

SKRIPSI

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
PENGEMBANGAN KARIER, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TAM CARGO**



Diajukan Oleh:

Ade Muhklas Arianto

NPM. 1901110247

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

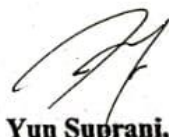
Nama : Ade Muhklas Arianto
Nomor Pokok/NPM : 1901110247
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi,
Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. TAM Cargo

Pembimbing Skripsi

Tanggal 18-11-2025 Pembimbing I


: Lusia Nargis, SE., M.Si
NIDN. 0222036101

Tanggal 18-11-2025 Pembimbing II


: Yun Suprani, SE., M.Si
NIDN. 0207066701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

18/PS/DFEB/25

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

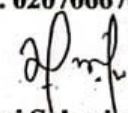
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ade Muhklas Arianto
Nomor Pokok/NPM : 1901110247
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi,
Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. TAM Cargo

Penguji Skripsi

Tanggal 18-11-2024Ketua Penguji :  : Lusia Nargis, SE., M.Si
NIDN. 0222036101

Tanggal 18-11-2024Penguji I :  : Yun Suprati, SE., M.Si
NIDN. 0207066701

Tanggal 18-11-2024Penguji II :  : Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN. 0214038501

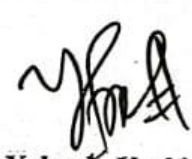
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

18/11/PS/DFEB/25

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya'." (QS. Al-Baqarah: 286) .

Kupersembahkan kepada :

- 1. Allah S.W.T yang telah memberi kesehatan dan kekuatan dalam hidup ini.***
- 2. Kedua Orang Tuaku tercinta My Love yang selalu memberikan aku semangat dan Motivasi.***

.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ade Mukhlas Arianto
Nomor Pokok : 1901110247
Jurusan/ Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi,
Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. TAM Cargo

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 2025
Penulis,



Ade Mukhlas Arianto

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan Proposal dengan judul " Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tam Cargo". Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti

Peneliti menyadari penyusunan Proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
4. Ibu Lusia Nargis, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu Yun Suprani SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
7. Pimpinan PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Pusat Palembang serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk

melakukan penelitian.

8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Juli 2024

Ade Muhklas Arianto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kemampuan Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja	10
2.1.1.2 Kemampuan Kerja.....	10
2.1.1.3 Faktor Kemampuan Kerja.....	11
2.1.1.4 Dimensi Kemampuan Kerja	12
2.1.1.5 Indikator kemampuan kerja	13
2.1.2 Budaya Organisasi	14
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	14

2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	16
2.1.2.4 Fungsi Budaya Organisasi	17
2.1.2.5 Karakteristik Budaya Organisasi.....	18
2.1.2.6 Dimensi Budaya Organisasi.....	19
2.1.2.7 Indikator Budaya Organisasi.....	20
2.1.3 Pengembangan Karir	21
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	21
2.1.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir	22
2.1.3.3 Dimensi Pengembangan Karir	23
2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karier	24
2.1.4 Kompensasi	25
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi	25
2.1.4.2 Jenis-jenis Kompensasi	27
2.1.4.3 Sistem Pembayaran Kompensasi	28
2.1.4.4 Tujuan Kompensasi.....	29
2.1.4.5 Dimensi Kompensasi.....	32
2.1.4.6 Indikator Kompensasi.....	33
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	34
2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	34
2.1.5.2 Manfaat Kepuasan kerja	35
2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja.....	36
2.1.5.4 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja.....	37
2.1.5.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	39
2.1.5.6 Dimensi Kepuasan Kerja	41
2.1.5.7 Indikator Kepuasan Kerja	43
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	44
2.3 Kerangka Berfikir.....	46
2.4 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	50

