

Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak surabaya

Muhammad Arif Pramono, Sri Handini
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Sri.handini@unitomo.ac.id

Abstract *The purpose of this research is to find out and analyze the effect of job training, organizational culture, career development, and compensation both simultaneously and partially on job satisfaction of employees of the Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya. Based on purposive sampling and slovin formula sampling techniques, a sample of 132 employees from the Tanjung Perak Kesyahbandaran Utama Surabaya was obtained. Data analysis techniques used multiple linear regression, F test, and t test. Based on the research results it is known that job training, organizational culture, career development, and compensation simultaneously influence job satisfaction of the Tanjung Perak Main Kesyahbandaran employees in Surabaya, this is evidenced by the results of the F test which show a significance value of less than 0.05 which is equal to 0,000. Job training, organizational culture, career development, and compensation partially affect job satisfaction of the Tanjung Perak Main Kesyahbandaran Surabaya employees, this is evidenced by the results of the t test which showed the significance value of all independent variables was smaller than 0.05. This study shows that employee job satisfaction is influenced by job training, existing culture in the company, career development, and compensation.*

Keywords: *job training; organizational culture; career development; compensation; job satisfaction*

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya. Berdasarkan teknik purposive sampling dan slovin formula sampling, sampel dari 132 karyawan dari Tanjung Perak Kesyahbandaran Utama Surabaya diperoleh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak di Surabaya, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 yang sama dengan 0,000. Pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara parsial memengaruhi kepuasan kerja karyawan Kesyahbandaran Surabaya Perak Utama, ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel independen lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, budaya yang ada di perusahaan, pengembangan karir, dan kompensasi.

Kata kunci: pelatihan kerja; Budaya organisasi; pengembangan karir; kompensasi; kepuasan kerja

PENGANTAR

Salah satu pendekatan dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan melalui kepuasan karyawan dalam bekerja (Indrasari, 2017; Indrasari et al., 2019). Sunyoto (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, juga kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang diharapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan kenyataan sebenarnya apa yang diperoleh dari hasil kerjanya. Adanya tingkat kepuasan yang tinggi akan mendorong dan menimbulkan motivasi setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik.

Pengertian kepuasan kerja menurut Suwatno dan Priansa adalah cara karyawan merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap karyawan tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Suwatno & Priansa, 2011). Sedangkan kepuasan kerja menurut Nuryadin, *et al.* adalah bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau senang yang dialami oleh karyawan atas pekerjaan yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada dirinya. Dengan demikian, semakin puas karyawan atas pekerjaan yang diterimanya, maka *output* produk atau jasa yang dihasilkannya juga akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak puas karyawan atas pekerjaan yang dilimpahkan pada dirinya, *output* produk atau jasa yang diterimanya juga akan semakin kurang baik (Nuryadin et al., 2019).

Luthans dalam Sudiro mengemukakan bahwa terdapat 5 lima indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu (Sudiro, 2018):

1. *The work itself*

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*) adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan seberapa senang dan suka-kah atas pekerjaannya tersebut. Semakin karyawan tersebut suka dan senang atas pekerjaannya maka semakin baik hasilnya, begitu pun sebaliknya.

2. *Pay*

Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*) merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, seberapa besar tingkat kepuasan karyawan atas gaji yang diterima.

3. *Promotion*

Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*) merupakan langkah yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi atau yang melakukan pekerjaan dengan baik untuk dinaikan jabatannya, seberapa besar tingkat promosi ini untuk mencapai tingkat kepuasan karyawan yang maksimal.

4. *Supervisor*

Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*) adalah penyelia yang memberikan instruksi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk hasil yang terbaik.

5. *Co-Workers*

Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*) adalah rekan kerja yang membantu dalam pekerjaan agar mencapai tujuan organisasi. Semakin baik rekan kerja, maka semakin baik hasil pekerjaan, begitu pun sebaliknya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pelatihan kerja. Arifin, *et al.* menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan, maka karyawan dapat mengatasi masalahnya dalam meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Arifin *et al.*, 2017).

Pelatihan kerja menurut Suwatno dan Priansa adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude, dan behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh karyawan untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan (Suwatno & Priansa, 2011). Sedangkan pengertian pelatihan menurut Hasibuan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Hasibuan, 2017).

