

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI  
KEPUASAN KERJA PADA PDAM TIRTANADI  
CABANG TUASAN MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**NAMA : MAULIZA SYAFHIRA RAHMAH  
NPM : 1805160541  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 1 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : MAULIZA SYAFHIRA RAHMAH  
N P M : 1805160541  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(ERI YANTI NST, S.E., M.Ec)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.S.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MAULIZA SYAFHIRA RAHMAH  
N.P.M : 1805160541  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PDAM  
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 18 Juli 2022

Pembimbing Skripsi

ERI YANTI NST, SE., M.Ec

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



Unggul, Cerdas, Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mauliza Syafhira Rahmah  
NPM : 1805160541  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nst, SE., M.Ec  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasa Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang buat dengan kerangka piramida terbalik dan jelaskan dari awal fenomena - SDM - Tirtanadi.	01/03/2022	
Bab 2	Tambahkan teori tentang pengembangan karir dan kompensasi	24/03/2022	
Bab 3	Jadual dan skejul penelitian mendeley style	29/03/2022	
Bab 4	Tambahkan hasil dan data untuk hipotesis 6 dan 7 sesuai dengan variabel intervening	06/07/2022	
Bab 5	Kesimpulan sesuaikan dengan poin pembahasan	13/07/2022	
Daftar Pustaka	Sesuaikan dengan format mendeley style	13/07/2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACE Sidang Meja Hijau	18/07/2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, 18 Juli 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ERI YANTI NST, SE., M.Ec

### SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Mauliza Syafhira Rahmah  
NPM : 1805160541  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 27 juli 2022.

Pembuat Pernyataan



Mauliza Syafhira Rahmah

**NB :**

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH JOB SATISFACTION AT PDAM TIRTANADI TUASAN MEDAN BRANCH**

Mauliza Syafhira Rahmah  
Management Study Program  
Email: [maulizasyafhira01@gmail.com](mailto:maulizasyafhira01@gmail.com)

*The purpose of this study is to find out how influential career development is on job satisfaction, to find out how much effect compensation has on job satisfaction, to find out how much influence career development has on organizational commitment, to find out how much influence compensation has on organizational commitment, to find out how much influence organizational commitment has on job satisfaction, to find out how much influence career development has on organizational commitment that in mediation by job satisfaction, as well as to find out how much the compensation affects the organizational commitment mediated by job satisfaction at PDAM Tirtanadi Tuasan Medan Branch. This study used a saturated sample which means that all respondents were employees at PDAM Tirtanadi Tuasan Medan Branch. The data collection technique used is a questionnaire system. The analysis technique in this study used Smart PLS 3.0 software and Hypothesis Test. From the results examined by the authors, it shows that the relationship between compensation to organizational commitments has a T-statistical value of 4,014 which in the end the hypothesis is accepted and significant, and the test results between career development to organizational commitment have a T-statistical value of 2,736 which in the end the hypothesis is accepted and significant.*

**Keywords:** *Compensation, Career Development, Organizational Commitment, Job Satisfaction.*

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Mauliza Syafhira Rahmah  
Program Studi Manajemen  
Email: [maulizasyafhira01@gmail.com](mailto:maulizasyafhira01@gmail.com)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui seberapa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui seberapa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui seberapa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja, serta untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang mengartikan bahwa seluruh responden adalah karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sistem kuesioner/angket. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan *software* Smart PLS 3.0 dan Uji Hipotesis. Dari hasil yang di teliti oleh penulis, menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai T-statistik sebesar 4,014 yang pada akhirnya hipotesis diterima dan signifikan, dan hasil pengujian antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi memiliki nilai T-statistik sebesar 2,736 yang pada akhirnya hipotesis diterima dan signifikan.

**Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**.

Dalam menyelesaikan proposal skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi proposal skripsi yang bertujuan untuk kesempurnaan proposal skripsi ini, diantaranya:



1. Allah SWT yang telah memberikan karunia, rezeki, kemudahan, dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan. Semoga semua ini menjadi jalan menuju ridho-Mu. Aamiin.
2. Kepada kedua orang tua saya serta kakak kandung saya, ayah Meldinova dan ibu Farida Sufri, serta kakak kandung Maulida Elza Rahmah yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada saya dalam hidup saya.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Eri Yanti Nst, SE., M.Ec selaku dosen pembimbing proposal skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
10. Serta teman-teman seperjuangan yang telah membantu dan saling memberi semangat dalam melaksanakan penulisan proposal skripsi ini.

11. *Last but not least. I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all time.*

Peneliti menyadari bahwa penulisan proposal ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal ini dari semua pihak.

Medan,     Maret 2022

Mauliza Syafhira Rahmah

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Uraian Teoritis.....	11
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
2.1.1.2 Karakteristik Kepuasan Kerja .....	12
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2 Kompensasi .....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	14

2.1.2.2	Karakteristik Kompensasi .....	15
2.1.2.3	Indikator Kompensasi .....	16
2.1.2.4	Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.1.3	Pengembangan Karir .....	18
2.1.3.1	Pengertian Pengembangan Karir .....	18
2.1.3.2	Karakteristik Pengembangan Karir .....	20
2.1.3.3	Indikator Pengembangan Karir .....	21
2.1.3.4	Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	21
2.1.4	Komitmen Organisasi .....	22
2.1.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi .....	22
2.1.4.2	Karakteristik Komitmen Organisasi .....	23
2.1.4.3	Indikator Komitmen Organisasi .....	24
2.1.4.4	Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	25
2.2	Kerangka Konseptual.....	26
2.3	Hipotesis .....	34

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1	Pendekatan Penelitian .....	35
3.2	Definisi Operasional.....	35
3.3	Tempat Penelitian.....	38
3.4	Jadwal Penelitian .....	39
3.5	Populasi.....	39
3.6	Sampel.....	40
3.7	Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.7.1	Kuesioner (angket).....	40

3.8 Pengujian Instrumen.....	41
3.8.1 Uji Validitas .....	41
3.8.2 Uji Reabilitas.....	43
3.9 Teknik Analisis Data.....	45
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.9.1.1 Uji Normalitas .....	45
3.9.1.2 Uji Multikolinearitas.....	45
3.9.2 Pengujian Hipotesis .....	46
3.9.2.1 Uji Secara Parsial (Uji t).....	46
3.10 Regresi Bervariabel Intervening.....	47
3.10.1 Persamaan Regresi .....	47
3.10.2 Hipotesis .....	48
3.11 Koefisien Determinasi .....	51

#### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian .....	52
4.1.1.1 Karakteristik Responden.....	52
4.2 Uji Asumsi Klasik .....	56
4.2.1 Uji Multikolinieritas .....	56
4.3 Pengujian Hipotesis.....	56
4.3.1 Uji Determinasi .....	64
4.4 Pembahasan .....	64

**BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....69

5.2 Saran.....71

5.3 Keterbatasan Penelitian.....72

**DAFTAR PUSTAKA** .....73

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	36
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian .....	39
Tabel 3.3 Populasi .....	39
Tabel 3.4 Skala Likert .....	40
Tabel 3.5 Hasil Analisis <i>Outer Loading Factor</i> .....	42
Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas.....	44
Tabel 3.7 Hipotesis.....	48
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Penempatan.....	55
Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
Gambar 2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja .....	28
Gambar 2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi .....	29
Gambar 2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	30
Gambar 2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	31
Gambar 2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang Di32 Mediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	33
Gambar 2.7 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	33
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	47
Gambar 3.2 Persamaan Regresi.....	48
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	54
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Penempatan.....	55
Gambar 4.4 Hasil <i>Path Coefficients</i> .....	57
Gambar 4.5 Hasil Analisis Penelitian .....	58
Gambar 4.6 Hasil <i>Path Coefficients</i> .....	61
Gambar 4.7 Nilai R-square .....	64



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan asset krusial yang wajib dimiliki oleh setiap organisasi dan wajib diperhatikan dalam suatu manajemen, karena adanya sumber daya manusia yang membentuk tujuan, mengadakan inovasi, serta mencapai tujuan suatu organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Manusia merupakan sumber daya paling strategis yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan walaupun tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan sebagainya. Demi memenuhi tuntutan globalisasi, maka harus dilakukan pengembangan sumber daya manusia yang dihasilkan pendidikan lebih kompeten di bidangnya masing-masing.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Kepuasan kerja

merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Hamali, 2016).

Kepuasan kerja artinya teori klasik dalam manajemen sumber daya manusia. Literatur perihal kepuasan kerja sudah ada sejak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, namun tetap masih diperlukan sampai saat ini. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi (Sunarta, 2019). Pegawai harus ditempatkan di posisi dan jabatan yang sinkron dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia.

Pelayanan yang dilakukan oleh PDAM Medan Cabang Tuasan sebagai usaha memuaskan pelanggannya mencakup *reliability*, yaitu ketepatan waktu dalam memenuhi janji pelayanan pada pengguna.

Kompensasi diberikan oleh instansi kepada karyawan sebagai balasan atas waktu, jasa serta tenaga karyawan tersebut. Kompensasi bisa beragam bentuk serta jumlahnya tergantung dari kemampuan instansi. Dengan menyampaikan kompensasi, instansi juga mengharapkan kinerja dari karyawannya (Wijaya & Zaroni, 2012).

Pentingnya buat memperhatikan kompensasi di setiap harinya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai. Apabila organisasi atau perusahaan bisa memperhatikan kompensasi, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak pelajaran, sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan olehnya, serta diminimalisir dan kemungkinan kecil perpindahan karyawan dapat diperkecil.

Pengembangan karir artinya proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan pada organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang (Bahri & Nisa, 2017). Selain itu, pengembangan karir pada suatu perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, serta jenjang karir dan perencanaan kerja yang telah dilakukan sebelumnya.

Membahas terkait pengembangan karir yang merupakan hal penting pada berbagai dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektifitas kerja, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja (Handoko & Rambe, 2018).

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja, individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggungjawab pada organisasi (Handoko & Rambe, 2018).

Komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi yaitu salah satunya mewujudkan Sumatera Utara bermartabat dengan meningkatkan layanan kepada masyarakat melalui ketersediaan air bersih bagi masyarakat oleh karena itu, Instalasi Pengolahan Air (IPA) yang akan dibangun memiliki kapasitas 240 liter/detik ini akan menambah produksi debit air yang merupakan wujud realisasi

komitmen PDAM Tirtanadi dalam melayani kebutuhan masyarakat akan kebutuhan air bersih.

PDAM Tirtanadi dibangun oleh Pemerintahan Kolonial Belanda pada tanggal 8 September 1905 yang diberi nama NV Waterleiding Maatschappij Ajer Beresih. Pembangunan ini dilakukan oleh Hendrik Cornelius Van Den Honert selaku Direktur Deli Maatschappij, Pieter Kolff selaku Direktur Deli Steenkolen Maatschappij dan Charles Marie Hernkenrath selaku Direktur Deli Spoorweg Maatschappij. Kantor Pusat dari perusahaan air bersih ini berada di Amsterdam Belanda.