3.1.1	Tempat Penelitian	50
3.1.2	Waktu Penelitian	50
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.2.1	Sumber Data	50
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	51
3.3	Populasi, Sample dan sampling	52
3.3.1	Populasi	52
3.3.2	Sample	52
3.3.3	Sampling	54
3.4	Variabel dan Definisi Operasional.....	54
3.4.1	Variabel	54
3.4.2	Definisi Operasional Variabel	55
3.5	Instrumen Penelitian	56
3.5.1	Uji Validitas.....	58
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	58
3.6	Teknik Analisa Data	59
3.6.1	Analisis Regresi Linier Berganda	59
3.6.2	Uji Normalitas Data.....	61
3.7	Uji Hipotesis Statistik	61
3.7.1	Uji Simultan, digunakan uji F	61
3.7.2	Uji Secara Parsial, digunakan uji t.....	63
3.7.3	Koefisien Determinasi (Adjusted R2)	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Perusahaan	64
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	64
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	65
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	66
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	66
4.2	Pembahasan.....	69
4.2.1	Karakteristik Profil Responden	69
4.2.1.1	Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan	

Jenis Kelamin	69
4.2.1.2 Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
4.2.1.3 Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .	71
4.3 Analisis Data dan Pembahasan	72
4.3.1 Hasil Uji Validitas	72
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
4.4.1 Analisi Linier Berganda.....	78
4.4.2 Koefisien Korelasi	80
4.4.3 Koefisien Determinasi	81
4.5 Uji Hipotesis	81
4.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	81
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	82
4.6 Pembahasan	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	44
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi.....	50
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	55
3.4 Skor Skala Likert	57
3.4 Interval Koefisien.....	61
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.2 Responden Berdasarkan Usia	70
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	71
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X1)	72
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)	72
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X3)	73
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X4).....	74
4.8 Hasil Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	74
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	75
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	76
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	77
4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	78
4.13 Hasil Uji Koefesien Korelasi	79
4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	81
4.15 Hasil Uji F.....	82
4.16 Hasil Uji t.....	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	47
4.1 Struktur Organisasi.....	66
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa SmartPLS Versi 3

ABSTRAK

Ade Muhklas Arianto, Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tam Cargo (Dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE., M.Si dan Ibu Yun Suprani SE, M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT TAM Cargo. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya faktor internal dan eksternal organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT TAM Cargo. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan; (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan nilai organisasi yang kuat mampu meningkatkan kepuasan karyawan; (3) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana peluang karier yang jelas dan pelatihan yang memadai meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja; dan (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan sesuai kebutuhan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT TAM Cargo.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa keempat variabel—kemampuan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi—memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan, memperkuat budaya organisasi, menyediakan jalur karier yang jelas, serta memberikan kompensasi yang adil untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Kata kunci: kemampuan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, kompensasi, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Ade Muhklas Arianto, The Influence of Work Ability, Organizational Culture, Career Development, and Compensation on Employee Job Satisfaction at PT TAM Cargo (Supervised by Lusia Nargis, SE., M.Si and Yun Suprani, SE., M.Si)

This study aims to analyze the influence of work ability, organizational culture, career development, and compensation on employee job satisfaction at PT TAM Cargo. The background of this research is based on the importance of both internal and external organizational factors in creating job satisfaction, which ultimately affects employee productivity and overall company performance. This research employs a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires to the employees of PT TAM Cargo. The data were analyzed using multiple regression analysis to determine the relationships and effects among the variables.

The results show that: (1) work ability has a positive and significant effect on employee job satisfaction, indicating that the higher the employees' abilities, the higher their perceived job satisfaction; (2) organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, demonstrating that a conducive work environment and strong organizational values can enhance employee satisfaction; (3) career development has a positive and significant effect on job satisfaction, where clear career advancement opportunities and adequate training increase motivation and job satisfaction; and (4) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, indicating that fair and appropriate compensation plays an important role in increasing employee satisfaction at PT TAM Cargo.

Overall, the study concludes that work ability, organizational culture, career development, and compensation play essential roles in improving employee job satisfaction. Therefore, it is recommended that the company continuously enhance employee competence, strengthen organizational culture, provide clear career pathways, and offer fair compensation to create an optimal working environment.

Keywords: work ability, organizational culture, career development, compensation, job satisfaction.

RIWAYAT HIDUP

Ade Muhklas Arianto dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 20 november 1998, merupakan ke Tiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Jayusman dan Ibu Siskarnely Salamy. memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti Palembang. Palembang 2019.

