,48%	Cukup Baik
4	April	209	21	60,81%	Kurang Baik
5	Mei	209	35	80,75%	Baik
6	Juni	209	26	71,35%	Cukup Baik
7	Juli	209	30	79,86%	Baik
8	Agustus	209	28	72,54%	Cukup Baik
9	September	209	27	71,34%	Cukup Baik
10	Oktober	209	29	73,64%	Cukup Baik
11	November	209	35	80,64%	Baik
12	Desember	209	24	70,24%	Cukup Baik

Sumber : PT. Keong Nusantara Abadi

Data Tabel 1.6 diatas, terlihat bahwa jumlah peserta Pelatihan karyawan yang ada di PT. Keong Nusantara Abadi. Peserta pelatihan ini menunjukkan bahwa para peserta karyawan menyadari betapa penting nya pelatihan yang diberikan. Namun peserta per bulan nya mengalami naik turun dan tidak stabilnya dalam mengikuti Pelatihan ini. Hasil presentase data diatas tidak stabil mengalami naik turun hasil yang dicapai setelah pelatihan. Dalam setahun semua karyawan bagian produksi mengikuti Pelatihan secara bergantian dan semua nya pernah mengikuti Pelatihan yang sudah terjadwalkan.

Perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Kompensasi menurut Rivai (2009: 741) adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi Yani (2012: 142) bisa berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi

finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan bayaran dalam bentuk uang yang diperoleh karyawan seperti gaji atau upah dan bonus. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

Bentuk keridakpuasan kerja yang dirasakan karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Lampung diduga juga disebabkan karena kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapannya. Hal ini disebabkan dari banyak karyawan yang mengeluh karena tidak mendapatkan bonus pada saat penerimaan gaji sehingga kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa tidak sesuai dengan harapan. Fenomena ini terjadi karena para karyawan tidak mampu mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah daftar bonus yang diterapkan oleh perusahaan pada tahun 2018:

**Tabel 1.7 Daftar Bonus PT. Keong Nusantara Abadi Lampung Tahun 2018**

<b>Tingkat Penjualan</b>	<b>Bonus</b>
Di bawah Rp. 100.000.000	0
Rp.100.000.000 – Rp. 110.000.000	Rp. 150.000
Rp. 110.000.000 - Rp. 125.000.000	Rp. 300.000
Rp.125.000.000 – 150.000.000	Rp. 450.000
Di atas 150.000.000	Rp. 600.000

Sumber : PT. Keong Nusantara Abadi 2018

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa penjualan dibawah Rp.100.000.000 tidak mendapatkan bonus, sedangkan untuk mendapatkan angka penjualan hingga Rp. 100.000.000 dinilai terlalu berat untuk karyawan sehingga diduga bentuk ketidakpuasan karyawan berkaitan dengan tingkat pekerjaan yaitu mengenai target penjualan yang terlalu tinggi dan menyebabkan karyawan tidak dapat menikmati kebijakan bonus yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengetahui factor yang mempengaruhi, oleh karna itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KEONG NUSANTARA ABADI LAMPUNG”

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Keong Nusantara Abadi Lampung?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Keong Nusantara Abadi Lampung?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Keong Nusantara Abadi Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilakukan di PT.Keong Nusantara Abadi yang beralamat di Jl. Raya Branti KM 18 Desa Bumisari RK.11 Kec.Natar, Kab.Lampung Selatan, Prov. Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini yaitu dari bulan April 2019 s/d Juli 2019

### **1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu : Pelatihan , Kompensasi dan Kepuasan kerja

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

2. Bagi Pihak Kampus

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat serta sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan pelatihan dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan

### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, dan hipotesis

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini berisikan tentang penyajian data, analisis data, penyajian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V Simpulan dan Saran**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TOERI**

#### **2.1 Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya Rivai, (2013 : 213).

Menurut Hamalik (2005 : 10), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Adapun Gomes (2003 : 197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu

mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya Logor (2015 : 3)

### **2.1.2 Manfaat Pelatihan**

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014 : 91) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

### **2.1.3 Tujuan Pelatihan**

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dalam Hartatik (2014 : 89) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

### **2.1.4 Indikator-indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006 : 46), diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengerian Kompensasi**

Menurut Panggabean (2005 : 181), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Saydam (2008 : 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2011 : 118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryono (2003 : 195) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.2.2 Jenis – jenis Kompensasi**

Noe (2008 : 374) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Dan kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

#### **a. Gaji.**

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b. Upah.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Pengertian kompensasi tidak langsung menurut Mondy dan Noe (2005 : 374): " Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. " Dan selanjutnya kompensasi tidak langsung menurut Nawawi, (2008 : 316) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal dan lain lain.