PDAM Tirtanadi adalah sebuah perusahaan yang berkecimpung dibidang jasa air higienis yang harus senantiasa serta bisa melayani kebutuhan air higienis, baik untuk keperluan komersil, tempat tinggal, instansi, pemerintah atau swasta juga industri.

Adapun visi misi dari perusahaan PDAM Tirtanadi sebagai berikut:

Visi:

PDAM Tirtanadi adalah menjadi perusahaan pengelola air minum dan air limbah yang terdepan di Indonesia, sehat dan memberikan pelayanan prima kepada pelanggan.

Misi:

1. Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi azas kualitas, kuantitasm dan kontinuitas serta keterjangkauan masyarakat dengan menerapkan *Good Corporate Governmance* yang didukung oleh SDM yang berintegritasi, berkemampuan dan profesional.

2. Menunjang peningkatan kualitas lingkungan dengan mengembangkan pelayanan air limbah.
3. Memberikan kontribusi dalam peningkatan pendapatan asli daerah dan membantu mengembangkan daerah.

Tujuan dari perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan perekonomian daerah.
2. Pendapatan asli daerah.
3. Menyelenggarakan pelayanan air minum.
4. Memenuhi persyaratan kesehatan.
5. Memberikan pelayanan penyaluran air limbah.
6. Meningkatkan kualitas lingkungan.

Fenomena kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang seringkali terjadi tidak sesuai penerimaan kompensasi yang diterima dikarenakan penilaian kinerja seorang pegawai yang masih menilai secara individu para pegawai dengan hasil kerjanya yang produktif, hal ini dapat menjadi faktor primer pada peningkatan dan penerimaan kompensasi pegawai, maka dari itu bisa menyebabkan kepuasan kerja seorang pegawai menjadi menurun.

Fenomena yang terjadi terkait kompensasi di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yaitu pendapatan utama karyawan di perusahaan cenderung belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari upah minimum yang setiap karyawan.

Permasalahan yang terpenting mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai. Dengan adanya aturan baru menuntut

pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal.

Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan tidak adanya *training* khusus pada karyawan dalam memposisikan jabatan tertentu, sehingga akibatnya pada saat telah mendapatkan jabatan karyawan tersebut tidak memahami dengan baik fungsi, tugas dan pokoknya. Fenomena ini juga terjadi karena terdapat kurangnya perhatian perusahaan pada karyawan yang sudah lama buat diberikan pelatihan khusus supaya dapat dipromosikan ke jabatan tertentu. Fenomena lainnya juga terjadi saat tidak adanya masa jabatan pada karyawan pada menduduki suatu jabatan tertentu sehingga akibatnya bisa menyebabkan fraud di perusahaan tersebut.

Berbicara fenomena komitmen organisasi yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan tentang masalah pembagian kerja yang relatif tidak sesuai dengan struktur organisasi di perusahaan, maka terjadinya ketimpangan tugas antara setiap karyawan serta hal ini menyebabkan lambatnya penyelesaian tugas karyawan di perusahaan tersebut, maka dari itu kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan tugasnya apabila adanya pemeriksaan internal maupun eksternal dari perusahaan. Fenomena yang sering terjadi di perusahaan, terdapatnya karyawan yang melakukan kecurangan didalam perusahaan umumnya karena adanya kesempatan dan gaya hidup karyawan itu sendiri, hal ini disebabkan tidak adanya pengawasan secara rutin baik internal maupun eksternal didalam perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dari itu peneliti mengambil judul ***“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PDAM CABANG TUASAN MEDAN”***.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas dan survey yang dilakukan di perusahaan tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah yang timbul sebagai berikut:

- a. Masih kurangnya komitmen dari pegawai terhadap organisasi untuk memaksimalkan integritas organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, dan kualitas kerja
- b. Kinerja pegawai perusahaan masih belum mencapai standart kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, serta secara totalitas masih perlu ditingkatkan di dalam memaksimalkan kepuasan kerja agar terciptanya loyalitas nasabah kepada perusahaan.
- c. Kurangnya kompensasi yang pantas kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja dan standart gaji yang diberlakukan, karena Kompensasi yang diberikan terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta belum adanya sistem hadiah, bonus dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi menyebabkan kurang atau rendahnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dan berprestasi.

- d. Kepuasan karyawan pada perusahaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, dan promosi, serta pegawai kurang mendapatkan apresiasi atas pekerjaannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, agar penelitian ini terarah dan sistematis, maka penelitian ini dibatasi pada:

- a. Penelitian ini diatasi hanya pada komitmen organisasi yang meliputi kemauan/keinginan, kebanggaan karyawan, kesetiaan/loyalitas karyawan
- b. Pengembangan karir meliputi perencanaan, loyalitas, dikenal, kesetiaan
- c. Kompensasi meliputi, gaji/upah, insentif, kompensasi tidak langsung, emosi
- d. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang meliputi pekerjaan, imbalan, pendidikan, pengembangan, emosi, kepribadian.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?



- c. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
- f. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang di mediasi kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
- g. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang di mediasi kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan pada penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

- e. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan
- f. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi yang di mediasi kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan
- g. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi yang di mediasi kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis
  - 1. Sebagai bahan referensi jika perusahaan ingin mengetahui apa saja yang krusial buat diperhatikan dalam membentuk suasana kerja yang baik.
  - 2. Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.
- b. Manfaat praktis.
  - 1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai sarana buat latihan berfikir secara logis serta sistematis.
  - 2. Untuk bisa dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan penyelesaian laporan.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja serta atasan, dan mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, dan memenuhi *preferred* kinerja, kemudian hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan serta serupa lainnya. Kepuasan kerja muncul karena adanya kinerja karyawan yang adil dan transparan terhadap semua pegawai yang dapat memberikan dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan seperti dipromosikan.

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka ada baiknya pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan melalui hal-hal yang dapat mendorong atau hal yang dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja juga menjadi optimal (Jufrizen, 2015).

Menurut (Handoko & Rambe, 2018), kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut (Nurchayani & Adnyani, 2016), kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerja.

Jadi, dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

### **2.1.1.2 Karakteristik Kepuasan Kerja**

Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, terpenuhinya persyaratan kreatif kerja juga meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang dan menarik juga merupakan hal penting untuk munculnya kepuasan kerja.

Kepuasan mengenai isi pekerjaan dibentuk dari otonomi kerja dan kejelasan peran.

### **2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator untuk mengukurnya pun dapat berbeda-beda tergantung pada organisasi atau perusahaan yang menetapkannya.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator Menurut (Indrasari, 2017:45) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap *supervise*, dan kepuasan terhadap rekan sekerja.

Menurut Luthans dalam (Indrasari, 2017:45) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa diantara indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap *supervise*, dan kepuasan terhadap rekan sekerja.

#### **2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang biasa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan saling berkaitan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja sangat penting di dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi (Wahyuni, 2014). Selain lingkungan kerja, pemberian motivasi untuk karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan karyawan terpenuhi, bukan tidak mungkin maka kinerja yang dihasilkan karyawan pun akan maksimal.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

## 2.1.2 Kompensasi

### 2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Dalam usaha penempatan kompensasi dimana artinya kebijaksanaan yang krusial serta strategis karena hal ini langsung berpengaruh pada peningkatan semangat kerja, kinerja, serta motivasi pegawai pada suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan para ahli, terdapat beberapa pengertian tentang kompensasi yang mereka tulis dalam beberapa buku dan jurnal ilmiah, dimana kompensasi dapat diartikan berdasarkan para ahli tersebut adalah sebagai berikut:

Menurut (Joseph J. Martocchios, 2015), *compensation represents both the intrinsic and extrinsic rewards employees receive for performing their jobs and for their membership as employees.*

Menurut (Kadarisman, 2012a), pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu aplikasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang berafiliasi menggunakan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Menurut (Kadarisman, 2012b), kompensasi yang tepat waktu adalah bahwa perusahaan/ organisasi harus dapat memberikan kompensasi pada pegawai sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan, apakah tiap tanggal 1 atau 5, dan sebagainya. Sedangkan (Handoko & Rambe, 2018), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja.

Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima pegawai semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Statusnya semakin baik serta pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai menjadi seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

#### **2.1.2.2 Karakteristik Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan perusahaan sebaiknya ditentukan sesuai dengan karakteristik kompensasi. Ada 5 (lima) karakteristik yang dimiliki oleh kompensasi apabila dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sunarto dan Noor (2001;97), karakteristik tersebut adalah:

1. Arti penting. Sebuah imbalan tidak dapat mempengaruhi orang, jika hal tersebut tidak penting. Tantangan dalam menentukan system imbalan adalah mencari imbalan yang dapat mendekati keserasan ada karyawan dan menerapkan imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi
2. Fleksibilitas. Jika system imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota individu, dan jika imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas
3. Frekuensi. Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, imbalan yang

- didambakan adalah imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya
4. Visibilitas. Imbalan mestilah dapat dilihat jika dikehendaki supaya karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan
  5. Biaya. Sistem kompensasi nyata tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan terhadap biaya imbalan yang tercakup. Semakin rendahnya biaya.

### 2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi atau jenis-jenis kompensasi yang biasanya diberikan kepada karyawan, seperti gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung.

Penjelasannya yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan
2. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan
3. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standard yang ditentukan
4. Kompensasi tidak langsung atau *fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.



Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak dibagi karyawannya.

#### **2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini ditimbulkan karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, keinginan, serta pandangan yang tidak selaras satu sama lainnya. Oleh karena itu, adapun penetapan suatu faktor yang harus dipertimbangkan pada menjalankan kompensasi.

Menurut (Kadarisman, 2012b), ada beberapa faktor yang mempengaruhi dari dalam perusahaan adalah:

1. Berat ringannya suatu pekerjaan. Untuk pekerjaan yang mengandung resiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung risiko tinggi
2. Kemampuan kerja dari karyawan tersebut. Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan
3. Jabatan atau pangkat. Salah satu pertimbangan bahwa semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin besar kompensasi yang diterima
4. Pendidikan. Pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan
5. Lama bekerja. Makin lama karyawan bekerja, sudah tentu harus mendapatkan pendapatan kompensasi untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan yang bersangkutan
6. Kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi balas jasa juga sangat dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam hal keuangan.

Adapun faktor dari luar perusahaan, yaitu:

1. Peraturan pemerintah. Penetapan upah minimum ini oleh pemerintah didasarkan kepada kebutuhan pokok hidup sehari-hari
2. Biaya hidup. Penentuan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh biaya hidup sehari-hari
3. Tawar menawar. Pengaruh tawar menawar dengan kelompok serikat pekerja akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan

4. Letak geografis. Pemberian kompensasi balas jasa, bisa didasarkan kepada perbedaan tingkat hidup pada daerah masing-masing
5. Pasar tenaga kerja. Menurut pendapat kaum klasik, harga suatu barang sangat ditentukan oleh penawaran dan permintaan akan barang tersebut.

