

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.ASURANSI TRI
PAKARTA CABANG
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**EFRIDI WISMA HIDAYA
NPM. 17.01.11.00.50**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

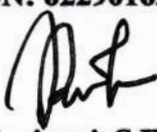
Nama : EFRIDI WISMA HIDAYA
Nomor Pokok/NPM : 1701110050
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI PAKARTA CABANG PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi

Tanggal.....²⁵⁻¹⁰⁻²⁰²¹ Pembimbing I :


Ulil Amri, S.E, M.Si
NIDN: 0229016201


Tanggal.....²⁵⁻¹⁰⁻²⁰²¹ Pembimbing II :


Hj. Noviarni, S.E, M.Si
NIDN: 0221116101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal.....²⁶⁻¹⁰⁻²⁰²¹


Dr.Msy. Mikiel, S.E,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN:0205026401

Ka. Prodi Manejemen

Tanggal.....²⁶⁻¹⁰⁻²⁰²¹


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

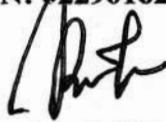
Nama : EFRIDI WISMA HIDAYA
Nomor Pokok/NPM : 1701110050
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA,
KOMPENSASI DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ASURANSI TRI PAKARTA CABANG
PALEMBANG

Penguji Skripsi:

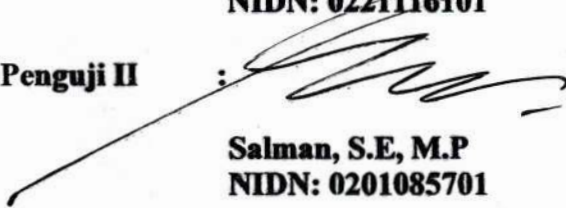
Tanggal.....²⁵⁻¹⁰⁻²⁰²¹ Ketua Penguji :


Ulii Amri, S.E, M.Si
NIDN: 0229016201

Tanggal.....²⁵⁻¹⁰⁻²⁰²¹ Penguji I :


Hj. Noviarni, S.E, M.Si
NIDN: 0221116101


Tanggal.....²⁶⁻¹⁰⁻²⁰²¹ Penguji II :


Salman, S.E, M.P
NIDN: 0201085701

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal.....²⁶⁻¹⁰⁻²⁰²¹


Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal.....²⁶⁻¹⁰⁻²⁰²¹


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Kegagalan bukan akhir dari segalanya, justru kegagalan itulah yang membuat kamu kuat”

Persembahan:

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Bapak dan ibu tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Efridi Wisma Hidayat
NPM : 1701110050
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Oktober 2021



Efridi Wisma Hidayat

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan kerja, Kompensasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.

4. Bapak Ulil Amri, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Hj. Noviarni, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Yasmina Martini, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Oktober 2021

Efridi wisma hidaya

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERESEMBAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja	10
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	10
2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	12
2.1.2.2 Dimensi Kompensasi	13
2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja	13
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	14
2.1.3.1 Pengertian Profesionalisme	15
2.1.3.2 Dimensi Profesionalisme	16
2.1.3.3 Indikator Profesionalisme	17
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	18

2.1.4.2 Dimensi Kinerja.....	19
2.1.4.3 Indikator Kinerja.....	19
2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	22
2.3 Kerangka Berpikir	20
2.4 Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1 Tempat Penelitian	26
3.1.2 Waktu Penelitian	26
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.2.1 Sumber Data	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	27
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	28
3.3.1 Populasi	28
3.3.2 Sampel	29
3.3.3 Teknik Sampling	29
3.4 Rancangan Penelitian.....	30
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	30
3.5.1 Variabel Penelitian	30
3.5.2 Definisi Operasional	31
3.6 Instrumen Penelitian	33
3.7 Uji Instrumental	36
3.7.1 Uji Validitas.....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.8 Teknik Analisis Data	37
3.8.1 Asumsi Dasar.....	37
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	39

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
3.9.1 Uji Hipotesis.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	45
4.1.2 Visi,Misi,Dan Nilai Perusahaan	46
4.1.3 Struktur Organisasi.....	48
4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	49
4.1.5 Karakteristik Responden.....	50
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	55
4.2.1 Uji Validitas.....	55
4.2.2 Uji Realiabilitas	58
4.3 Hasil Analisis Data	59
4.3.1 Uji Normalitas	59
4.3.2 Uji Multikolinieritas	60
4.3.3 Uji Heteroskedastisida.....	61
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.3.5 Hasil Koefisien Determinasi.....	64
4.3.6 Hasil Koefisien Korelasi.....	65
4.4 Uji Hipotesis Statistik.....	67
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	67
4.4.2 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	69
4.5 pembahasan.....	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Produksi	5
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	23
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	26
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	33
Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i>	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Atau Golongan	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisida.....	62
Tabel 4.15 Hasil Analisa Linier Berganda	62
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.17 Interpretasi Nilai (r)	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi.....	66
Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Simultan `	68
Tabel 4.20 Hasil Uji Secara Parsial (T)	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49