### **2.2.3 Tujuan Kompensasi**

Hasibuan (2007 : 122) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

1. Ikatan Kerjasama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya
5. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

#### **2.2.4 Indikator – indikator Kompensasi**

Menurut Umar (2007 : 17), indikator - indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

#### 7. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Robbins & Judge (2008 : 40) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat lain dikemukakan oleh Porter (2011 : 21), ia mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Lalu dijelaskan juga pengertian kepuasan kerja oleh Dole & Schroeder (2006 : 93), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Sedangkan Luthans (2010 : 22) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya.

### **2.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja**

Terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Wibowo (2007 : 504-505) yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai

bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan memiliki model fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5. Komponen genetik

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

### **2.3.3 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2003 : 203): “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi  
merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Penempatan karyawan  
menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.
3. Beban kerja  
besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.
4. Suasana dan lingkungan kerja  
keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.
5. Sarana dan prasarana,  
alat yang dapat menunjang atau mendukung kegiatankegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.
6. Sikap pimpinan  
sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
7. Sikap pekerjaan atau pekerjaan  
isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifat nya monoton atau tidak monoton.

### **2.3.4 Indikator - Indikator Kepuasan Kerja**

Melayu S.P Hasibuan (2008 : 202) menyatakan bahwa : “ Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.” Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik

2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Tingkat Pekerjaan

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

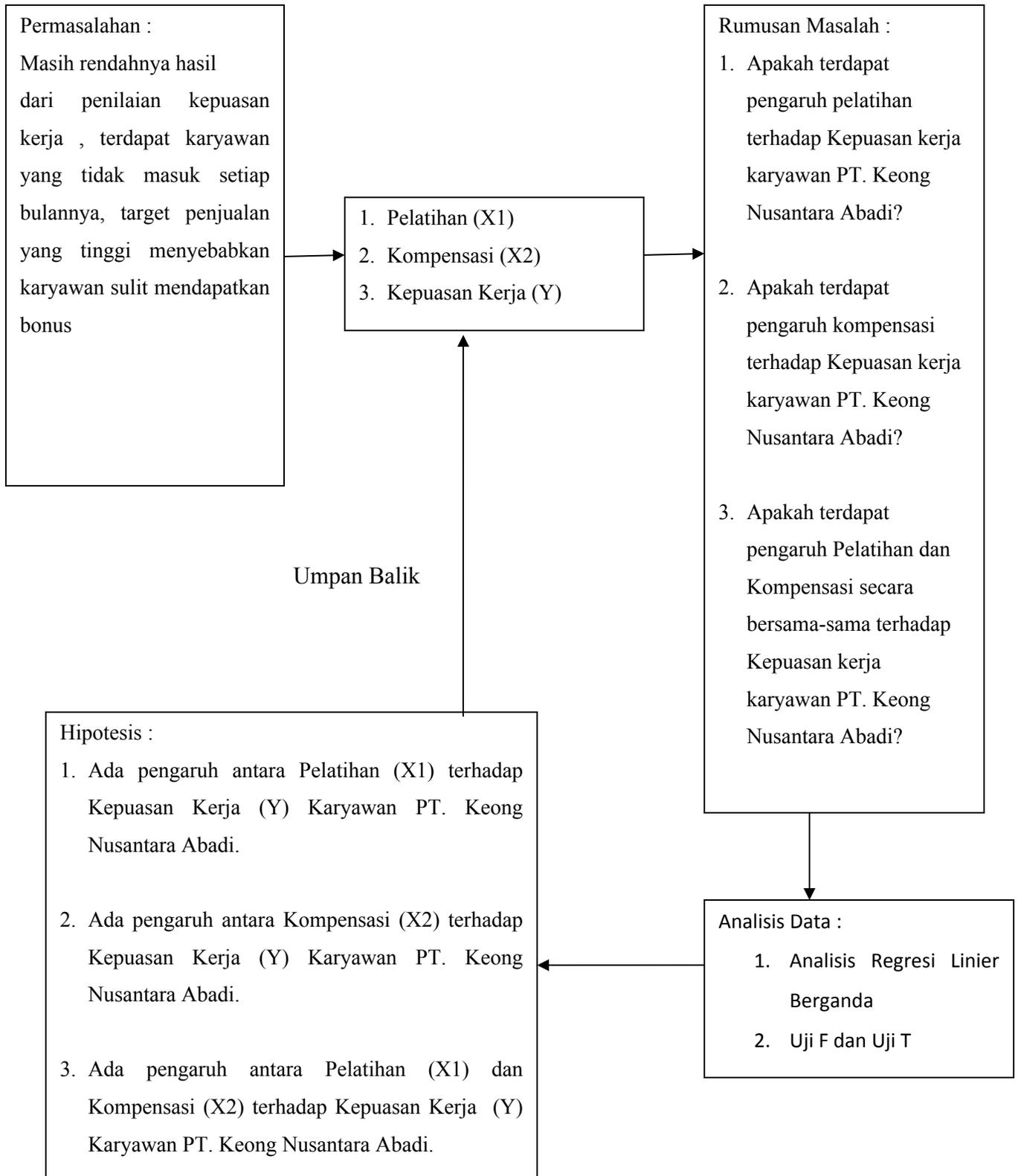
Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Saprudin (2018)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Trias Mitra Jaya	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,503 dan koefisien determinasi 0,253, kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,573 dan koefisien determinasi 0,328.
2	Yerri Suryoadi (2012)	Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,001. Dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang
3	Fernando Stefanus Lodjo (2013)	Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN Wilayah Suluttenggo Manado	Kuantitatif	Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Kompensasi dan stress kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT.	Kuantitatif	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh

		Bank Sulut Cabang Utama Manado		secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	I Putu Sedhana Yasa (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja

## 2.5 Kerangka Pemikiran



## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Sugiono (2005 : 45) Hipotesis adalah perdugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya. Dan berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh pelatihan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung
2. Diduga terdapat pengaruh kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung
3. Diduga terdapat pengaruh pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2006 : 11) metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan kata lain berguna untuk mengukur hubungan – hubungan antar variabel riset atau berguna untuk menganalisis bagaimana sesuatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Menurut Sugiyono (2017 : 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu

#### **3.2 Sumber Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif melalui survey dan kuesioner kepada subjek penelitian (responden). Kemudian pendekatan kualitatif melalui wawancara langsung kepada responden atau analisis dokumen

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Anwar Sanusi (2017 : 109), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan akan dikumpulkan oleh peneliti. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Keong Nusantara Abadi

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Anwar Sanusi (2017 : 109), data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jurnal–jurnal penelitian terdahulu, buku–buku yang berhubungan dengan variabel yang digunakan.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Anwar Sanusi (2017:105) Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti cara survei, cara observasi, dan cara dokumentasi.

#### **3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

metode pengumpulan data dengan cara mencari data melalui buku-buku, koran, majalah, literature lainnya. Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari tulisan-tulisan berupa buku-buku literature dan sumber baca lainnya yang berkaitan dengan objek perusahaan sebagai landasan teori.

#### **3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Yaitu pengumpulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

##### 1. Observasi

Menurut Anwar Sanusi (2017:111) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Pengumpulan data yang ini dilakukan di PT. Keong Nusantara Abadi.

##### 2. Wawancara

Menurut Anwar Sanusi (2017:105) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara dilakukan kepada Manajer Personalia Bpk. Warsono PT. Keong Nusantara Abadi.

##### 3. Kuesioner

Menurut Anwar Sanusi (2017:109), kuesioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar

pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah PT. Keong Nusantara Abadi.

**Tabel 3.1**  
**Instrument Skala likert**

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono ,(2017: 93)

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono, (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Jadi dengan demikian populasi yang akan digunakan peneliti adalah keseluruhan karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung sebanyak 209 karyawan

### 3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Menurut Anwar Sanusi (2017 : 91) , *Stratified Random Sampling* digunakan jika peneliti berhadapan dengan variabel yang heterogen, kerangka sampling dapat disusun secara lengkap, dan tersedia cukup biaya. Adapun sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi dengan jumlah 68 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus slovin, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karna kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolelir dan diinginkan, missal 10%

Berdasarkan rumus slovin diatas, maka besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{209}{1 + 209(0.1^2)}$$

$$n = \frac{209}{1 + 209(0,01)}$$

$$n = \frac{209}{1 + 2,09}$$

$$n = \frac{209}{3,09} = 68$$

### **3.5 Variabel Penelitian**

(Sugiyono, 2017: 68), adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (X) yaitu Pelatihan dan Kompensasi. Sedangkan untuk variabel terkait (Y) adalah Kepuasan Kerja. Untuk mengukur variabel penelitian, peneliti akan menggunakan daftar pertanyaan yang terdiri dari dua kelompok.