Berdasarkan uraian faktor diatas, dengan pemberian kompensasi yang layak, maka karyawan akan lebih senang bekerja diperusahaan dan mencapai tujuannya.

### **2.1.3 Pengembangan Karir**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses dan aktivitas mempersiapkan seorang karyawan yang menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang.

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan, serta pengalaman yang cocok ketika diperlukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan megangkembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan agar selalu melakukan hal yang terbaik serta menghindari putus harapan kerja yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan.

Pengembangan karir merupakan hal yang harus ada di diri masing-masing karyawan demi mendukung serta mendorong tercapainya target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika pengembangan karir yang ada di diri karyawan sudah memiliki nilai yang cukup baik maka tercapainya sasaran perusahaan juga

akan berjalan dengan baik, dan akan timbul dengan sendirinya kepuasan kerja di diri masing-masing karyawan (Jufrizen, 2015).

Menurut (Sunarta, 2019), pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir, dan perencanaan kerja.

Adapun pengertian lainnya seperti pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang (Bahri & Nisa, 2017). Selain itu, menurut (Faustyna & Jumani, 2017) pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajeraupun pihak lain.

Berbicara pengembangan karir adalah hal yang krusial dalam mengembangkan serta memperhatikan sumber daya manusia. Serta menurut (Bahri & Nisa, 2017), pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan dan menciptakan kepuasan kerja.

Menurut (Saehu, 2018), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja (Bahri & Nisa, 2017). Selain itu, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajeraupun pihak lain (Faustyna & Jumani, 2017).

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir merupakan sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas pegawai senantiasa dapat terjaga serta bisa meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

### **2.1.3.2 Karakteristik Pengembangan Karir**

Bagi suatu organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan lowong di waktu yang akan datang.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Rivai, 2013) “bahwa pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan”.

### **2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir**

Dalam komponen pengembangan karir harus direncanakan dan dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Pada dasarnya yang bertanggung jawab dalam kegiatan pengembangan karir seorang karyawan adalah atasannya langsung, *middle management* dan *top management* dan karyawan itu sendiri.

Menurut (Rivai, 2013), indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir
2. Pengembangan karir individu
3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM
4. Peran umpan balik terhadap kinerja.

Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah berkesinambungan melalui pendidikan dan pelatihan serta perencanaan, pengembangan, dan umpan balik dari pengembangan karir tersebut.

### **2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Betapapun baiknya rencana karir yang dibuat seorang karyawan, tujuan karir tersebut tidak akan terjadi menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang terprogram dan berkelanjutan. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan karir sesungguhnya yang paling berperan dan bertanggungjawab adalah karyawan yang bersangkutan.

Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karir baik langsung maupun tidak langsung, yaitu:

- a. Kinerja seseorang, yang memiliki kinerja yang baik tentu akan mempengaruhi karirnya untuk meningkat apakah jabatan maupun kepangkatan
- b. Motivasi kerja, merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan
- c. Komitmen, merupakan kepatuhan seseorang terhadap ucapan, tindakan, peraturan, ataupun kebijakan perusahaan
- d. Kepuasan kerja, adalah tingkat kepuasan seseorang atas suatu yang telah dilakukannya
- e. Kedisiplinan, tindakan seseorang untuk mengikuti seluruh peraturan yang dikeluarkan perusahaan
- f. Kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang berbentuk keuangan maupun non keuangan
- g. Loyalitas, adalah kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan
- h. Pendidikan dan pelatihan, merupakan kegiatan seseorang untuk mengasah dan menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik
- i. Kepemimpinan, merupakan orang atau atasan yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada seseorang termasuk dalam memberikan penilaian
- j. Upaya kerja, merupakan usaha atau upaya seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu secara sungguh-sungguh
- k. Semangat kerja, secara tidak langsung akan memengaruhi karir.

#### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggota didalamnya. Komitmen organisasi muncul karena adanya apa yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang dituntut anggotanya, dan sebaliknya apa yang diharapkan organisasi sesuai dengan besarnya kontribusi anggota.

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu:

- a. *Affective commitment* adalah merupakan pelengkap emosional serta keyakinan dalam nilai-nilainya pada organisasi
- b. *Continuance commitment* adalah merupakan perasaan nilai residu ekonomi dengan organisasi
- c. *Normative commitment* adalah merupakan kewajiban buat tetap tetap tinggal dalam organisasi karena alasan moral atau etika.

Menurut (Handoko & Rambe, 2018), komitmen organisasi memiliki pengertian sebagai berikut:

Keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk berkerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk berkerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

#### **2.1.4.2 Karakteristik Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranann yang penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Handoko & Rambe, 2018).

Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional, variabel demografis mencakup gender,

usia, status pernikahan, tingkat, pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi.

#### **2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator komitmen organisasi menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja, individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggungjawab pada organisasi.

Indikator komitmen organisasi dalam (Busro, 2018:86) menyatakan bahwa: 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi: (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi. 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi: (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi: (a) kemauan bekerja dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada juga yang mengemukakan indikator komitmen organisasi secara umum yakni menurut (Shaleh, 2018:51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut: 1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. 2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian



dari organisasi. 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan indikator untuk mengukur komitmen organisasi diantaranya adalah karakteristik personal yang memiliki keterlibatan dalam perasaan emosional, nilai ekonomi, serta kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.

#### **2.1.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan perusahaan, terkait dengan peran sumber daya manusia adalah intensitas keluar karyawan (*turn over intentions*) yang memiliki kaitan erat dengan komitmen organisasional.

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor.

Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan menurut (Pratama & Musadieg, 2016), antara lain:

1. Kompensasi  
Kompensasi yang diberikan perusahaan akan memberikan kepuasan apabila persepsi gaji yang mereka peroleh sesuai dengan harapan
2. Kepuasan kerja  
Kepuasan kerja adalah kesesuaian antara persepsi karyawan dengan imbalan yang diberikan.

Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

Berdasarkan uraian yang diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa faktor dalam komitmen organisasi sangat penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan karena menjadi tolak ukur bagi karyawan maupun perusahaan dalam bekerja, sehingga mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

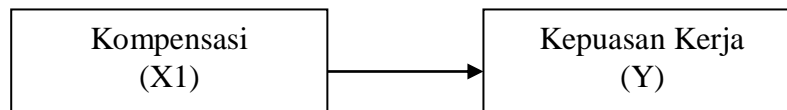
Setiap penelitian memerlukan kerangka konseptual untuk mengetahui kemana tujuan penelitian tersebut dan mengetahui fungsi dari setiap variabel yang akan di teliti, pentingnya mengetahui fungsi dari setiap variabel yang akan di teliti bertujuan untuk mempermudah arah penelitian tersebut. Dalam kerangka berpikir di jelaskan skema pengujian di terkait topik penelitian dan alat analisa yang akan di gunakan serta prinsip – prinsip kerja yang akan digunakan. Objek yang dijadikan bahan analisa serta implikasi dari hasil analisa yang dilakukan adalah pengaruh **X1 terhadap Y**, pengaruh **X2 terhadap Y**, pengaruh **X1 terhadap Z**, pengaruh **X2 terhadap Z**, pengaruh **Y terhadap Z**, pengaruh **X1 dan Z terhadap Y**, pengaruh **X2 dan Z terhadap Y**.

### 2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam kerangka konseptual ini diberikan untuk menghargai prestasi kerja dan meningkatkan motivasi para karyawan dengan memberikan kepuasan kepada semua pihak, maka karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan perusahaan mendapatkan laba.

Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Tahira, 2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (Rood & Holdnak, 2013) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka dari itu diadakan penelitian lebih lanjut dari penjabaran peneliti ini untuk membuktikan bahwasanya memang benar kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.



**Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

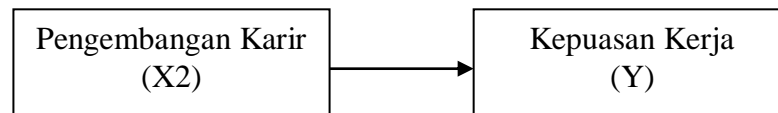
### 2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dalam kajian sumber daya manusia pengembangan karir merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam pengembangan usaha karena hal ini sangat menentukan kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Untuk itulah sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik.

Menurut (Sabrina, 2021), pengertian pengembangan karir merupakan bagian dari fungsi pengelolaan karir. Sedangkan menurut (Veithzal, 2004) “mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang tinggi.

Pengembangan karier dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi (Bahagia & Sinaga, 2021).

Maka, berdasarkan pernyataan para peneliti diatas maka dapatlah dikatakan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.



**Gambar 2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

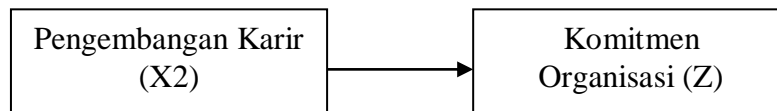
### 2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Pengembangan karir seorang karyawan di sebuah perusahaan bukan hanya sekedar melihat pengembangan karir dari karyawan tersebut saja, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan. Karena pengembangan karir merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan yang berakibat atas pencapaian hasil yang maksimal pada perusahaan.

Pengembangan karir merupakan salah aspek yang sangat penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan sendiri, didalam bekerja seorang karyawan memiliki tujuan atau keinginan memiliki karir yang tinggi tetapi untuk memiliki karir yang tinggi karyawan tersebut harus melalui tahapan yang diinginkan perusahaan itu sendiri.

Adapun pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran (Wahyuni, 2014). Selain itu, menurut (Bahri & Nisa, 2017) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang.

Dari penelitian tentang pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang searah antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi.



**Gambar 2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi**

#### **2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi**

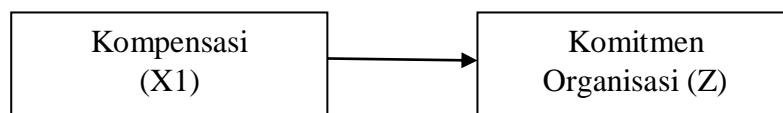
Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah dengan pemberian kompensasi yang layak, maka karyawan akan lebih senang bekerja diperusahaan dan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja dan motivasi kerja mereka akan cenderung menurun.

Untuk meningkat komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan bukan hanya sekedar melihat kompensasi dari karyawan tersebut. Akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sopiah (2013) “bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya akan menentukan bagaimana hasil yang diperoleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Sikap ini ditunjukkan dengan adanya penerimaan karyawan atas tujuan dari perusahaan mengenai kesediaan untuk bekerja keras dan ingin tetap tinggal di dalam perusahaan (Utama, 2017).

Maka dari itu diadakan penelitian lebih lanjut dari penjabaran peneliti ini untuk membuktikan bahwasanya memang benar kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Maka Berdasarkan pernyataan para peneliti diatas maka dapatlah dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.