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara dalam Malini diantaranya adalah (Malini, 2017):

1. Jenis pelatihan kerja

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan kerja yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan kerja peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan pelatihan kerja

Tujuan pelatihan kerja harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan kerja yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan kerja dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan kerja yang digunakan adalah metode pelatihan kerja dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan kerja adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan kerja harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan kerja, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu

Banyaknya materi pelatihan kerja sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

Budaya organisasi juga turut mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Suwatno dan Priansa, kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat muncul berkaitan dengan penilaian mengenai budaya organisasi yang dirasakan pekerjanya (Suwatno & Priansa, 2011). Budaya menurut Arifin *et al.* dapat diartikan sebagai satu persepsi umum yang diterima oleh seluruh karyawan dalam memandang sesuatu (Arifin *et al.*, 2017). Sudiro mendefinisikan budaya organisasi sebagai penyebaran nilai dan kepercayaan yang memungkinkan anggota memahami peranan dan normanya dalam organisasi (Sudiro, 2018). Dimensi-dimensi yang penting dari budaya organisasi menurut Robbins dalam Sopiah adalah sebagai berikut (Sopiah, 2012):

1. Inovasi dan pengambilan keputusan
Sejauh mana para karyawan didorong secara inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian ke hal rinci
Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
6. Keagresifan
Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.

Pengembangan karier juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Suwatno dan Priansa, setiap individu yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan ataupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik dari sebelumnya. Artinya karier bagi pegawai adalah suatu kebutuhan yang berusaha diraih untuk memenuhi kepuasannya dalam bekerja (Suwatno & Priansa, 2011).

Karier menurut Sunyoto adalah perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi. Perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut (Sunyoto, 2015). Gaol mengatakan bahwa pengembangan karier adalah proses dimana seseorang menjadi tahu atribut pribadi yang berkaitan dengan karier (keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik lain) dan rangkaian tahapan yang berkontribusi pada pencapaian kariernya (memperoleh informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi sasaran karier dan menetapkan rencana tindakan untuk mencapai sasaran spesifik) (Gaol, 2014).

Sedangkan menurut Sunyoto, indikator untuk mengukur pengembangan karier yang dilakukan di perusahaan adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2015):

1. Karyawan pernah melakukan studi lanjut atas izin perusahaan
2. Karyawan pernah mengikuti pelatihan yang ditugaskan oleh perusahaan
3. Karyawan pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan
4. Karyawan tidak pernah mendapatkan sanksi yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan
5. Karyawan pernah dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi
6. Karyawan pernah mengalami rotasi pekerjaan

Selain itu, kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan, besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik (Hasibuan, 2017).

Kompensasi menurut Syaifuddin adalah apa yang diterima para pekerja sebagai balasan atau pertukaran dari kontribusi yang diberikannya kepada organisasi (Syaifuddin, 2018). Sedangkan pengertian kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, maka motivasinya, kepuasan kerjanya, dan kinerjanya akan turun. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi menurut Gaol sebagai berikut (Gaol, 2014):

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
2. Kompensasi harus dapat mengikat
3. Kompensasi harus dapat memberikan semangat dan gairah kerja
4. Kompensasi harus adil
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis

Objek penelitian ini adalah Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya. Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya merupakan instansi yang melaksanakan fungsi Keselamatan dan Keamanan Pelayaran yang mencakup pelaksanaan, pengawasan dan penegakan hukum di bidang angkutan di perairan, kepelabuhanan dan perlindungan lingkungan maritim di pelabuhan. Dalam melaksanakan fungsi sumber daya manusia, Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya perlu memperhatikan kebijakan untuk mengelola karyawannya, diantaranya dengan meneliti mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja (X_1)

Pelatihan kerja adalah usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Indikator pelatihan kerja sebagai berikut:

- a. Jenis pelatihan
- b. Tujuan pelatihan
- c. Materi pelatihan
- d. Metode pelatihan
- e. Kualifikasi peserta pelatihan
- f. Kualifikasi pelatih

- g. Waktu pelatihan
- 2. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah perusahaan terutama dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Indikator budaya organisasi sebagai berikut:

 - a. Inovasi dan pengambilan risiko
 - b. Perhatian terhadap hal rinci
 - c. Berorientasi pada hasil
 - d. Berorientasi pada manusia
 - e. Berorientasi pada tim
 - f. Agresifitas
- 3. Pengembangan karier (X_3)

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Indikator pengembangan karier sebagai berikut:

 - a. Melakukan studi lanjut
 - b. Mengikuti pelatihan
 - c. Mendapatkan penghargaan
 - d. Tidak pernah mendapatkan sanksi
 - e. Dipromosikan
 - f. Mengalami rotasi pekerjaan
- 4. Kompensasi (X_4)

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan. Pengukuran kompensasi dalam penelitian sebagai berikut:

 - a. Memenuhi kebutuhan minimal
 - b. Dapat mengikat
 - c. Dapat memotivasi
 - d. Adil
 - e. Tidak bersifat statis
- 5. Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja adalah:

 - a. *The work itself*
 - b. *Pay*
 - c. *Promotion*
 - d. *Supervisor*
 - e. *Co-workers*

Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono adalah ayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (De Leon, 2019; Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak yang berjumlah 221 pegawai.

Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* (Kriyantono, 2020; Sugiyono, 2018). *Purposive sampling* menurut Sugiyono adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah (Sugiyono, 2018):

1. Pegawai tetap Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya
2. Pegawai berpendidikan minimal SMA
3. Pegawai telah bekerja lebih dari 2 tahun

Kriteria pengambilan sampel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Pengambilan Sampel

Kriteria Pemilihan Sampel	Jumlah
Jumlah pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya	221
Dikurangi: Pegawai tidak tetap atau pegawai kontrak	(16)
Pegawai tetap	205
Dikurangi: Pegawai yang berpendidikan di bawah SMA	(10)
Pegawai berpendidikan minimal SMA	195
Dikurangi Pegawai yang bekerja kurang dari 2 tahun	(0)
Pegawai yang bekerja lebih dari 2 tahun	195

Sumber: Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya

Sedangkan perhitungan jumlah sampel penelitian ini berdasarkan rumus Slovin dalam Sunyoto (2015:112) yaitu:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang digunakan

N = Jumlah populasi

d = Tingkat ketepatan (5%)

Berdasarkan rumus di atas dapat diperoleh jumlah sampel (n) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{195}{195(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{195}{0,4875 + 1} = 131,09$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel tersebut, maka jumlah sampel pada penelitian ini dibulatkan menjadi 132 responden.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sunyoto adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sunyoto, 2015). Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda menurut Sunyoto digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sunyoto, 2015). Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Uji F

Untuk menguji pengaruh simultan antara pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Kriteria pengujian uji F menurut Ghozali adalah jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Ketentuan pengujian uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

- a. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, berarti secara simultan pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, berarti secara simultan pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji t

Untuk menguji pengaruh parsial antara pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan uji t. Kriteria pengujian uji t menurut Ghozali adalah jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Ketentuan pengujian uji t pada penelitian ini sebagai berikut (Ghozali, 2013):

- a. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, berarti secara parsial pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, berarti secara parsial pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

DISKUSI

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sign
	B	Std. Error		
	1,008	,219	4,612	,000
X1	,162	,049	3,289	,001
X2	,171	,072	2,368	,019
X3	,104	,049	2,104	,037
X4	,296	,053	5,634	,000

a. *Dependent Variable:* Y

Sumber: Data diolah (2019)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,008 + 0,162 X_1 + 0,171 X_2 + 0,104 X_3 + 0,296 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,008. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel pelatihan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), pengembangan karier (X_3), dan kompensasi (X_4) sama dengan nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan sebesar 0,1,008 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel pelatihan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,162 satuan dan sebaliknya jika nilai variabel pelatihan kerja (X_1) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan turun sebesar 0,162 satuan dengan asumsi nilai budaya organisasi (X_2), pengembangan karier (X_3), dan kompensasi (X_4) besarnya konstan (tetap).
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,171. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel budaya organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,171 satuan dan sebaliknya jika nilai variabel budaya organisasi (X_2) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan turun sebesar 0,171 satuan dengan asumsi nilai pelatihan kerja (X_1), pengembangan karier (X_3), dan kompensasi (X_4) besarnya konstan (tetap).
4. Nilai koefisien regresi pengembangan karier (X_3) sebesar 0,104. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel pengembangan karier (X_3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,104 satuan dan sebaliknya jika nilai variabel pengembangan karier (X_3) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan turun sebesar 0,104 satuan dengan asumsi nilai pelatihan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kompensasi (X_4) besarnya konstan (tetap).
5. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_4) sebesar 0,296. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel kompensasi (X_4) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,296 satuan dan sebaliknya jika nilai variabel kompensasi (X_4) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka nilai

kepuasan kerja (Y) akan turun sebesar 0,296 satuan dengan asumsi nilai pelatihan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan pengembangan karier (X_3) besarnya konstan (tetap).

