

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAYA
MASAWAN PUTERA SEJAHTERA CABANG PALEMBANG SQUARE
DI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

ERIK ADI KUSUMA

1901110559

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

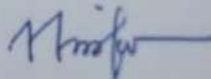
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

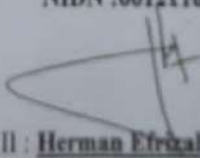
Nama : Erik Adi Kusuma
Nomor Pokok/NPM : 1901110559
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera
Cabang Palembang Square di Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 6 APRIL 2023

Pembimbing I : 
Nina Fitriana, SE., Msi
NIDN : 0012116501

Tanggal 6 APRIL 2023

Pembimbing II : 
Herman Efrzal, SE.MM
NIDN : 0202066602

83 / PS / DFE / 83

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 6 APRIL 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 6 APRIL 2023


Dr. Nely Mikiel, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

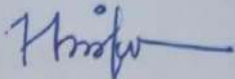

Marizana Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

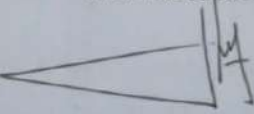
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Erik Adi Kusuma
Nomor Pokok/NPM : 1901110559
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang
Palembang Square di Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal 6 APRIL 2023
Ketua Penguji : 
: Nisa Fitriana, SE, M.Si
NIDN.0012116501

Tanggal 6 APRIL 2023
Penguji I : 
: Herman Efrizal, SE, MM
NIDN.0202066602

Tanggal 6 APRIL 2023
Penguji II : 
: Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN.0222096301

83 / PS / DFE / 23

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 6 APRIL 2023

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal 6 APRIL 2023


Dr. Masy Mikiat, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN.0205026401


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN.0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Erik Adi Kusuma

Nomor Pokok/NIM : 1901110559

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

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 sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023

The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow official stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem at the top, the text 'METRAL TEMPEL' in the middle, and the identification number 'FOAKX332543478' at the bottom. The signature is written in a cursive style.

(Erik Adi Kusuma)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Hidup itu seperti sepeda, untuk menjaga keseimbangan , anda harus terus maju”.

(Erik Adi Kusuma)

Kupersembahkan untuk :

- 1. Allah SWT*
- 2. Kedua orang tua, adik – adikku yang terkasih*
- 3. Segenap Dosen Tridinanti yang kuhormati*
- 4. Teman – Teman Manajemen Angkatan 2019*
- 5. Alamamater kebanggaanku*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Tridinanti Palembang. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan segala kritik dan saran – saran demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyusun skripsi ini tentu saja peneliti banyak memenuhi kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar – besarnya terutama kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.SI,Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.SI Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

5. Ibu Nina Fitriana, SE.,Msi Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
6. Bapak Herman Efrizal, SE.MM Selaku Pembimbing Kedua telah meluangkan waktu untuk berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna menyelesaikan penelitian.
7. Bapak dan ibu dosen dan karyawan Universitas Tridinanti Palembang.
8. Kepada orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada seluruh pegawai PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk dapat melakukan penelitian.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Yarobball Alamin.

Palembang, Maret 2023

Penulis

ERIK ADI KUSUMA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1 Pelatihan Kerja	10
2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	10
2.1.2 Jenis – Jenis Pelatihan Kerja.....	11
2.1.3 Metode Pelatihan Kerja.....	12
2.1.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja	14
2.2.1 Kompensasi Finansial	16
2.2.2 Jenis -Jenis Kompensasi Finansial	17
2.2.3 Manfaat Kompensasi Finansial	19
2.2.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi Finansial	23

2.3.1	Kepuasan Kerja	24
2.3.2	Kategori Kepuasan Kerja	25
2.3.3	Teori – Teori Kepuasan Kerja	28
2.3.4	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	32
2.3.5	Pengukuran Kepuasan Kerja	33
2.3.6	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	34
2.4	Kinerja Karyawan.....	36
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	36
2.4.2	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	36
2.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	37
2.5	Penelitian Yang Relevan	39
2.6	Kerangka Berfikir	40
2.7	Hipotesis	41
BAB III	43
METODE PENELITIAN	43
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1	Tempat Penelitian.....	43
3.1.2	Waktu Penelitian	43
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.2.1	Sumber Data.....	44
3.2.2	Teknik Mengumpulkan Data.....	45
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	47
3.3.1	Populasi	47
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	47
3.4	Rancangan Penelitian	48
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	49
3.5.1	Variabel Penelitian	49
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	50
3.6	Instrumen Penelitian	52