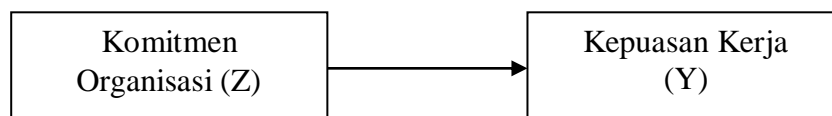
**Gambar 2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi**

### **2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan pasti memiliki keinginan agar jenjang karirnya di dalam bekerja lebih tinggi, apabila karir seseorang itu tinggi maka menjadi penghargaan tersendiri bagi dirinya maupun bagi lingkungan sekitarnya, apabila karirnya tersebut tinggi dan mapan maka akan berpengaruh kepada kompensasi yang diterimanya dan menjadi modal untuk kebutuhan hidupnya, setelah memiliki karir dan kompensasi maka karyawan tersebut harus memiliki komitmen yang kuat

kepada perusahaannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien bersama.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik (Khair & Dewi Suryani Harahap, 2020).



**Gambar 2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja**

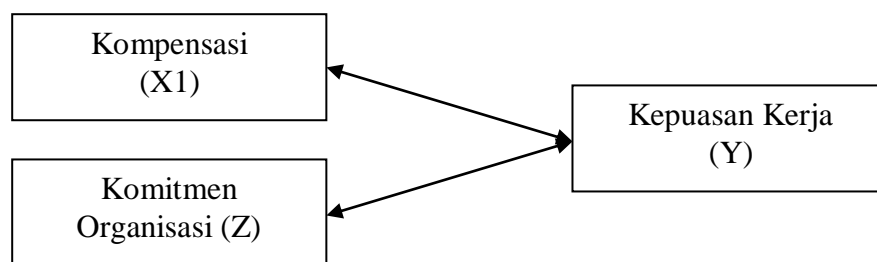
Untuk meningkat komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan bukan hanya sekedar melihat kompensasi dari karyawan tersebut, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan. Karena kompensasi merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan yang berakibat atas pencapaian hasil yang maksimal pada perusahaan.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau

perusahaan output dari komitmen organisasional adalah kinerja, absensi dan turnover (Hasibuan, 2014).

Menurut Sopiah (2013) “bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian Kusuma Ardana (2014) “juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Berdasarkan penelitian diatas dan teori – teori yang di kemukakan para ahli ada kemungkinan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel penengah (*intervening*) antara pengembangan karir dan kompensasi melalui kepuasan kerja.



**Gambar 2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja**

### **2.2.7 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Untuk meningkat pengembangan karir seorang karyawan di sebuah perusahaan, perusahaan bukan hanya sekedar melihat pengembangan karir dari karyawan tersebut saja. akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan. Dimana dalam hal ini kepuasan kerja yang adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam peningkatan karir seorang karyawan. Karena pengembangan karir merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi

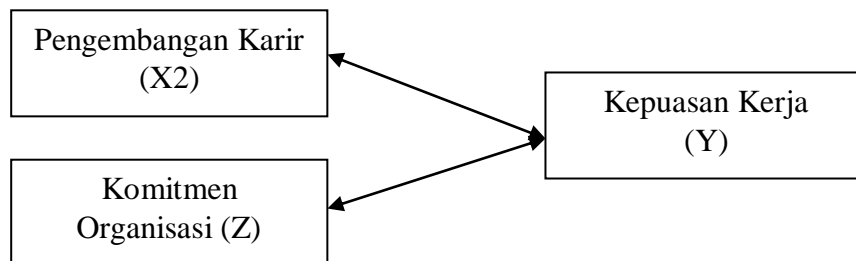


secara langsung kinerja karyawan yang berakibat atas pencapai hasil yang maksimal pada perusahaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2015), “komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut”.

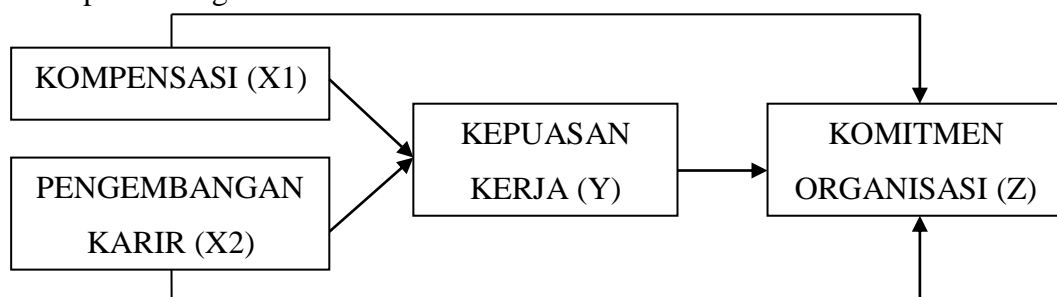
(Pratama & Musadieg, 2016) Kepuasan kerja yang merupakan sikap umum seorang individu karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang ada dengan tuntutan interaksi antar rekan kerja dan atasan, yang menimbulkan sikap puas antara harapan dengan perolehan.

Dan dalam hal ini peneliti mencurigai bahwa faktor pendukung dan sekaligus menjadi faktor perantara untuk mensukseskan pengembangan karir terhadap komitmen adalah kepuasan kerja.



**Gambar 2.7 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.8 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan perumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian berikut ini:

1. Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
2. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja
3. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi
4. Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi
5. Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
6. Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja
7. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian bertujuan untuk mengarahkan peneliti untuk mencari jawaban yang benar dari sebuah permasalahan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut (Tahira, 2013), “penelitian deskriptif adalah metode penelitian dalam status kelompok manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”. Penelitian kuantitatif, menurut (Nidian, 2013) “dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama dan berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik”.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu oprasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel. Serta bertujuan untuk mengubah suatu konsep menjadi suatu kalimat yang dapat menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati yang di ukur.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi	(Rozali & Kusnadi, 2020) Kompensasi diukur sebagai suatu penilaian seseorang atas serangkaian paket yang diberikan suatu organisasi kepada para karyawannya sebagai imbalan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka melakukan berbagai pekerjaan dan tugas di dalam organisasinya meliputi indikator rasa adil, penghargaan atas prestasi kerja dan pekerjaan menyenangkan, pekerjaan menguntungkan, struktur pembayaran dan tingkat pembayaran.	1. Gaji 2. Upah 3. Intensif 4. Kompensasi tidak langsung atau <i>fringe benefit</i> .
Pengembangan Karir	Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk	1. Perencanaan karir 2. Pengembangan karir individu 3. Pengembangan karir

	mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.	yang didukung oleh departemen SDM 4. Peran umpan balik terhadap kinerja.
Komitmen Organisasi	Menurut (Malayu, 2018) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan atau organisasi.	1. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi 2. Loyalitas terhadap organisasi 3. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi 4. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi 5. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi 6. Kemauan bekerja, dan

		7. Tanggung jawab memajukan organisasi.
Kepuasan Kerja	(Handoko & Rambe, 2018) mendefinisikan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Kesempatan terhadap gaji</li> <li>3. Kesempatan promosi</li> <li>4. Kepuasan terhadap <i>supervise</i>, dan</li> <li>5. Kepuasan terhadap rekan sekerja.</li> </ol>

### 3.3 Tempat Penelitian

Peneliti melakukan perencanaan penelitian ini dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. Adapun tempat penelitian ini akan dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

### 3.4 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini direncanakan mulai pada Maret 2021 s/d Juli 2022.

**Tabel 3.2 Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																		
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
3	Seminar Proposal						■														
4	Penyusunan Instrumen							■	■	■	■										
5	Pengumpulan Data										■	■	■								
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

### 3.5 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan jumlah 55 orang.

**Tabel 3.3 Populasi**

Penempatan	Jumlah
Umum	9
Pemasaran	5
Keuangan	10
Hubungan Langganan	18
Jaringan Perpipaan	6
Pengawasan	5

Asset	2
<b>Total</b>	<b>55</b>

*Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*

### 3.6 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010) “Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik dari populasi”. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 55 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh.

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.7.1 Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan tentang variabel penelitian.

**Tabel 3.4 Skala Likert**

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1



### 3.8 Pengujian Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengkaji ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, agar data yang diperoleh sesuai dengan pengukuran tersebut.

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing masing pernyataan dengan skor total yang menggunakan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- N = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$  = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum Y$  = jumlah pengamatan variabel y
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $\sum Y^2$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum X)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum Y)^2$  = pengamatan jumlah variabel

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Tolak H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05)
2. Terima H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05).

Pengujian validitas penting dilakukan agar pertanyaan yang diberikan kepada responden tidak menghasilkan data yang menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

**Tabel 3.5 Hasil Analisis Outer Loading Factor**

Indikator	Cronchbatch's Alpa				Kesimpulan
	Kompensasi	Pengembangan Karir	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	
X1.4	0,740				Valid
X1.6	0,744				Valid
X1.7	0,728				Valid
X1.8	0,766				Valid
X1.9	0,832				Valid
X1.10	0,808				Valid
X2.4		0,752			Valid
X2.7		0,847			Valid
X2.8		0,864			Valid
Y1.2			0,771		Valid
Y1.4			0,804		Valid
Y1.5			0,756		Valid
Y1.6			0,787		Valid
Y1.7			0,877		Valid
Z1.1				0,859	Valid
Z1.2				0,708	Valid
Z1.3				0,842	Valid
Z1.4				0,826	Valid
Z1.5				0,758	Valid

Z1.6				0,824	Valid
Z1.7				0,770	Valid

Sumber: SmartPLS 3.0 report, 2022

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada tabel diatas, bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *factor loading* > dari 0,7 dan dikatakan valid. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa indikator setiap variabel yang memiliki nilai *loading factor* > dari 0,7 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

### 3.8.2 Uji Reabilitas

Menurut (Juliandi, Azuar, Irfan, 2015), menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

$$r = \left[ \frac{K}{(K - 1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: (Juliandi, Azuar, Irfan, 2015)

Keterangan:

$r$  = Reabilitas instrumen

$K$  = Banyaknya butir pernyataan

$\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2}$  = Total varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Dengan kriteria pengujian reabilitas sebagai berikut:

1. Jika nilai cronbach alpha  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha  $\leq 0,6$  maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya)
3. Uji reliabilitas akan dinyatakan reliabel apabila kedua metode yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil  $> 0,7$  dan *Composite Reliability* menunjukkan hasil  $> 0,6$ .

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas**

Reliabilitas	Hasil Uji		Kriteria Uji > 0.7
	Pengaruh	Loading	
<i>Cronbach's Alpha</i>	Kompensasi	0,863	Reliabel
	Pengembangan Karir	0,763	Reliabel
	Komitmen Organisasi	0,905	Reliabel
	Kepuasan Kerja	0,864	Reliabel
<i>Composite Reliability</i>	Kompensasi	0,897	Reliabel
	Pengembangan Karir	0,862	Reliabel
	Komitmen Organisasi	0,925	Reliabel
	Kepuasan Kerja	0,899	Reliabel

*Sumber: SmartPLS 3.0 report, 2022*

Dari hasil output diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Nilai yang dihasilkan pada metode *Cronbach's Alpha* telah  $> 0.7$  dan *Composite Reliability* telah  $> 0.6$  sehingga seluruh konstruk dalam model memenuhi syarat *construct reliability*.