ABSTRAK

EFRIDI WISMA HIDAYA, Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Ulil Amri, SE, M.Si dan Hj Noviarni, S.E, M.Si)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 37 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang, dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 10,940 + 0,210X_1 + 0,296X_2 + 0,205X_3$, terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan nilai sig $0,008 < 0,05$, terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan nilai sig $0,016 < 0,05$, terdapat Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang, dengan nilai dengan nilai sig $0,005 < 0,05$.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Profesionalisma, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Efridi Wisma Hidayah, dilahirkan di desa Tanjung Benuang, Bengkulu pada tanggal 03 September 1998 dan merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Apni Kusman dan Ibu Zaitun Nuzi.

Sekolah dasar di selesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 01 Kelam Tengah. Kec. Kelam Tengah Kab. Kaur, sekolah menengah pertama di selesaikan pada tahun 2013 di Smp Negeri 01 Kelam Tengah Kec. Kelam Tengah Kab .Kaur. dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 04 kaur pada tahun 2015. Pada 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Oktober 2021

Efridi Wisma Hidayah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi penting untuk memperhatikan keterlibatan dan keterkaitan antara faktor-faktor produksi. Untuk menjamin kesinambungan perusahaan, perlu adanya perpaduan dari enam aspek faktor produksi yaitu *man, money, materials, methods, market, machine*. Salah satu aspeknya yaitu *man* yang berarti sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting, karena dapat mengatur dan mengendalikan faktor produksi lainnya. (Suryadharma, Riana and Sintaasih 2016)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Dalam melakukan kegiatan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan. Dengan demikian karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang dipekerjakan untuk mendukung pengembangan perusahaan, dengan konsekuensi perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif dari segi produksinya terhadap para pesaing. Keadaan tersebut hanya dapat diperoleh dari

karyawan yang produktif, inovatif, kreatif yang selalu bersemangat dan loyal. (Lumantow, Tewal and Lengkong 2015)

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, (Sahlan, Mekel and Trang 2015)

Dalam upaya meningkatkan kinerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat

meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. (Wijaya and Andreani 2015)

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu profesionalisme. Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki birokrasi dengan kebutuhan tugas. Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena didalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesionalisme dalam bekerja ini sudah dibutuhkan saat karyawan tersebut diterima didalam suatu lembaga/instansi. Sikap profesionalisme kerja ini

juga harus ditunjukkan kepada nasabah yang datang, sehingga dibenak nasabah akan melekat pelayanan perusahaan tersebut memberikan pelayanan yang baik. (Rosita 2019)

PT. Asuransi Tri Pakarta (TRIPA) adalah Perusahaan asuransi umum yang memiliki enam belas (16) kantor cabang, satu (1) unit bisnis syariah dan tiga puluh empat (34) kantor perwakilan yang terletak di beberapa kota di Indonesia. Dalam menghadirkan layanannya, TRIPA ditopang oleh sumber daya manusia yang profesional, sistem pelayanan terintegrasi, penerapan teknologi informasi terkini, serta kerjasama harmonis dan mutual dengan para mitra usaha dari dalam dan luar negeri. Oleh karenanya, TRIPA senantiasa menunjukkan kemajuan yang signifikan sehingga berhasil menjadi perusahaan asuransi yang sehat, kokoh, dan terpercaya.

Dalam dimensi kinerja, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu tentang kuantitas yang dihasilkan oleh SDM yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Kuantitas dari SDM bisa diukur dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam satu periode. Peneliti melakukan observasi di bagian marketing pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang untuk mengetahui target dan pencapaian dari perusahaan. Berikut adalah hasil jumlah produksi dari PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang:

**Tabel 1.1 Pencapaian Produksi
PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang Tahun 2020**

No	Bulan	Target	Realisasi	%
1	Januari	1.050.000.000	1.149.662.925	109%
2	Februari	1.139.000.000	1.138.119.327	100%
3	Maret	767.000.000	766.384.481	100%
4	April	914.000.000	914.246.399	100%
5	Mei	2.251.000.000	2.260.659.969	100%
6	Juni	800.000.000	466.706.771	58%
7	Juli	750.000.000	407.676.230	54%
8	Agustus	950.000.000	745.794.357	79%
9	September	700.000.000	824.742.388	118%
10	Oktober	980.000.000	968.116.238	99%
11	November	925.000.000	1.246.604.475	135%
12	Desember	1.274.000.000	1.477.759.438	116%
Jumlah		12.500.000.000	12.366.472.998	99%
Target		<100%		

*Sumber: PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang 2020
Data diolah oleh penulis*

Data diatas berdasarkan penelitian (Amri 2021) tabel diatas kuantitas kinerja SDM dari PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang belum berhasil, hal ini dapat dilihat dari jumlah total produksi yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini, kepuasan kerja dan profesionalisme menjadi acuan dalam kinerja karyawan. Kurangnya kepuasan kerja dan profesionalisme pada karyawan bisa menyebabkan target dari produksi tidak tercapai.

Fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan belum optimal, dimana kompensasi yang diberikan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang adalah kompensasi finansial maupun non finansial, namun ada halnya pemberian kompensasi dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka

kerjakan. Misalnya karyawan yang memiliki masa kerja yang lama lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit. Sedangkan dalam tanggung jawab atau pemberian pekerjaan biasanya masa kerja yang sedikit mendapat tanggung jawab pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan dengan masa kerja yang lama. Hal inilah yang sering mengakibatkan karyawan merasa pemberian kompensasi tidak adil yang berakibat pada kinerja mereka yang menurun (Hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang pada saat dilakukannya pra penelitian).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?

- 3) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
- 4) Apakah ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
- 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
- 3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
- 4) Pengaruh profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kompensasi, profesionalisme dan kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi dan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A., Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Amri, Syaipul. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening." *Repository Tridinanti*, April 2021.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bolung, Gerry Richard, Bernhard Tewel, and Yantje Uhing. "Pengaruh Profesionalisme dan keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal EMBA*, 2018: . 3238 – 3247.
- Budihargo, Bayuaji. "Profesionalisme Ditinjau Dari Faktor Demografis (Jenis Kelamin, Usia Dan Tingkat Pendidikan) Pada Karyawan Tetap Administratif Universitas Muhammadiyah Purwokerto" *Repository Universitas Muhammadiyah Purwokerto*, 2017.
- Depdiknas. "Jurnal Disrupsi Bisnis." *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KARYAWAN* Vol. 1, No.2, (2018): 5.
- Dessler, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing organisasi* . Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariah. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Gerhana, Wida, Rezi, and Wasis. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan

- Hulu Sungai Selatan)." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 3 No. 1 Edisi (Maret 2019).
- Hariandja, Marihot T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo, 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vols. Vol. 1, No.2. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018.
- Johnson, Elaine B. *Contextual Teaching And Learning*. Bandung: MIC, 2010.
- . *Contextual teaching & learning*. Bandung: MIC, 2018.
- JUFRIZEN. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan."
- Kenelak, Dinus , Riane Johnly Pio, and Sonny Gerson Kaparang. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jaya Wijaya." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2016.
- Kurniawan, Hendra, and Arasy Alimudin. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)." *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA* Vol. 1 No.2 (Agustus 2015).
- Lestari, Gita. "Pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan industri medeia PT. Riau Media Televisi (Riv) Pekanbaru." 4 (2017): 1-12.
- Lie, Tjong Fei, and Hotlan Siagian. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner" *Jurnal AGORA* Vol. 6, No. 1 (2018).
- Lumantow, Rudie Yobie, Bernhard Tewal, and Victor P.K Lengkong. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung." *Jurnal EMBA* Vol.3, No.1 (Maret 2015): 717-725.
- Mardiasmo. *Pengkuruan Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI, 2012.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Alfabeta. Vol. Vol.2. Bandung, 2014.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 2. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Matutina. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2011.

- Meyer, J.P, and N.J Allen. *Wikipedia*. 2012.
https://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi.
- Moeheriono. "Kinerja Karyawan." In *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 3. Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Moeheriono. "Manajemen Dan Evaluasi Kinerja." (Aswaja Pressindo) 2014.
- Nismawati. "Pengaruh Kompensasi Pengalaman Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Negeri Sipi (PNS) Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali ." Sulawesi Tengah, 2016.
- Pratama, Stefanus Andi, Moehammad Soe'oad Hakam, and Gunawan Eko Nurtjahjono. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang." *jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 25 No. 1 (Agustus 2015).
- Putra, Udin, Bakri Hasanuddin, and Wira Wirastuti. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu." *JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO* Vol. 4, No. 1 (Januari 2018): 001-010.
- Putrayasa, Rendy, Heru Susilo, and Arik Prasetya. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Asurasnsi Jiwasraya." *urnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 17 No. 1 (Desember 2014).
- Ridwan, and Kuncoro. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pearson Education Asia, 2016.
- Rosita, Elsa. "Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRi Syariah Tbk. KCP Simpang Empat." *JURNAL AT-TASYRI'YY* Vol .2,No.1 (2019).
- Sahlan, Nurul Ikhsan, Peggy A Mekel, and Irvan Trang. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompenasasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi." *Jurnal EMBA* Vol.3, No.1 (Maret 2015): 52-62.
- Sedarmayanti. In *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Simanjuntak, Payaman J. In *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.