#### **3.5.1 Variabel bebas ( *independent variable* )**

Menurut Sugiyono (2017 : 39), variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2).

#### **3.5.2 Variabel terikat ( *Dependent Variable* )**

Menurut Sugiyono (2017 : 39), Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Kepuasan Kerja Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Sugiono (2017 : 58) variabel penelitian ini merupakan uraian sistematis tentang teori (dan bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Adapun Gomes (2003 : 197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.	Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu asset investasi penting dalam sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Peserta</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode</li> <li>5. Tujuan</li> <li>6. Sasaran</li> </ol>	Likert
Kompensasi (X2)	Saydam (2008 : 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.	kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Bonus</li> <li>4. Upah</li> <li>5. Premi</li> <li>6. Pengobatan</li> <li>7. Asuransi</li> </ol>	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Luthans (2010 : 22) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting	kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyenangi pekerjaannya</li> <li>2. Mencintai Pekerjaannya</li> <li>3. Moral Kerja</li> <li>4. Kedisiplinan</li> <li>5. Prestasi Kerja</li> </ol>	Likert

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut bisa mengukur apa yang hendak diukur, Sugiyono (2013 : 172) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrument. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus *product moment*, diolah menggunakan program spss 20 dengan kriteria sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

$N$  = Jumlah sampel

$X$  = Skor variabel X

$Y$  = Skor variabel Y

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Bila  $\text{Sig} < \text{Alpha} (0,05)$  maka instrumen valid  
Bila  $\text{Sig} > \text{Alpha}(0,05)$  maka instrumen tidak valid
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016 : 184) Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat di percaya atau diandalkan untuk menguji validitas, artinya reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat di dalam mengukur gejala yang sama. Atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan mendapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution 20*), selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $t$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.3**  
**Daftar Interpretasi Koefisien**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang / Cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2016 : 184)

### **3.8 Uji Persyaratan Analisi Data**

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2016: 171) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika  $Sig > 0,05$ .

### 3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat digunakan salah satunya dengan *compare means*

Kriteria pengujian hipotesis:

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier.  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  ditolak  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*)

### 3.8.3 Uji Multikolinier

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas dengan menggunakan model regresi. Analisis Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 20*) .

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi (2017:134) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1), dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi (Y) digunakan metode statistik regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja Karyawan	X1	= Pelatihan
a	= Konstanta	X2	= Kompensasi
b1, b2	= Koefisien regresi		

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t dilakukan dengan menguji signifikan apakah setiap variabel independen yaitu Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara persial.

Hipotesis yang digunakan adalah :

#### 1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Ho : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung.

Ha : Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai thitung > ttabel maka Ho ditolak
- b. Jika nilai thitung < ttabel maka Ho diterima
- c. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- d. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

## 2. **Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

Ha : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai thitung > ttabel maka Ho ditolak
- b. Jika nilai thitung < ttabel maka Ho diterima
- c. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- d. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

### 3.10.2 Uji F

Uji f yakni mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil F hitung dengan F tabel.

Uji F : Pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi.

Ho : Pelatihan dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja  
Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

Ha : Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja  
Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- c. Jika nilai  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- d. Jika nilai  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