### **3.9 Teknik Analisis Data**

#### **3.9.1 Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

##### **3.9.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Kriteria pengujian adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### **3.9.1.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya kolerasi antara variabel bebas.

Untuk mengetahui ada tidaknya dalam uji multikolinearitas di dalam model kriteria yang digunakan adalah:

1. Nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

2. Menganalisis matrik kolerasi variabel – variabel bebas, jika ada kolerasi yang cukup tinggi maka hal ini merupakan indikasi adanya multi kolinieritas.
3. Melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

### 3.9.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini sendiri bertujuan untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat.

#### 3.9.3.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: r_i = 0$ , artinya suatu variabel independen secara tidak berpengaruh terhadap variabel independen

$H_0: r \neq 0$ , artinya suatu secara parsial berpengaruh terhadap variabel independen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

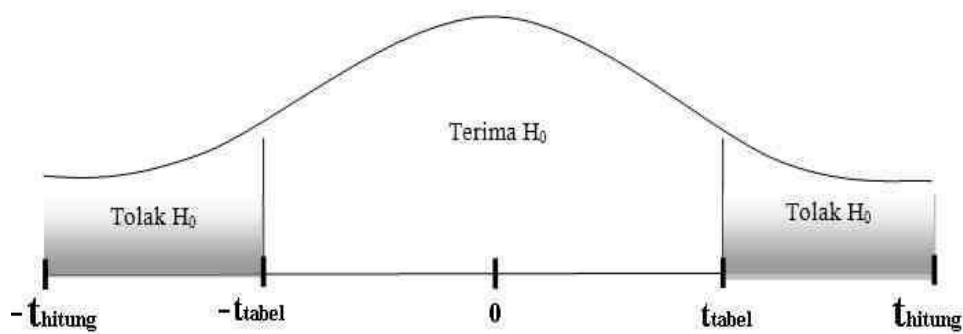
Sumber: (Sugiyono, 2014)

Keterangan:

$r$  = Korelasi  $xy$

$n$  = Nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas

$t$  = Nilai  $t$  hitung



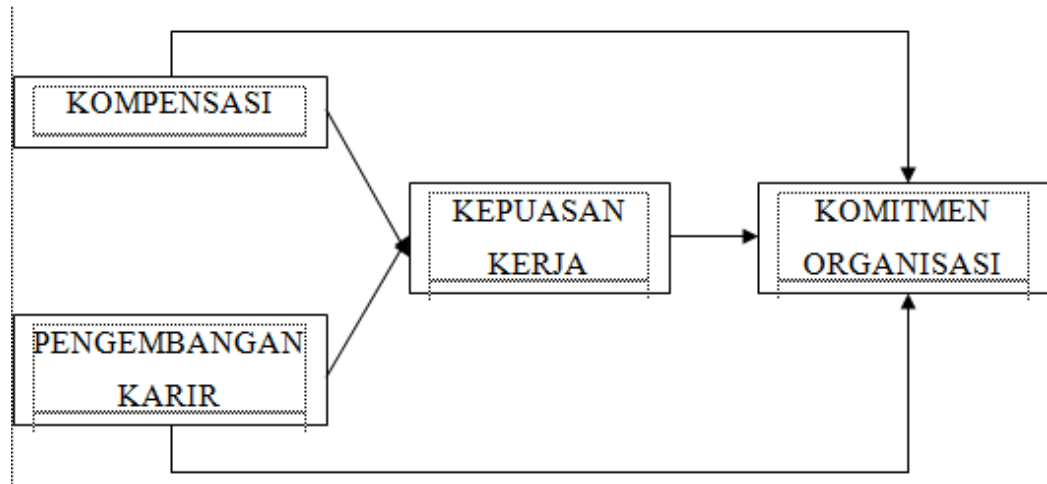
**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### 3.10 Regresi Bervariabel Intervening

Menurut (Sugiyono, 2011), variabel intervening adalah variabel yang memberikan jeda antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi variabel terikat.

#### 3.10.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi bervariabel mediator/intervening (*mediation model with regression*) adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.2 Persamaan Regresi**

### 3.10.2 Hipotesis

Hipotesis untuk persamaan regresi bivariabel intervening (*mediation model with regression*) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Hipotesis**

Pengaruh	Hipotesis	Kriteria Keputusan
Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi	H <sub>0</sub> : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi tidak signifikan Ha: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi signifikan	Tolak H <sub>0</sub> jika B <sub>1</sub> probabilitasnya adalah Sig < α <sub>0,05</sub> Terima H <sub>0</sub> jika B <sub>1</sub> probabilitasnya adalah Sig > α <sub>0,05</sub>
Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan	H <sub>0</sub> : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan	Tolak H <sub>0</sub> jika B <sub>1</sub> probabilitasnya adalah



Kerja	terhadap Kepuasan Kerja  tidak signifikan  Ha: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja signifikan	Sig < $\alpha$ 0,05  Terima H0 jika B1  probabilitasnya adalah  Sig > $\alpha$ 0,05
Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi	H0: tidak ada Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi  Ha: ada Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi	Tolak H0 jika B2  probabilitasnya adalah  Sig < $\alpha$ 0,05  Terima H0 jika B2  probabilitasnya adalah  Sig > $\alpha$ 0,05
Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	H0: tidak ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja  Ha: ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja	Tolak H0 jika B2  probabilitasnya adalah  Sig < $\alpha$ 0,05  Terima H0 jika B2  probabilitasnya adalah  Sig > $\alpha$ 0,05
Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi	H0: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi tidak signifikan  Ha: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap	Tolak H0 jika B3  probabilitasnya adalah  Sig < $\alpha$ 0,05  Terima H0 jika B3  probabilitasnya adalah  Sig > $\alpha$ 0,05

	Komitmen Organisasi signifikan	
Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	<p>H0: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi tidak dimediasi oleh Kepuasan Kerja</p> <p>Ha: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dimediasi oleh Kepuasan Kerja</p>	<p>Tolak H0 jika <math>X2xZ &gt; Y</math></p> <p>Terima H0 jika <math>X2xZ &gt; Y</math></p>
Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	<p>H0 : tidak ada Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja</p> <p>Ha : ada Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja</p>	<p>Tolak H0 jika <math>X1xZ &gt; Y</math></p> <p>Terima H0 jika <math>X1xZ &gt; Y</math></p>

### 3.11 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan adalah:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai kontribusi

100% = Persentase kontribusi

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Data Penelitian**

Setelah diadakannya penelitian, maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja, penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data/instrument. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarikan sebanyak 55 *copy* sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden. Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari penjelasan berikut:

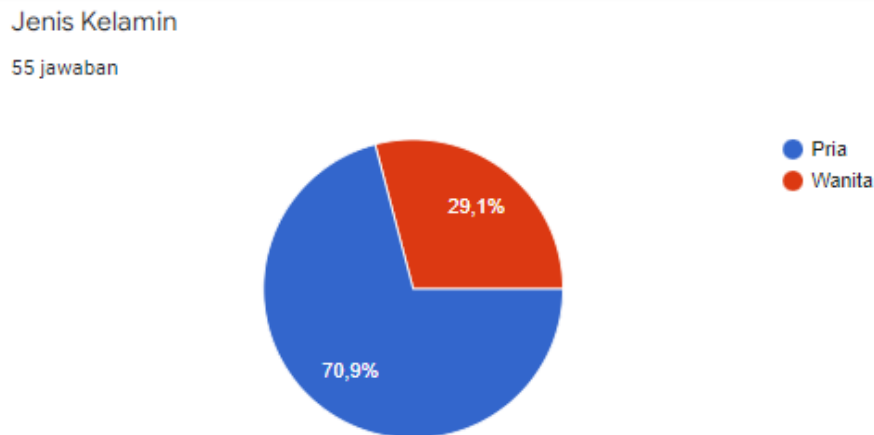
##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden. Berikut tabel penjelasan tentang identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan penempatan. Menggunakan media Google Form, angket (kuesioner) yang berisikan pertanyaan dibagikan kepada seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

**a. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin**

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Adapun datanya adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

*Sumber: data telah diolah oleh penulis, 2022*

Dari data diatas, dapat kita ketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang terdiri dari 70,9% pria dan 29,1% wanita, dengan rata-rata 39 orang pria dan 16 orang wanita.

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

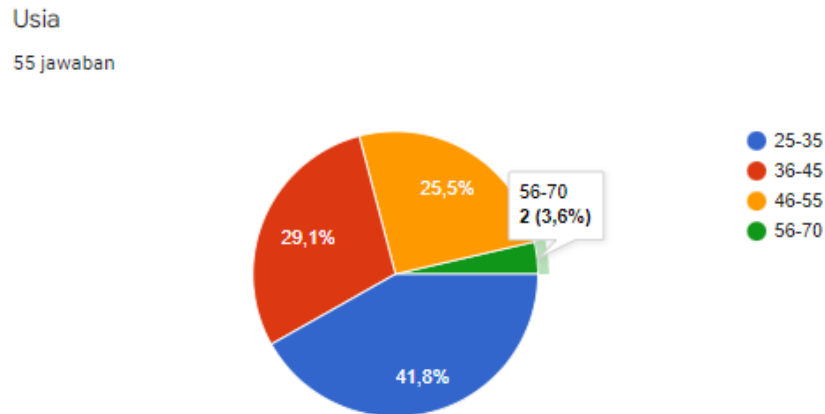
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	39	70,9%
Wanita	16	29,1%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: data telah diolah penulis, 2022*

### b. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan usia.

Adapun datanya adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

*Sumber: data telah diolah oleh penulis, 2022*

Dari data diatas, dapat kita ketahui bahwa berdasarkan umur responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang terdiri dari umur 25-35 memiliki data paling tinggi, yaitu 41,8% dengan rata-rata 23 orang. Umur 36-45 memiliki data 29,1% dengan rata-rata 16 orang. Umur 46-55 memiliki data 25,5% dengan rata-rata 14 orang. Sedangkan umur 56-70 memiliki data paling rendah, yaitu 3,6% dengan rata-rata 2 orang.