3.7	Uji Instrumen.....	53
3.8	Teknik Analisis Data	55
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.8.3	Koefisien Determinasi (R2)	58
3.9	Uji Hipotesis Penelitian.....	58
BAB IV	63
PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1	Hasil Penelitian	63
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	63
4.1.4	Deskripsi Jabatan Perusahaan	66
4.2	Pembahasan.....	72
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	72
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	72
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	74
4.3.1	Uji Validitas	74
4.3.2	Uji Reliabilitas	80
4.3.2	Analisis Statistik Inferensial	81
4.3.3	Uji Hipotesis Penelitian	88
BAB V	93
KESIMPULAN	93
5.1	Kesimpulan.....	93
5.2	Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	39
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	47
Tabel 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	50
Tabel 3.4 Skala Likert.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1).....	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2).....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3).....	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	80
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	82
Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas.....	83
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas.....	84
Tabel 4.12 Uji Analisis Linier Berganda.....	85
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	66

ABSTRAK

ERIK ADI KUSUMA, PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAYA MASAWAN PUTERA SEJAHTERA CABANG PALEMBANG SQUARE DI PALEMBANG. (DI BAWAH BIMBINGAN IBU NINA FITRIANA, SE., MSI DAN BAPAK HERMAN EFRIZAL, SE.MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang dari seluruh karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang. teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang. dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 34,733 + 0,426 X_1 + 0,159 X_2 + 0,114 X_3$. Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang, sebesar $t_{sig} = 0,035 < 0,005$. Tidak terdapat pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang, dengan nilai signifikan sebesar $t_{sig} = 0,333 > 0,005$. Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang, dengan nilai signifikan sebesar $t_{sig} = 0,436 > 0,005$.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ERIK ADI KUSUMA, THE EFFECT OF WORK TRAINING, FINANCIAL COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JAYA MASAWAN PUTERA SEJAHTERA BRANCH PALEMBANG SQUARE IN PALEMBANG. (UNDER THE GUIDANCE OF MS. NINA FITRIANA, SE., MSI AND MR. HERMAN EFRIZAL, SE.MM).

This study aims to determine whether there is an influence of Job Satisfaction, Financial Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Palembang Square Branch in Palembang. The population and sample in this study were 47 people from all employees of PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Palembang Square Branch in Palembang. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 22.

The results showed that there was an effect of Job Training, Financial Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Palembang Square Branch in Palembang. with a significant F of $0.000 < 0.005$. Multiple linear regression equation $Y = 34.733 + 0.426 X_1 + 0.159 X_2 + 0.114 X_3$. There is an effect of Job Training on Employee Performance of PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Palembang Square Branch in Palembang, amounting to $t_{sig} = 0.035 < 0.005$. There is no effect of Financial Compensation on Employee Performance of PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Palembang Square Branch in Palembang, with a significant value of $t_{sig} = 0.333 > 0.005$. There is no effect of Job Satisfaction on Employee Performance of PT

Jaya Masawan Putera Sejahtera Palembang Square Branch in Palembang, with a significant value of $t_{sig} = 0.436 > 0.005$.

Keywords: Job Training, Financial Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Erik Adi Kusuma dilahirkan di kota Pagaralam pada tanggal 08 April 2000 dari Ayah Joko dan Ibu Hariati merupakan anak pertama dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 8 Pagaralam, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 10 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMK Negeri 2 Palembang. kemudian melanjutkan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. pernah bekerja di CV Setia Motor Palembang pada tahun 2017 – 2023.

Palembang, Maret 2023

Penulis

Erik Adi Kusuma

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas perusahaan diawali dengan produktivitas kerja karyawan dan hanya mungkin terjadi apabila perusahaan didukung oleh karyawan yang sejahtera dan memiliki harapan masa depan yang lebih baik. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan, menambah nilai bagi perusahaan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Perusahaan sebagai dunia usaha yang mengemban misi dan tanggung jawab memberikan jasa kepada masyarakat, diharapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kinerja pelayanan yang semakin meningkat, sehingga mampu memenangkan persaingan dan mampu survive serta dapat dipercaya konsumen. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang profesional akan menyebabkan kinerja individual menjadi lebih baik sehingga mampu mendorong kinerja organisasi menjadi lebih optimal.

Sifat bisnis yang erat kaitannya dengan kepercayaan dan pelayanan, membutuhkan talenta, integritas dan profesional SDM di semua unsur usaha perusahaan. Pengolahan yang baik terhadap aset manusia merupakan landasan untuk menciptakan peningkatan-peningkatan pada elemen organisasi, yang pada akhirnya akan menjadi rangkaian roda

sinergi yang menggerakkan kinerja perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

“Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari faktor kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM dipandang sebagai salah satu elemen penentu keunggulan daya saing perusahaan”. SDM merupakan aset berharga karena menjadi kekuatan utama. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, terutama perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya guna menciptakan komitmen dan konsistensi karyawan dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Upaya ini penting dilakukan agar kinerja karyawan tetap sesuai atau bahkan dapat melampaui standar yang telah ditentukan.