#### 4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung yang berjumlah 68 orang. Untuk mengetahui data responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	45
2	Wanita	23
<b>Total</b>		<b>68</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah
1	17 - 25	17
2	26 - 35	21
3	36 - 50	30
4	> 50	0
<b>Total</b>		<b>68</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 36-50 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 36-50 tahun sebanyak 30 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	35
2	D3	11
3	S1	22
<b>Total</b>		<b>68</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA sebanyak 35 orang.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Kerja	Jumlah
1	2 tahun	33
2	3 tahun	33
3	4 tahun	2
<b>Total</b>		<b>68</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan lama bekerja diketahui 2 & 3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi didominasi oleh karyawan yang lama bekerjanya 2 & 3 tahun sebanyak 66 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja yang disebarakan kepada 68 responden adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Instruktur sangat terampil dalam mengikutsertakan peserta untuk berpartisipasi	7	10.3	26	38.2	31	45.6	4	5.9	0	0.0
2	Instruktur sangat menguasai materi dan selalu memberikan contoh-contoh yang aktual	13	19.1	30	44.1	23	33.8	2	2.9	0	0.0
3	Saya selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan	9	13.2	32	47.1	23	33.8	4	5.9	0	0.0
4	Peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh perusahaan.	12	17.6	33	48.5	19	27.9	4	5.9	0	0.0
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya	12	17.6	30	4.1	21	30.9	5	7.4	0	0.0
6	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	9	13.2	22	32.4	33	38.5	4	5.9	0	0.0
7	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	10	14.7	27	39.7	26	38.2	5	7.4	0	0.0

8	Metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti	8	11.8	19	27.9	33	48.5	8	11.8	0	0.0
9	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	9	13.2	23	33.8	29	42.6	7	10.3	0	0.0
10	Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan perkembangan pribadinya	10	14.7	30	44.1	2	35.3	4	5.9	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel pelatihan kerja adalah pernyataan 2, dengan pernyataan “Instruktur sangat menguasai materi dan selalu memberikan contoh-contoh yang aktual.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden (19.1%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 1 dengan pernyataan “Instruktur sangat terampil dalam mengikutsertakan peserta untuk berpartisipasi” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (10.3%).

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan	8	11.8	34	50.0	25	36.8	1	1.5	0	0.0
2	Gaji yang saya terima selalu tepat waktu	13	19.1	28	41.2	22	32.4	5	7.4	0	0
3	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup	7	10.3	26	38.2	28	1.2	7	10.3	0	0
4	Insentif yang saya terima memotivasi saya dalam bekerja	10	14.7	30	44.1	26	38.2	2	2.9	0	0

5	Insentif yang saya terima selalu mengalami peningkatan	10	14.7	31	45.6	21	30.9	6	8.8	0	0
6	Saya merasa puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan	7	10.3	28	41.2	26	38.3	7	10.3	0	0
7	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	12	17.6	25	36.8	27	39.7	4	5.9	0	0
8	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya	14	20.6	28	41.2	23	33.8	3	4.4	0	0
9	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	14	20.6	28	41.2	22	32.4	4	5.9	0	0
10	Upah yang diberikan kepada saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan	8	11.8	28	41.2	27	39.7	5	7.4	0	0
11	Upah yang diberikan sudah adil bagi saya	13	19.1	31	45.6	20	29.4	4	5.9	0	0
12	Pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman bekerja di perusahaan	13	19.1	25	36.8	21	30.9	9	13.2	0	0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel kompensasi adalah pernyataan 8 dengan pernyataan “Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden (20.6%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 6 dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (10.3%).

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa senang dengan suasana kantor sekarang	6	8.8	30	44.1	30	44.1	2	2.9	0.0	0.0
2	Saya memiliki pekerjaan yang menyenangkan	14	20.6	30	44.1	21	30.9	3	4.4	0.0	0.0
3	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya	10	14.7	27	39.7	24	35.3	7	10.3	0.0	0.0
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di bebaskan oleh perusahaan kepada saya	5	7.4	32	47.1	26	38.2	5	7.4	0.0	0.0
5	kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.	10	14.7	31	45.6	24	35.3	3	4.4	0.0	0.0
6	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik	13	19.1	23	33.8	27	39.7	5	7.4	0.0	0.0
7	Prestasi yang saya dapat sudah sesuai dengan keinginan saya	13	19.1	28	41.2	23	33.8	4	5.9	0.0	0.0
8	Prestasi yang saya dapatkan di dalam pekerjaan selalu mendapatkan penghargaan	8	11.8	25	36.8	30	44.1	5	7.4	0.0	0.0
9	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	12	17.6	28	41.2	23	33.8	5	7.4	0.0	0.0
10	Saya memperoleh pekerjaan yang pantas	11	16.2	27	39.7	24	35.3	6	8.8	0.0	0.0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Kepuasan Kerja adalah pernyataan 2, dengan pernyataan “Saya memiliki pekerjaan yang menyenangkan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden (20.6). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 1 dengan

pernyataan “Saya merasa senang dengan suasana kantor sekarang” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (8.8%).