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25-35 tahun	23	41,8%
36-45 tahun	16	29,1%
46-55 tahun	14	25,5%
56-70 tahun	2	3,6%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0%</b>

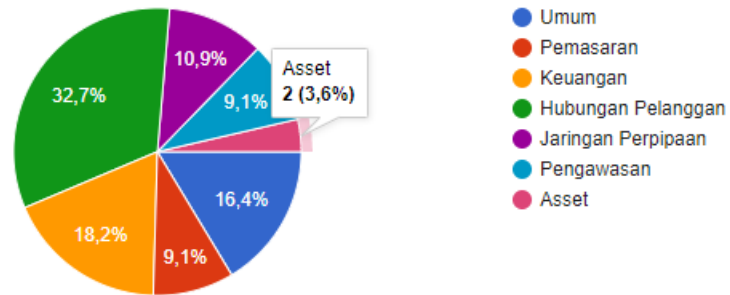
*Sumber: data telah diolah penulis, 2022*

### c. Jumlah Responden Berdasarkan Penempatan

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan penempatan. Adapun datanya adalah sebagai berikut:

Penempatan

55 jawaban



**Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Penempatan**

*Sumber: data telah diolah oleh penulis, 2022*

Dari data diatas, dapat kita ketahui bahwa berdasarkan penempatan responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang terdiri dari bagian umum dengan hasil 16,4% dan rata-rata 9 orang. Bagian pemasaran dengan hasil 9,1% dengan rata-rata 5 orang. Bagian keuangan dengan hasil 18,2% dengan rata-rata 10 orang. Bagian Hubungan pelanggan dengan hasil 32,7% dengan rata-rata 18 orang. Bagian jaringan perpipaan dengan hasil 10,9% dengan rata-rata 6 orang. Bagian pengawasan dengan hasil 9,1% dengan rata-rata 5 orang. Dan bagian asset dengan hasil 3,6% dengan rata-rata 2 orang.

**Tabel 4.3 Responden berdasarkan Penempatan**

Penempatan	Jumlah Responden	Persentase
Umum	9	16,4%
Pemasaran	5	9,1%
Keuangan	10	18,2%

Hubungan Pelanggan	18	32,7%
Jaringan Perpipaan	6	10,9%
Pengawasan	5	9,1%
Asset	2	3,6%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0%</b>

Sumber : data telah diolah penulis, 2022

## 4.2 Uji Asumsi Klasik

### 4.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya dalam uji multikolinieritas di dalam model kriteria yang digunakan adalah:

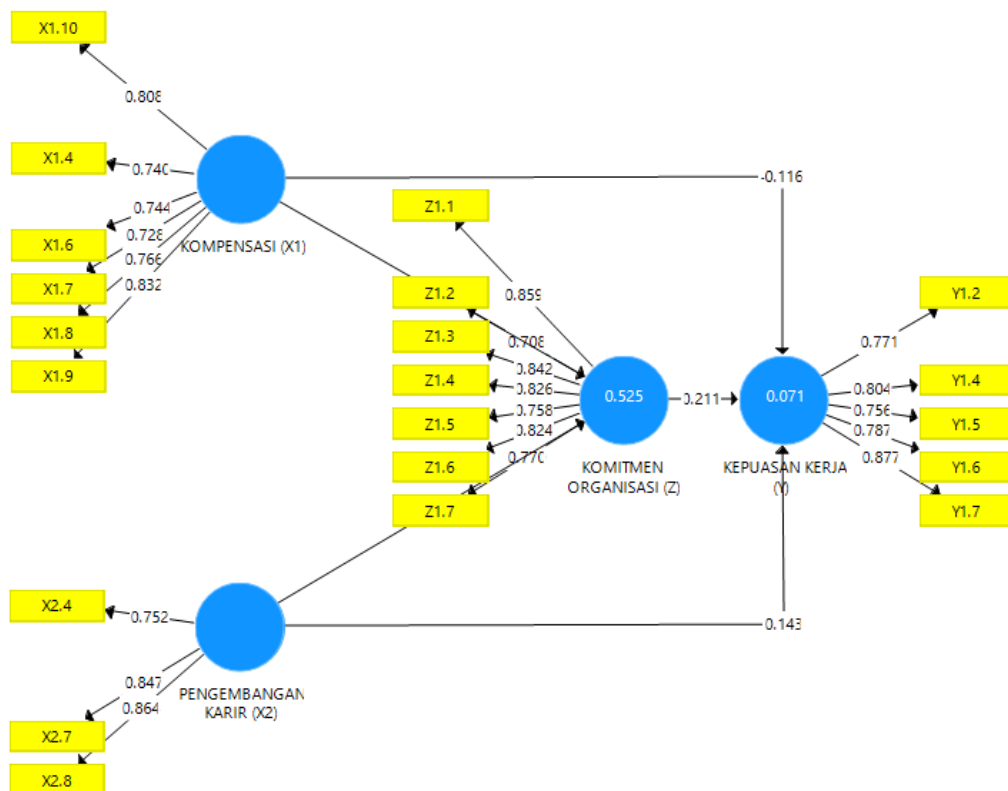
1. Nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
2. Menganalisis matrik kolerasi variabel – variabel bebas, jika ada kolerasi yang cukup tinggi maka hal ini merupakan indikasi adanya multi kolinieritas.
3. Melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

## 4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output R-square, koefisien parameter, dan T-stastistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak,



diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antara konstruk, T-statistik, dan P-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS (Partial Least Square) 3,0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil Bootstrapping. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah T-statistik  $> 1,96$  dengan tingkat signifikansi P-values 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.4 dan untuk nilai hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti pada Gambar 4.4.



**Gambar 4.4 Hasil Analisis Penelitian**

*Sumber: SmartPLS 3.0 report, 2022*

Pada gambar diatas terdapat nilai faktor *loading* pada variabel X1, X2, Y, dan Z memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5 terhadap variabel konstruk yang dituju dan dinyatakan valid.

### Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard:	
				Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
KOMITMEN ORGANISASI (Y) -> KEPUASAN KERJA (Z)	-0.006	-0.009	0.006	1.043	0.297
KOMPENSASI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	1.033	1.037	0.035	29.482	0.000
KOMPENSASI (X1) -> KOMITMEN ORGANISASI (Y)	0.098	0.109	0.365	0.267	0.789
PENGEMBANGAN KARIR (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	-0.031	-0.033	0.035	0.878	0.380
PENGEMBANGAN KARIR (X2) -> KOMITMEN ORGANISASI (Y)	0.424	0.427	0.378	1.121	0.263

**Gambar 4.5 Hasil Path Coefficients**

Sumber: SmartPLS 3.0 report, 2022

a. Sampel Asli (O)

Nilai sampel asli digunakan untuk melihat arah dari pengujian hipotesis. Jika sampel asli menunjukkan kepada nilai positif, berarti arah dari hasil yang dicapai akan positif. Sedangkan, sampel asli yang negatif, berarti hasil yang dicapai berarah negatif.

b. T-Statistik (O/STDEV)

Statistik digunakan untuk menunjukkan signifikansi. Untuk mengujinyamakan harus mengetahui apakah hipotesis memiliki arah atau tidak.

Berikut kriteria pengambilan keputusan T-statistik:

- Jika hipotesis memiliki arah (*one-tiled*), maka nilai T-statistik harus  $> 1,64$ . Maka  $H_a$  diterima.
- Jika hipotesis tidak memiliki arah (*two-tiled*), maka nilai T-statistik harus  $> 1,96$ . Maka  $H_a$  ditolak.
- P-Values

Kriteria P-values digunakan untuk menguji signifikansi dari suatu hasil.

Berikut kriteria pengambilan keputusan P-values:

- p-values  $> 0,05$ , maka  $H_a$  diterima.
- p-values  $< 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak.

Hipotesis pertama menguji apakah Komitmen Organisasi secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,211 dan T-statistik 0,935. Dari hasil ini, dinyatakan T-statistik tidak sig karena  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ , sehingga **hipotesis pertama ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai dengan penelitian (Handoko and Rambe, 2018) komitmen organisasi salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja, individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggungjawab pada organisasi, tidak signifikan karena T-statistik  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ .

Hipotesis kedua menguji apakah Kompensasi secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,013 dan T-statistik 0,074. Dari hasil ini, dinyatakan T-statistik sig, karena  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ , sehingga **hipotesis kedua ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tahira, 2013) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, tidak signifikan karena T-statistik  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ .

Hipotesis ketiga menguji apakah Kompensasi secara positif berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,484 dan T-statistik 4,014. Dari hasil ini, dinyatakan T-statistik sig, karena  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ , sehingga **hipotesis ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Kompensasi terbukti tidak memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Sesuai dengan penelitian Sopiah (2013) “bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi”, signifikan karena T-statistik  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ .

Hipotesis keempat menguji apakah Pengembangan Karir secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,227 dan T-statistik 1,281. Dari hasil ini, dinyatakan T-statistik tidak sig, karena  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ , sehingga **hipotesis keempat ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa Pengembangan Karir terbukti tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai dengan penelitian (Veithzal, 2004) “mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang tinggi, tidak signifikan karena T-statistik  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ ”.

Hipotesis kelima menguji apakah Pengembangan Karir secara positif berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,397

dan T-statistik 2,736. Dari hasil ini, dinyatakan T-statistik sig, karena  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ , sehingga **hipotesis kelima diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Pengembangan Karir terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Sesuai dengan penelitian menurut (Bahri and Nisa, 2017) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang, signifikan karena T-statistik  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ .

#### Efek Tidak Langsung Spesifik

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R	
				Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi ...	T Statistik...	P Values
PENGEMBANGAN KARIR (X2) -> KOMITMEN ORGANISASI (Z) -> KEPUASAN KERJA (Y)				0.084	0.095	0.103	0.812	0.417
KOMPENSASI (X1) -> KOMITMEN ORGANISASI (Z) -> KEPUASAN KERJA (Y)				0.102	0.106	0.118	0.865	0.388

**Gambar 4.6 Hasil Indirect Effect**  
 Sumber: SmartPLS 3.0 report, 2022

Hipotesis keenam menguji apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja sebesar 0,084 dan T-statistik 0,812. Dari hasil ini, dinyatakan T-statistik tidak sig, karena  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ , sehingga **hipotesis keenam ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai dengan penelitian oleh (Pratama and Musadieg, 2016) Kepuasan kerja yang merupakan

sikap umum seorang individu karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang ada dengan tuntutan interaksi antar rekan kerja dan atasan, yang menimbulkan sikap puas antara harapan dengan perolehan. Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, karena T-statistik  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ .

Hipotesis ketujuh menguji apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja sebesar 0,102 dan T-statistik 0,865. Dari hasil ini, dinyatakan T-statistik tidak sig, karena  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ , sehingga **hipotesis ketujuh ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai dengan penelitian oleh (Wahyuni, 2014) “juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja”. Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karena T-statistik  $< 1,96$  dengan P-values  $< 0,05$ .

**Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

	Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1	Komitmen Organisasi secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Koef. Beta 0,211 T-statistik 0,514 P-values 0,350	Ditolak
H2	Kompensasi secara positif	Koef. Beta -0,166	Ditolak

	berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	T-statistik 0,514 P-values 0,608	
H3	Kompensasi secara positif berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi	Koef. Beta 0,484 T-statistik 4,014 P-values 0,000	Diterima
H4	Pengembangan Karir secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Koef. Beta 0,143 T-statistik 0,688 P-values 0,492	Ditolak
H5	Pengembangan Karir secara positif berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi	Koef. Beta 0,397 T-statistik 2,736 P-values 0,006	Diterima
H6	Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	Koef. Beta 0,084 T-statistik 0,812 P-values 0,417	Ditolak
H7	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	Koef. Beta 0,102 T-statistik 0,865 P-values 0,388	Ditolak

*Sumber: SmartPLS 3.0 report, 2022*

### 4.3.1 Uji Determinasi

Analisis varian ( $R^2$ ) atau uji determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat dilihat dibawah ini:

#### R Square

	R Square	Adjusted R Square
KEPUASAN KERJA (Y)	0.071	0.016
KOMITMEN ORGANISASI (Z)	0.525	0.507

**Gambar 4.7 Nilai R-square**  
 Sumber: SmartPLS 3.0 report, 2022

Berdasarkan nilai R-square pada Gambar 4.6 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sebesar 7,1% dan sisanya 92,9% oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan variabel komitmen organisasi sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian.

## 4.4 Pembahasan

Pada bagian ini akan menjelaskan hasil analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling berpengaruh di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Sebanyak lima hipotesis dikembangkan dan diuji dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan dibantu dengan *software* SmartPLS 3.0, hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:



Pertama, karakteristik demografi responden diringkas menggunakan statistic deskriptif. Mayoritas dalam penelitian ini adalah pria dengan usia 25-35 tahun dengan jabatan hubungan pelanggan. Menurut pengamatan penulis, diduga kaum pria dengan usia tersebut yang sering melakukan pekerjaan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dibandingkan dengan kaum wanita.

Kedua, pada hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa Komitmen Organisasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis pertama ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Komitmen Organisasi membuktikan tidak adanya pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis ditolak. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa cukup puas dengan aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa untuk aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sudah cukup baik, sehingga tidak perlu diteliti lebih jauh.

Ketiga, pada hasil hipotesis kedua dalam penelitian membuktikan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin besar Kompensasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Kompensasi membuktikan tidak adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis ditolak. Jika Kompensasi tinggi, maka Kepuasan Kerja para karyawan akan semakin meningkat.

Keempat, pada hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi ada pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan hasil yang diperoleh,

Kompensai membuktikan adanya pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa cukup puas dengan aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa untuk aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sudah cukup baik, sehingga tidak perlu diteliti lebih jauh.

Kelima, pada hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini membuktikan bahwa Pengembangan Karir tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis keempat ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Pengembangan Karir membuktikan tidak adanya pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis ditolak. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa cukup puas dengan aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa untuk aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sudah cukup baik, sehingga tidak perlu diteliti lebih jauh.

Keenam, pada hasil pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini membuktikan bahwa Pengembangan Karir ada pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis kelima diterima. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Pengembangan Karir membuktikan adanya pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis ditolak. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa cukup puas dengan aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa untuk aksesibilitas

PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sudah cukup baik, sehingga tidak perlu diteliti lebih jauh.

Ketujuh, pada hasil pengujian hipotesis keenam dalam penelitian ini membuktikan bahwa Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi tidak ada pengaruh signifikan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis keenam ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi membuktikan tidak adanya pengaruh positif yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis ditolak. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa cukup puas dengan aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa untuk aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sudah cukup baik, sehingga tidak perlu diteliti lebih jauh.

Kedelapan, pada hasil pengujian hipotesis ketujuh dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi tidak ada pengaruh signifikan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis ketujuh ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi membuktikan tidak adanya pengaruh positif yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis ditolak. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa cukup puas dengan aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa untuk aksesibilitas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sudah cukup baik, sehingga tidak perlu diteliti lebih jauh.

Singkatnya, dalam penelitian ini mendapatkan temuan yang menunjukkan bahwa Kompensasi baik menggunakan efek moderat maupun tidak menggunakan tetap meningkatkan nilai Kepuasan Kerja karyawan pada perusahaan. Serta Pengembangan Karir yang baik menggunakan efek moderat maupun tidak menggunakan tetap meningkatkan nilai Komitmen Organisasi.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja, maka, hasil yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menggunakan media SmartPLS, hubungan yang dihasilkan antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai T-statistik sebesar 0,935. Maka hipotesis ditolak. Dapat dikatakan variabel Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis menggunakan media SmartPLS, hubungan yang dihasilkan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai T-statistik sebesar 0,514. Maka hipotesis ditolak. Dapat dikatakan variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis menggunakan media SmartPLS, hubungan yang dihasilkan antara Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai T-statistik sebesar 4,014. Maka hipotesis diterima. Dapat dikatakan variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4. Berdasarkan hasil analisis menggunakan media SmartPLS, hubungan yang dihasilkan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai T-statistik sebesar 0,688. Maka hipotesis ditolak. Dapat dikatakan variabel Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Berdasarkan hasil analisis menggunakan media SmartPLS, hubungan yang dihasilkan antara Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai T-statistik sebesar 2,736. Maka hipotesis diterima. Dapat dikatakan variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
6. Berdasarkan hasil analisis menggunakan media SmartPLS, hubungan yang dihasilkan antara Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki nilai T-statistik sebesar 0,812. Maka hipotesis ditolak. Dapat dikatakan variabel Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi tidak ada pengaruh signifikan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
7. Berdasarkan hasil analisis menggunakan media SmartPLS, hubungan yang dihasilkan antara Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki nilai T-statistik sebesar 0,388. Maka hipotesis ditolak. Dapat dikatakan variabel Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi tidak ada pengaruh signifikan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

## 5.2 Saran

Adanya keterbatasan dalam penelitian ini membuat peneliti memberikan beberapa saran untuk menjadi pertimbangan penelitian selanjutnya:

1. Pengembangan karir merupakan hal yang harus ada di diri masing-masing karyawan demi mendukung serta mendorong tercapainya target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika pengembangan karir yang ada pada karyawan sudah memiliki nilai yang cukup baik, maka tercapainya sasaran perusahaan juga akan berjalan dengan baik, dan akan timbul dengan sendirinya kepuasan kerja pada masing-masing karyawan.
2. Kompensasi yang terlibat dalam perusahaan mencakup gaji, upah, intensif. Dimana letak intensif pada perusahaan tidak sesuai dengan hasil evaluasi/hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi kembali bentuk kebijakan yang terkait dengan aturan-aturan yang dibebankan kepada karyawan, karena aturan-aturan yang berlaku merupakan bentuk norma atau budaya yang biasaa diterapkan di dalam perusahaan, sehingga memungkinkan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil evaluasi/hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi kembali bentuk kebijakan yang terkait dengan aturan-aturan yang dibebankan kepada karyawan, karena aturan-aturan yang berlaku merupakan bentuk norma atau budaya yang biasaa diterapkan di dalam perusahaan, sehingga memungkinkan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

4. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka ada baiknya pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan melalui hal-hal yang dapat mendorong atau hal yang dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja juga menjadi optimal.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang, seperti:

1. Dalam proses pengambilan data, adanya keterbatasan waktu untuk memberikan informasi yang disebarkan kepada responden melalui kuesioner pada saat masa pandemi Covid-19 seperti saat ini.
2. Jumlah responden adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan populasi sebanyak 55 responden di perusahaan tersebut.
3. Instrumen penelitian ini bisa diperbaharui karena adanya beberapa faktor lain yang bisa mempengaruhi antara variabel satu dengan variabel lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Dewi, D. P., & Harjoyo, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CAPS.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Indrasari, I. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi)*.
- Joseph, J. M. (2015). *Strategic Compensation Human Resource Management*.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1–11.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Kadarisman, K. (2012a). *Manajemen Kompensasi* (1st ed.).
- Kadarisman, K. (2012b). *Manajemen Kompensasi* (Fajargrafika (ed.); 1st ed.). PT Rajagrafindo Persada. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Nidian, L. (2013). Evaluasi Kelayakan Bisnis Restoran Kambing Bakar Cairo Cabang Kopo Sayati Bandung Ditinjau Dari Aspek Pemasaran. *Skripsi Upi*, 2009, 170. <http://repository.upi.edu/7365>

- Nurchayani, N. M., & Adnyani, D. I. G. . (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 500–532.
- Pratama, E. W., & Musadieg, M. Al. (2016). Komitmen Organisasional( Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 1–9.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. J. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rood, A. S., & Holdnak, A. (2013). An Analysis of Compensation Patterns and Job Satisfaction Issues of Resort Recreation Professionals. *Journal of Tourism Insights*, 4(1). <https://doi.org/10.9707/2328-0824.1038>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sabrina, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. P. Sulasmi, Dr. Emilda (ed.); Pertama).
- Saehu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(3), 238. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1801>
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Sugiyono, S. (2010). *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2014). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 291, 292.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>

- Tahira, N. (2013). Impact of rewards and compensation on job satisfaction: Public and private universities of UK. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(3), 394–403. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.14.3.314>
- Wahyuni, W. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(1), 79288.
- Wijaya, W., Oei, O., Francis Elizabeth, F. E., & Zaroni, Z. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), 52–71. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian  
Seluruh Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Nama : Mauliza Syafhira Rahmah  
NIM : 1805160541  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Assalamu'alaikum wr. wb.,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), maka saya ingin mengadakan penelitian mengenai permasalahan dalam judul saya, yaitu "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja". Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner ini. Saya harapkan saudara/i mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid. Atas perhatian dan kesedian saudara/i sekalian mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Hormat Saya,



Mauliza Syafhira Rahmah

Keterangan :

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan :

UNTITLED QUESTION : KOMPENSASI

PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan				
Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai dengan harapan				
Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan				
Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan				
Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan				
Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif				
Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi				
Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan				
Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan				
Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja				

UNTITLED QUESTION : PENGEMBANGAN KARIR

PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan				

Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan				
Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan				
Saya tipe orang yang tidak gampang menyerah				
Saya mencari informasi terkair karir yang saya minati				
Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan				
Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan				
Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik				
Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus				
Saya merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan saya bekerja				

UNTITLED QUESTION : KOMITMEN ORGANISASI

PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
Saya ingin tetap bekerja di perusahaan, tidak ingin pindah perusahaan				
Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas				
Saya menjaga kerahasiaan perusahaan				
Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat				
Menaati peraturan walaupun tanpa pengawasan				
Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga				
Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali				
Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar				
Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar				
Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan				

