

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam hal ini sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut, karena sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas mereka kepada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber yang paling berharga di dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan dan pemberdayaan karyawan. SDM perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan.

Bermutu yakni tidak hanya pandai saja, namun dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai rencana. Menurut Sedarmayanti (2015:17), syarat kualitatif diantaranya adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku. Seorang karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu, sehingga setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Pimpinan harus menyadari bahwa kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dalam memberikan manfaat yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Septerina,2018). Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima. Menurut Sutrisno (2013:74) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang

sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya. Jika kepuasan kerja tidak terwujud, maka dapat menimbulkan kelesuan kerja pada karyawan dan hal ini dapat merugikan perusahaan. Banyak faktor penyebab kelesuan kerja, diantaranya adalah kemampuan individu yang kurang terampil dalam pekerjaannya, sehingga beban kerja yang diberikan terasa sulit dan berlebihan. Kelesuan kerja dapat menimbulkan frustrasi yang dapat merugikan bagi kedua belah pihak, baik karyawan itu sendiri maupun pihak perusahaan.

Menurut Ganyang (2018:71) menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Karyawan yang sudah terdidik, terlatih dan terampil terhadap pekerjaannya, maka mereka akan lebih besar percaya dirinya dan merasa lebih berguna bagi perusahaan. Pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan juga dapat meningkatkan karir karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Dorris dan Nasrul (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin merata pelatihan yang diberikan maka akan semakin tinggi

pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rick dan Namora (2020) dari hasil analisis menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memberikan informasi bahwa semakin merata pelatihan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, maka motivasinya, kepuasan kerjanya, dan kinerjanya akan turun. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan adalah dengan menghubungkan pelatihan dan kompensasi. Jika program kompensasi dirasakan lebih adil bagi karyawan, maka suatu perusahaan akan lebih mudah untuk menarik sumber daya manusia yang berpotensi, mempertahankannya dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Perusahaan yang ingin memperoleh hasil produksi yang memuaskan harus mengkomunikasikan karyawannya tersebut untuk lebih produktif. Selain

itu juga memberi perhatian dibidang kompensasi finansial yang secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi adalah salah satu cara pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016:189), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Kompensasi finansial yang adil, cenderung lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Vonny (2016), dimana persepsi mengenai pemberian kompensasi yang diterima karyawan selama ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterimanya maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Dorris dan Nasrul, (2019) dari hasil analisis menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini diadakan pada Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung dimana pada lokasi penelitian ditemukan permasalahan berupa menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak karyawan Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung menyatakan terdapat beberapa permasalahan yang timbul sehingga menyebabkan karyawan merasakan ketidakpuasan saat bekerja, yaitu: 1) Pekerjaan yang kurang menarik dan dianggap monoton bagi para karyawan. 2) Kurang adanya kegiatan yang mampu mengasah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung

seperti kegiatan pelatihan kerja bagi karyawan. 3) Promosi jabatan di Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung sudah berjalan dengan baik akan tetapi masih ada saja beberapa karyawan yang sudah bekerja selama kurang lebih dari 10 tahun belum mendapatkan promosi jabatan. 4) Menurunnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan yang disebabkan karena menurunnya tingkat kepuasan kerja. Hal-hal tersebutlah yang membuat kepuasan kerja karyawan terhadap Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung menurun.

Selain beberapa hal diatas yang menyebabkan menurunnya kepuasan karyawan, hal lainnya yaitu dimana kegiatan pelatihan karyawan baik dari segi pelatihan pengetahuan dan sikap/moral dianggap belum dilaksanakan secara rutin. Karyawan yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan tidak merata dan karena kurangnya kegiatan pelatihan bagi karyawan menyebabkan beberapa karyawan kesulitan dalam menghadapi masalah yang terkesan mendadak dan sulit untuk menyelesaikan masalah yang terjadi pada Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung. Kurangnya kegiatan pelatihan yang rutin bagi karyawan Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung menyebabkan karyawan merasakan kekecewaan karena Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung yang tidak memfasilitasi karyawan dalam kegiatan pelatihan. Faktor minimnya kegiatan pelatihan menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja pada Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung.

Kemudian tidak hanya minim kegiatan pelatihan yang menyebab menurunnya kepuasan karyawan, faktor lainnya yaitu pemberian kompensasi bagi karyawan Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung. Karyawan yang

mengeluh atas kompensasi yang diterimanya dianggap belum adil dan merata menyebabkan kepuasan karyawan terus menurun. Hal ini dikarenakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan uang makan yang diterima dirasa karyawan masih rendah. Disamping itu karyawan mengeluhkan tidak adanya tunjangan transport terutama bagi karyawan yang bertugas di lapangan. Banyaknya keluhan yang terjadi diakibatkan pemberian kompensasi yang belum adil inilah yang menyebabkan karyawan selalu tidak puas dalam bekerja. Apabila keluhan karyawan terus menerus meningkat maka keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan akan tinggi, dan hal ini merupakan dampak yang diakibatkan jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Melihat dari hasil penelitian sebelumnya dan fenomena permasalahan yang terjadi pada Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung”.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan dari paparan latar belakang permasalahan di atas, maka beberapa rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasaan kerja karyawan pada Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Artha Guna Sejahtera di Badung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Secara teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berfikir ilmiah dalam bidang sumber daya manusia.