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda dalam penelitian digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel pelatihan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), pengembangan karier (X_3), dan kompensasi (X_4) terhadap kepuasan kerja (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil nilai koefisien determinasi berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,662	,651	,24982

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,662 atau 66,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), pengembangan karier (X_3), dan kompensasi (X_4) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% (100% - 66,2%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji F

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,513	4	3,878	62,138	,000 ^b
	Residual	7,926	127	,062		
	Total	23,439	131			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber: Data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), pengembangan karier (X_3), dan kompensasi (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji t

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1,008	,219	4,612	,000
X1	,162	,049	3,289	,001
X2	,171	,072	2,368	,019
X3	,104	,049	2,104	,037
X4	,296	,053	5,634	,000

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,001 berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai signifikansi variabel pengembangan karier (X_3) sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Nilai signifikansi variabel kompensasi (X_4) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Simultan

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F (De Leon et al., 2020) yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh adanya pelatihan kerja, budaya yang ada di perusahaan, pengembangan karier, serta pemberian kompensasi. Seorang pegawai pada dasarnya akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan setia pada perusahaan jika memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkannya. Pegawai yang puas mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan 2017 yang menyatakan bahwa karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Nuryadin, *et al.* (2019) adalah bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau senang yang dialami oleh karyawan atas pekerjaan yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada dirinya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan terlihat pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Seorang pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan setia pada perusahaan jika memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Dengan demikian, semakin puas karyawan atas pekerjaan yang diterimanya, maka *output* produk atau jasa yang dihasilkannya juga akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak puas karyawan atas pekerjaan yang dilimpahkan pada dirinya, *output* produk atau jasa yang diterimanya juga akan semakin kurang baik.

Pengaruh Parsial

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya.

Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Pelatihan kerja yang diberikan akan membuat pegawai mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan yang dapat diterapkan pada saat bekerja, sehingga pada saat bekerja akan muncul rasa puas dalam diri pegawai. Dengan kata lain, pelatihan menekankan agar setiap pegawai yang mengikuti pelatihan dapat memperoleh ilmu di luar pendidikan formal dengan waktu yang singkat sehingga dapat dipraktikkan ketika karyawan menjalankan tugas. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saprudin (2018) dengan hasil penelitian pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di perusahaan. Pegawai akan lebih bersemangat untuk bekerja jika budaya yang ada di perusahaan sesuai dengan yang diharapkannya. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2019) dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,037. Menurut Suwatno dan Priansa, setiap individu yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan ataupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik dari sebelumnya. Artinya karier bagi pegawai adalah suatu kebutuhan yang berusaha diraih untuk memenuhi kepuasannya dalam bekerja (Suwatno & Priansa, 2011). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bahri dan Nisa (2017) dengan hasil penelitian pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sunyoto, bahwa balas jasa yang

diberikan kepada pegawai dapat memotivasi kerja pegawai agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Sunyoto, 2015). Selain itu menurut Hani (2000) kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena pegawai berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya, sehingga bila para pegawai memandang kompensasinya tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerjanya akan turun. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rostina & Nazmi, (2019) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh adanya pelatihan kerja, budaya yang ada di perusahaan, pengembangan karier, serta pemberian kompensasi.

REFERENSI

- Arifin, R., Amirullab, & Khalikussabir. (2017). *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat Dua Kelompok Yustrous Publishing Malang.
- Bahri, S., & Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- De Leon, M. V., Atienza, R. P., & Susilo, D. (2020). Influence of self-service technology (SST) service quality dimensions as a second-order factor on perceived value and customer satisfaction in a mobile banking application. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794241>
- De Leon, M. V. (2019). Factors influencing behavioural intention to use mobile banking among retail banking clients. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(2), 118–137.
- Gaol, J. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Information Technology*, 2(2).
- Hani, H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Indrasari, M., Hapsari, I. N., & Sukesu, S. (2019). Customer loyalty: effects of sales information system, marcomm, and brand ambassadors. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(2), 182–198.
- Kriyantono, R. (2020). Efektivitas website perguruan tinggi negeri sebagai penyedia informasi bagi mahasiswa. *Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies)*, 4(1), 117. <https://doi.org/10.25139/jsk.v4i1.1799>
- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) Kantor POS Baturaja 32100. *KOLEGIAL*, 5(1), 20–35.
- Nuryadin, D., Tohirin, & Ilhamdi. (2019). *Perilaku Organisasi Modern*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Rostina, C., & Nazmi, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. SINARMAS MULTIFINANCE. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 1(1).
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1), 14–19.
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasional. Edisi Satu*. Penerbit Andi.
- Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Center of Academic Publishing Service*.
- Suwatno, H., & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Penerbit Indomedia Pustaka.
- Tambunan, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 73–77.