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas ini menggunakan SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pelatihan (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 12	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi (X2) sebanyak 12 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompensasi (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2016 : 184)*

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.829	Sangat tinggi
Kompensasi (X2)	0.817	Sangat tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0.802	Sangat tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.873 dan nilai reliabilitas terendah adalah Pelatihan (X1) sebesar 0.820

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang digunakan sudah residual berdistribusi normal atau tidak, hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sampel normal)

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka dibawah ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja	0.080	0,05	$Sig > Alpha$	Normal
Kompensasi	0.558	0,05	$Sig > Alpha$	Normal
Kepuasan Kerja	0.169	0,05	$Sig > Alpha$	Normal

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, One-sample Kolmogrov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh 0,080 > 0,05 maka penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Kompensasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,558 > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,169 > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dari seluruh variabel berdistribusi normal.

### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program program SPSS 20

1. Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

**Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
X1	,398	0.05	Linier
X2	,345	0.05	Linier

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

**1. Pelatihan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,398 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier

**2. Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,345 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Kriteria pengujian :

3. Jika nilai VIF  $> 10$  maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

4. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 20

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	tolerance	Keterangan
X1	1.502	0.666	Tidak ada Gejala
X2	1.502	0.666	Tidak ada Gejala

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficients nilai VIF = 1.502 kurang dari 10 atau nilai collinierity tolerance = 0.666 diatas 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

### 4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Linier Berganda**

Nilai Korelasi (R)	R Square ( R <sup>2</sup> )
0,536	0,288

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,536 artinya tingkat hubungan antara pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) dan kepuasan kerja adalah positif lemah. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,228 artinya bahwa kepuasan (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) sebesar 0,228 atau 22.8%. Sedangkan sisanya sebesar 77.2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi**

	<b>B</b>	<b>Std.Error</b>
Constanta	15.818	4.306
Pelatihan (X1)	0.034	0.123
Kompensasi (X2)	0.442	0.110

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2$$

$$Y = 15.818 + 0,034 X1 + 0,442X2$$

Keterangan :

Y= Kepuasan kerja

X1 = Pelatihan

a = Konstanta

X2 = Kompensasi

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 15.818 menyatakan bahwa kepuasan kerja pada PT. Keong Nusantara Abadi adalah sebesar 15.818 apabila pelatihan dan kompensasi bernilai = 0.

- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,034$  menyatakan bahwa setiap penambahan pelatihan sebesar satu satuan maka akan menambah kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abdi sebesar 0,034 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,442$  menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi sebesar 0,442 satuan.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

- Ho : Pelatihan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja PT. Keong Nusantara Abadi Lampung
- Ha : Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka Ho ditolak, Ha diterima
- Jika nilai Sig  $> 0,05$  maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
13.157	0,000

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai Sig  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ) Karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji t Pelatihan dan Kompensasi**

	$t_{\text{hitung}}$	Signifikansi
Pelatihan (X1)	2.874	0.005
Kompensasi (X2)	5.159	0.000

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

##### 1. Pelatihan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Ho : Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

Ha : Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel pelatihan (X1) bahwa nilai sig (0.005) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

##### 2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Ho : Kompensasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

Ha : Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel kompensasi (X2) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berdasarkan perhitungan pada Pelatihan (X1) & Kompensasi (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < 0,05. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Luthans (2010 : 22) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting

### **4.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Hal ini berdasarkan perhitungan pada Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai sig (0.005) < 0.05 , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga di simpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung Adapun Gomes (2003 : 197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya

#### **4.6.3 Pengaruh Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Hal ini Berdasarkan perhitungan pada variabel Kompensasi ( X<sub>2</sub>) diperoleh nilai sig (0.000) < (0.05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha di terima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. Saydam (2008 : 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. Pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja karna berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karna berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

## 5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada PT. Keong Nusantara Abadi adalah :

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

- a. PT. Keong Nusantara Abadi Lampung harus mencari lain selain melakukan pelatihan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai.
- b. Pemberian kompensasi bagi para karyawan, sebaiknya dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standard dan biaya hidup minimal tanpa mengesampingkan asas adil layak dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya
- c. PT. Keong Nusantara abadi Lampung sebaiknya mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja seperti suasana kantor , beban pekerjaan , serta prestasi kerja.

### 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin meningkat diharapkan bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menggunakan faktor-faktor lain selain Pelatihan dan Kompensasi yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abdi Lampung, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh lebih besar.