Palembang, Maret 2025

Ade Muhklas Arianto

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, keberhasilan perusahaan dalam bersaing secara ketat ialah sangat krusial terutama dalam hubungan antar perusahaan dan anggota perusahaan dan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkannya sangat bergantung pada peranan sumber daya manusia. SDM mempunyai peran krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan. mengatakan bahwa salah satu sumber utama pada perusahaan ialah SDM yang dimiliki. Hal tersebut berdampak kepada peran yang dimiliki oleh karyawan atau pekerja menjadi penting guna menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Ferdian et al, 2020).

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. Salah satunya ialah bagaimana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan (Inayah et al 2020)

Menurut Nuryadin et al (2019) 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

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019).

Menurut Mangkunegara (2018) Kemampuan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Budaya Organisasi merupakan kombinasi nilai, komunikasi, keyakinan, dan penyederhanaan perilaku untuk mengarahkan orang-orang. Budaya organisasi mencerminkan sifat dan karakteristik lingkungan kerja serta hasil kegiatan organisasi, disadari atau tidak disadari yang diduga dapat mempengaruhi perilaku dan karakter organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem yang dapat dipahami dan dianut oleh anggotanya sehingga memberikan perbedaan antara suatu organisasi dari organisasi lain (Reynilda, 2020),

Menurut Sudaryono (2017) budaya organisasi merupakan nilai dan praktik secara bersama yang memotivasi serta memberikan inspirasi semua anggotanya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan organisasi, sedangkan budaya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Nilai-nilai budaya

mungkin tidak terlihat, tetapi merupakan pendorong perilaku yang kuat serta membangun budaya organisasi yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Pengembangan karier yang diberikan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas kerja dari suatu perusahaan. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan mendapatkan jenjang karir yang terarah. Usaha yang diterapkan oleh perusahaan guna melakukan perencanaan karier karyawannya Sinambela (2019).

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan pengembangan karier ialah aktivitas kepegawaian yang mampu mengarahkan para karyawan dalam perencanaan karier masa depan di perusahaan, agar karyawan serta perusahaan dapat berkembang secara maksimum. Menurut Dubrin dalam Ramli dkk (2018) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan.

Kompensasi merupakan hal terpenting karena merupakan aspek yang menentukan didalam hubungan kerja. Hal paling sensitif dalam dunia kerja salah satunya yakni kompensasi. Kompensasi menjadi sebuah penghargaan yang dapat

berupa uang atau non uang yang diberikan kepada karyawan secara adil atas hasil kerja keras mereka selama bekerja (Harahap dkk, 2020).

Kompensasi menjadi suatu hal perhatian yang penting bagi organisasi karena dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan adil yang diberikan untuk karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu bentuk efektifitas respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Serangkaian perasaan karyawan tentang apakah pekerjaan mereka itu menyenangkan atau tidaknya pekerjaan bagi mereka (Afandi 2018)

PT Tam Cargo merupakan perusahaan yang bergerak pada jasa pengiriman melalui transportasi darat untuk tujuan area Sumatera, Jawa, Bali dan Mataram. TAM Cargo berdiri sejak tahun 2011 dengan pengalaman para Sumber Daya Manusia yang profesional untuk menjaga keselamatan barang mulai dari penjemputan, pemberangkatan, hingga pengantaran sampai tujuan dengan mengedepankan service terbaik untuk ketepatan waktu. TAM Cargo selalu berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggannya dengan mengoptimalkan Sumber Daya yang ada serta memberikan sarana pendukung yang terbaik demi memaksimalkan servis dan kepuasan pelanggan.

Kemampuan kerja karyawan PT Tam Cargo, ada beberapa karyawan masih belum bisa mengoperasikan aplikasi yang di buat oleh perusahaan. Walaupun sudah ada pelatihan dengan mendatangkan orang dari lembaga tertentu, namun

karyawan masih belum bisa mengoperasikannya. Kurangnya koordinasi antar karyawan dalam bekerja sering menyebabkan kesalahpahaman.