Sumber daya yang profesional akan mendorong kinerja organisasi menjadi lebih optimal. Pada tahap ini organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi tersebut diatas berlaku bagi semua dunia usaha. SDM merupakan faktor yang terpenting dalam mencapai keunggulan bersaing. Untuk dapat memelihara daya saing, SDM perlu mendapatkan pelatihan guna mencapai standar kinerja yang diharapkan. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat menjaga bahkan meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya yang mungkin saja berubah dari waktu ke waktu sesuai tuntutan kondisi. Ini penting untuk memelihara dan memperbaharui kualitas SDM yang bersangkutan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan unsur suatu yang wajib ada agar keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu mencapai kinerja yang semakin baik. Pelatihan menurut Gary Dessler (2009), adalah poses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Kesempatan bagi karyawan mendapatkan program pelatihan menjadi salah satu kompensasi non-financial yang diharapkan karyawan. Namun selain program pelatihan pihak manajemen perlu pula memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan karena tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus pula memperhatikan faktor pemberian kompensasi finansial sebagai upaya agar karyawan terdorong untuk mencapai kinerja sesuai standar yang diharapkan.

Menurut Nurcahyo (2015), mengatakan bahwa Kompensasi adalah

segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Karyawan yang merasa puas akan kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, karena karyawan merasa kemampuan, keterampilan serta potensinya merasa dihargai oleh perusahaan yang pada gilirannya akan mendorong kinerja yang lebih baik pula. Pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu alat yang potensial yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan kepuasan yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena berhubungan dengan kondisi karyawan dan organisasi. Kepuasan menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan tinggi yang mambantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian. Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dalam perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat tinggi. Kepuasan kerja karyawan

berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya simbulkan untuk perusahaan. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja tinggi dan nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima pada pelanggan. Apabila rasa keadilan tidak terpenuhi maka menimbulkan perasaan tidak puas kepada karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadi pemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan dan pelanggan. Kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Apabila seseorang diberikan tugas sesuai dengan keahlian dan menarik untuk dilakukan maka karyawan tersebut akan cenderung bergairah kerja, berperilaku positif, karyawan akan merasa puas dan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ritail. Sesuai dengan visi misi dari perusahaan ini yaitu untuk menjadi pemimpin

ritel lokal dan peritel nasional dengan menyediakan jenis produk yang lengkap dan harga yang terjangkau.

Fenomena yang terjadi pada kondisi PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang khususnya kepuasan kerja ternyata belum memenuhi standar ketetapan perusahaan, ini harus menjadi perhatian perusahaan. Seperti jam kerja yang melebihi standar operasional, contohnya karyawan di bidang pramuniaga yang harus bekerja mulai pukul 10.00 – 20.00 di hari sabtu – minggu, sehingga karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani.

Pelatihan harus menjadi perhatian khusus untuk meningkatkan kreativitas dan pengetahuan pegawai tetapi jarang dilakukan evaluasi terhadap pelatihan, pelatihan yang dilakukan hanya diberikan pada saat pertama masuk kerja sebagai bekal pengetahuan sistem kerja dan tugas yang menjadi tanggung jawab sebagai posisi yang diterima.

Pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kerja agar produktivitas pegawai semakin baik. Fenomena yang terjadi di PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang bahwa dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial di antara pegawai satu dengan lainnya, dimana pemberian kompensasi tersebut masih kurang baik dan adil bisa dilihat dari masih ada pegawai yang kurang semangat dalam bekerja. Serta setiap

enam bulan sekali dilakukan stok opname, Jika ada selisih barang maka ganti rugi akan di bebankan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAYA MASAWAN PUTERA SEJAHTERA CABANG PALEMBANG SQUARE DI PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang di kemukakan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini :

1. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang ?
2. Apakah kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang ?
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang ?

4. Apakah pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang.
2. Pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang.
3. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang.
4. Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini dapat bermanfaat :

1. Bagi PT Jaya Masawan Putera Sejahtera

Hasil penelitian ini dapat diharapkan berguna untuk memberikan suatu masukan kepada pihak PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang yang bersangkutan agar peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Program Manajemen

Diharapkan penelitian ini dapat berguna memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen. Serta juga diharapkan menjadi referensi dan peningkatan pemahaman bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini peneliti dapat menerapkan ilmu manajemen yang sudah dipelajari selama proses perkuliahan serta memperluas wawasan dengan melihat secara nyata di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. 2013. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Donni Juni Priansa, 2014. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- J, Winardi, 2011. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisma. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Jakarta Selatan. Penerbit salemba empat.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Rivai, Veithzal, Ella Segala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Shintia, Afni 2020. *Pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta : Bandung.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Wahab, Burhanudin 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja. edisi ketiga*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2009) h. 274.

Robbins, Stephen P. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Indeks.

Surajiyo, Nasruddin 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)* Yogyakarta. Penerbit CV. Budi Utama.