UNTITLED QUESTION : KEPUASAN KERJA

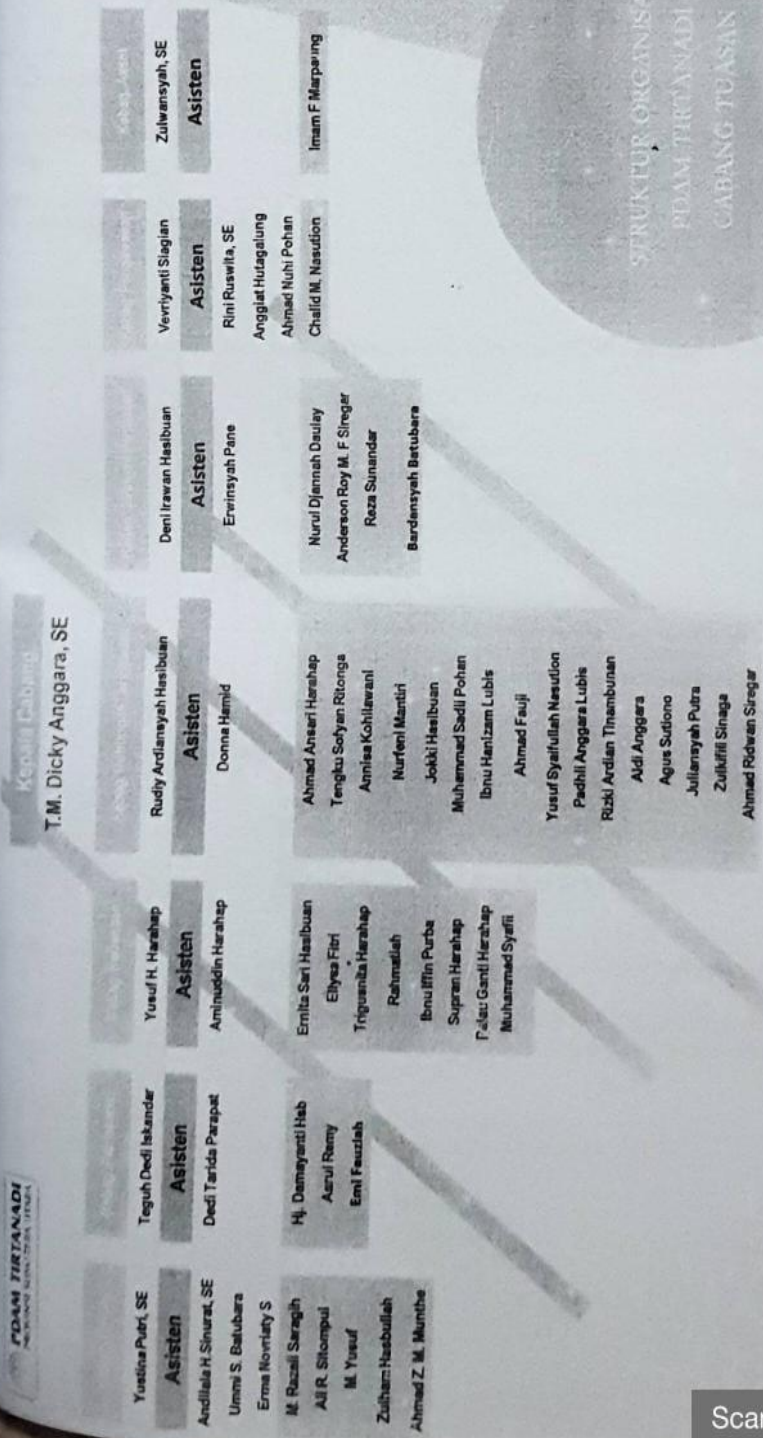
PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
Saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini				
Atasan saya selalu mengawasi saya dalam bekerja dan rutin melakukan pengecekan terhadap hasil kerja karyawannya				
Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja dan motivasi dari atasan				
Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap bekerja agar semua karyawan bekerja dengan penuh disiplin				
Sikap toleran dari rekan kerja				
Rekan kerja menghargai usaha saya				
Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan				
Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan kemampuan				
Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan keterampilan				
Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas internet				

# STRUKTUR ORGANISASI

1380  
1381  
1382  
1383  
1384  
1385  
1386  
1387  
1388  
1389  
1390  
1391  
1392  
1393  
1394  
1395  
1396  
1397  
1398  
1399  
1400

LABANG TUJUAN

STRUKTUR ORGANISASI  
PDM TIRTANADI  
GABANG TUJUAN







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1883/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/12/2021

Kepada Yth.

Medan, 2/12/2021

**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mauliza Syafhira Rahmah  
NPM : 1805160541  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1

- A. Adanya tugas berlebih pada pegawai, hal ini membuat pegawai stress dalam melakukan pekerjaannya.
- B. Banyak nya pegawai yg merasa tidak puas dalam bekerja di karena kan banyak rekankerja yg keluar dari perusahaan
- C. Pekerjaan yg banyak juga membuat para pegawai mulai tidak memiliki komitmenterhadap perusahaan

Judul 2

- A. Adanya pengaruh kepemimpinan dalam memotivasi karyawan dalam berkontribusiterhadap kesuksesan atau keberlangsungan organisasi
- B. Masih adanya pegawai yang telat masuk kerja setelah jam istirahat
- C. Kinerja pegawai yang belum terlalu baik sehingga pekerjaan yang telah di targetkan tidaktercapai

Judul 3

- A. Pegawai tidak mendapatkan kompensasi yg semestinya di dapat kan hal tersebutberakibat dengan ketidak puasan pegawai.
- B. Adanya pegawai lama yg tidak kunjung naik jabatan membuat pegawai tersebut tidakmerasa puas akan pekerjaan yg di lakukan nya.
- C. Banyak nya pegawai yg tidak puas dalam perkerjaan nya mengakibatkan hilang nya rasakomitmen untuk perusahaan nya

Rencana Judul

1. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention
2. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pdam Tirtanadi Kota Medan Cabang Tuasan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Mauliza Syafhira Rahmah)

Scanned by TapScanner



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1883/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/12/2021

Nama Mahasiswa : Mauliza Syafhira Rahmah  
NPM : 1805160541  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 2/12/2021  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Eri Yanti Nst, SE., M.Ec <sup>2/12/2021</sup>

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh kompensasi Dan pengembangan  
Karir Terhadap komitmen Organisasi  
Melalui kepuasan kerja pada  
PDAM TIRTANADI Cabang Tuasem Kota Medan.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 2 Februari 2022.

Dosen Pembimbing

  
(ERI YANTI NST)

Keterangan:

\*) Daja oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Daja oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 220 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**  
Medan, 02 Rajab 1443 H  
03 Februari 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PDAM Tirtanadi Provsu  
Cq.PDAM Cabang Tuasan Medan  
Jln.Sisingamangaraja No.1 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Mauliza Syafhira Rahmah  
Npm : 1805160541  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si

**Tembusan :**

1. Peninggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 220 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 03 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Mauliza Syafhira Rahmah  
**N P M** : 1805160541  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap  
Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM  
Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

**Dosen Pembimbing** : Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **03 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 02 Rajab 1443 H  
03 Februari 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :  
1. Pertinggal



tirtanadi

Nomor : 100 /SDM/2022  
Sifat :  
Lampiran :  
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 11 Februari 2022

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di -  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 220/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 03 Februari 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi. Sehubungan dengan adanya Pandemi Covid-19 maka pelaksanaan Riset hanya dapat dilakukan 3 kali kunjungan dan harus menerapkan protokol kesehatan yang berlaku.

Mahasiswi yang disetujui untuk melakukan Riset tersebut adalah :

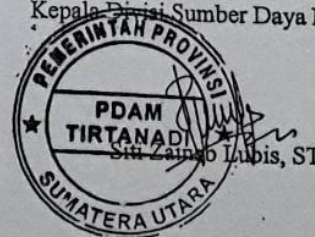
Nama : Mauliza Syafhira Rahmah  
NPM : 1805160541  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Administrasi Keuangan  
u.b.

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 14 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Mauliza Syafhira Rahmah  
N .P.M. : 1805160541  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Januari 2001  
Alamat Rumah : Jl, Sering Gg Kamal No. 1 Medan  
JudulProposal :Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Eri Yanti Nst, SE., M.Ec*

Medan, Kamis, 14 April 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Eri Yanti Nst, SE., M.Ec

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Asso.Prof.H.Muls Fauzi Rambe, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 14 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
berangkan bahwa :

Nama : Mauliza Syafhira Rahmah  
N.P.M. : 1805160541  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Januari 2001  
Alamat Rumah : Jl, Sering Gg Kamal No. 1 Medan  
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Judul sudah oke.
Bab I	latar belakang dituakkan fenomena masalah
Bab II	landasan teori sesuai dengan variabel penelitian dan 2010 terakhir
Bab III	Populasinya yang dijadikan sampel yang pegawai tetap saja.
Lainnya	-
kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 14 April 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Eri Yanti Nst, SE., M.Ec

Sekretaris

Assoc.Prof. Fauzi Rambe, SE., M.Si.

Pembimbing

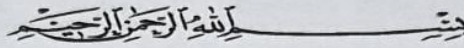
Asso.Prof.H.Muhs Fauzi Rambe, SE., M.M.



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA TARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Mauliza Syafhira Rahmah  
NPM : 1805160541  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nst, SE., M.Ec  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latar belakang buat dengan kerangka piramida terbalik selatan dari awal fenomena - SDM - Variabel - Masalah diteliti	04/03/22	li
Bab 2	Tambahkan teori tentang keseimbangan karir dan kompetensi	24/03/22	li
Bab 3	jadwal dan skedul penelitian disesuaikan	29/03/22	li
Daftar Pustaka	sesuaikan dengan format mandaly style	30/03/22	li
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	responden dibuat semua pegawai yang ada pada PT. Tirtanadi	30/03/22	li
Persetujuan Seminar Proposal	Acc seminar proposal	31/03/22	li.

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

Medan, Maret 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Eri Yanti Nst, SE., M.Ec)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**MSU**  
 Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1509/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
 Lamp. : -  
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 13 Dzulqaidah 1443 H  
 13 Juni 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PDAM Tirtanadi Provsu**  
**Cq.PDAM Cabang Tuasan Medan**  
 Di  
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Mauliza Syafhira Rahmah**  
 N P M : **1805160541**  
 Semester : **VIII (Delapan)**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

Tembusan :  
 1. Peninggal

## SURAT KETERANGAN

Nomor : SKET - 459 / SDM / 02 / 2022

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

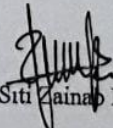
Nama : Mauliza Syafhira Rahmah  
NIM : 1805160541  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan selanjutnya.

Medan, 25 Juli 2022

a.n. Direktur Administrasi & Keuangan  
u.b.  
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Siti Zainab Lubis, ST

## DATA RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Mauliza Syafhira Rahmah  
NPM : 1805160541  
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 11 Januari 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jalan Sering Gg Kamal No. 1

### Nama Orang tua

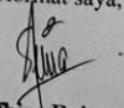
Nama Ayah : Meldinova  
Nama Ibu : Farida Sufri  
Alamat : Jalan Sering Gg Kamal No. 1

### Pendidikan Formal

1. SD Pahlawan Nasional Medan 2006-2012
2. SMPN 11 Medan 2012-2015
3. SMKN 10 Medan 2015-2018
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2018-2022 tercatat sebagai mahasiswa FEB Manajemen

Medan, Juli 2022

Hormat saya,



Mauliza Syafhira Rahmah