Budaya organisasi di PT Tam Cargo masih belum optimal, dimana masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor, dan waktu istirahat yang kurang diperhatikan, menyebabkan banyak karyawan yang datang terlambat ke kantor setelah istirahat, dan rendahnya integrasi, dimana budaya organisasi belum mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara terkoordinasi yang menyebabkan banyak karyawan yang menunda pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan menjadi terbengkalai, serta kurangnya pengarahan yang jelas terhadap pegawai mengenai sasaran dan harapan sehingga tidak tercapainya target yang diharapkan, dalam hal ini menunjukan masih rendahnya penerapan nilai budaya organisasi, yang menyebabkan terhambatnya kegiatan dan program sesuai dengan perencanaanya. Kondisi ini terjadi karena berbagai nilai, norma, dan aturan yang menjadi bagian dari budaya organisasi belum dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam disiplin, bersikap dan berperilaku saat bekerja. Oleh karena itu, jika budaya organisasi menjadi baik maka akan bisa meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan.

Pengembangan karir di PT Tam Cargo dari 50 karyawan mengalami peningkatan jabatan dalam karirnya sebesar 87%,selebihnya belum memenuhi klasifikasi untuk menduduki jabatan di PT Tam Cargo. masalah ini di sebabkan kurangnya informasi dan pengetahuan terhadap perkembangan karir. Maka dari itu perhatian dari pihak perusahaan terhadap sistem pengembangan karir sangat di

butuhkan agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas, terciptanya kepuasan kerja, terciptanya karyawan profesional yang mempunyai keahlian intelektual dan interpersonal, dan dapat bekerja berdasarkan standar dan memperhatikan etik dan moral.

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada di PT Tam Cargo. Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Berdasarkan teori dan fenomena yang tertuai diatas peneliti ingin melihat lebih jauh bagaimana pengaruh kepuasan kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tam Cargo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tam Cargo?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tam Cargo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tam Cargo?
4. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tam Cargo?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tam Cargo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang dijelaskan, tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh kemampuan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tam Cargo
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tam Cargo.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tam Cargo.
4. Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tam Cargo
5. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tam Cargo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan peneliti dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan Kinerja Karyawan agar mencapai target yang diharapkan Perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan mampu memberikan informasi untuk Perusahaan dalam menghasilkan Kinerja Karyawan yang dilihat dari kemampuan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi

3. Bagi Citivas Akademik

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian lainnya untuk melanjutkan penelitian ini kedalam dimensi yang lebih luas, seperti variable lain selain variable yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Abadiyah, Ani Khuryatul. 2019 "*Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong*." *Jurnal Ekonomi Trend* 7.2 : 19-29.
- Daryanto dan Bambang Suryanto. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja karyawan* Edisi Revisi: Gava Media.
- Dunggio, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- Ferdian, A., Luturlean, B. S., Zhafira, K. D., & Izumi, N. K. (2020). *The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction?* *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 5(1), 31–40.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Heizer, Jay and Render Barry, (2015), *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*, edisi 11, Salemba Empat, Jakarta.

Inayah, N., & Rohmah Nur Siti. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren*. Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam, 2(2), 60–80.

Kurniawati, N., & Mujanah, S. (2021). *The Influence Of Work Ability, Work Ethos And Work Environment On Employee Performance At Garment Industries In Jombang Indonesia*. Journal of Applied Management and Business (JAMB), 2(2), 47-57.

Lian Bukman. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang : NoerFikri Offset.

Nuryadin, D., Tohirin, & Ilhamdi. (2019). *Perilaku Organisasi Modern*. Penerbit Mitra Wacana Media.

Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta

Priyatno, D. 2019. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate Dengan SPSS*. CV. ANDI. Yogyakarta : Gava Media. (2018). *SPSS; Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Ed. 1. Yogyakarta:

Purwanti Ike Patrisia, Rr. Erlina dan Habibullah Djimad, 2019 *Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung* Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lampung

Rivai Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,

Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta..

- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (studi kasus pada KUD —Pati Kotal Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, Vol.2 No.2.
- Reynilda. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hative Ambon*. *Jurnal Economix*, 8(2),151–159
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Kinerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Suyoto, Danang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno. Edy 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiharta, B. J. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1)
- Suryanto, D. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota*. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 4(02), 71-81.
- Sujarweni, V. W. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru. Yogyakarta:

Tutu, Rio V. B., William A. Areros, and Joula J. Rogahang (2022). —*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado.* Productivity 3, no. 1