- 2) Secara Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan baik bagi mahasiswa untuk menganalisis masalah dan mencari pemecahannya dengan menggunakan teori-teori yang didapat dibangku kuliah sehingga dapat membandingkan antara teori dengan keadaan sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pelatihan dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai tambahan referensi bacaan perpustakaan dan dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis agar dapat dipergunakan dan diaplikasikan di masyarakat.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Perbedaan/Teori Kesesuaian Harapan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Ia menyatakan bahwa “*job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now*”. Artinya, kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak segala sesuatu yang seharusnya diterima dengan segala sesuatu yang senyatanya ada saat ini

Kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan, dan nilai) dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini, seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan kenyataan yang dihadapinya. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang tersebut akan menjadi lebih puas, walaupun terdapat perbedaan, akan tetapi hal ini dinilai sebagai perbedaan yang positif.

Akan tetapi, apabila kenyataan yang diperoleh lebih kecil daripada apa yang diinginkan, maka akan terjadi perbedaan yang negatif, yang tentu saja akan menimbulkan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja.

### **2.1.2 Pengertian Kepuasan kerja**

Menurut Sutrisno (2013:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Sunyoto (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang diharapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan kenyataan sebenarnya. Adanya tingkat kepuasan yang tinggi akan mendorong dan menimbulkan motivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan menurut (Nuryadin, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau senang yang dialami oleh karyawan atas pekerjaan yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada dirinya.

Berdasarkan pendapat tentang pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, namun demikian tidak terdapat perbedaan yang mendasar. Pada intinya kepuasan kerja

merupakan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh beberapa faktor, dimana sikap tersebut merupakan respon terhadap apa yang menjadi harapannya dan apa yang didupatkannya dari tempat kerjanya.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya. Maka dari itu, pimpinan harus menyadari bahwa kepuasan kerja karyawan juga merupakan sesuatu yang harus diperhatikan karena berdampak positif bagi perusahaan dalam memberikan manfaat yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

- 1) Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi, system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan.
- 2) Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruangan atau suhu, penerangan, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- 3) Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

#### **2.1.4 Indikator Kepuasan kerja Karyawan**

Hasibuan (2008), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

##### **1) Menyenangi Pekerjaannya**

Banyak diantara karyawan yang sudah bekerja saat ini tidak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Mereka bekerja hanya supaya bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kondisi seperti ini sebenarnya kurang bagus karena tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan. Betapapun kita tidak menyenangi pekerjaan kita saat ini, hendaknya kita harus berusaha menyukai karena untuk cari pekerjaan terbaik yang benar-benar kita sukai saat ini sangatlah sulit.

##### **2) Mencintai Pekerjaannya**

Mencintai pekerjaan adalah hal ideal yang bisa dicapai sedikit orang-orang beruntung. Ada kepuasan, persaingan tertantang, dan

keterlibatan ketika kamu menyukai apa yang kamu lakukan, kinerjamu akan menjadi lebih ketimbang melakukan hal yang tidak kamu sukai.

### 3) Moral Kerja

Moral kerja merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### 4) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

### 5) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2.1.5 Pengertian Pelatihan

Pelatihan dalam suatu perusahaan sangatlah penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Ganyag (2018:71) menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengalaman

tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Menurut Priansa, (2018:174), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Sedangkan Menurut Ratnasari (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pemberian tambahan informasi dan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan, pelatihan akan sangat berguna bagi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Pelatihan menyebabkan karyawan lebih siap melakukan pekerjaan sekarang, di lain pihak pelatihan berguna apabila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan tertentu di waktu yang akan datang. Dengan diadakannya pelatihan akan sangat membantu perusahaan dalam memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

Dari berbagai pengertian pelatihan seperti yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki, menggali maupun mengembangkan keahlian, keterampilan, kecakapan, dan pengetahuan karyawan dalam menghadapi pekerjaan sesuai dengan jabatan mereka pada saat ini yang sesuai dengan keinginan perusahaan hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi

dimasa yang akan datang. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan siap dengan tugas yang harus diselesaikan di dalam perusahaan.

### 2.1.6 Tujuan Pelatihan

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan. Sikula (2017:131) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah :

#### 1) Produktivitas

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

#### 2) Kualitas

Dengan penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas karyawan namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari *output* yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

#### 3) Perencanaan Tenaga Kerja

Pelatihan akan memudahkan karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan atau organisasi, sehingga perencanaan karyawan dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dari karyawan yang direncanakan, untuk memperoleh karyawan dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

#### 4) Moral

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah karyawan. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

#### 5) Keselamatan dan Kesehatan

Merupakan suatu langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang dan aman.

#### 6) Pencegahan kadaluarsa

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas karyawan, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah karyawan dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat menyesuaikan diri dari perkembangan teknologi.

#### 7) Perkembangan Pribadi

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan termasuk peningkatan perkembangan pribadinya.

### **2.1.7 Langkah-Langkah Dalam Persiapan Pelatihan**

Pelatihan kerja mempunyai tujuan dan manfaat untuk meningkatkan perkembangan kualitas karyawan, oleh sebab itu perlu

adanya langkah-langkah dalam persiapan dan pelaksanaan pelatihan agar pelaksanaan pelatihan bisa dirasakan manfaat dan kegunaannya untuk perusahaan atau organisasi khususnya untuk karyawan itu sendiri. Langkah-langkah dalam persiapan dan pelaksanaan pelatihan diantaranya yaitu :

a. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Kebutuhan pelatihan harus dilakukan melalui suatu analisis, baik ditingkat organisasi, jabatan, maupun pegawai.

- 1) Analisis Tingkat Organisasi, ditujukan untuk mengetahui bagian mana dalam organisasi yang memerlukan program pelatihan.
- 2) Analisis Tingkat Jabatan, berkenaan dengan isi pelatihan yang dibutuhkan, dalam arti apa yang harus dilakukan oleh pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan jabatan yang diembannya.
- 3) Analisis Tingkat Pegawai, dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik pegawai, dalam arti kemampuan dan keterampilan apa yang masih kurang dimiliki pegawai untuk dapat melaksanakan tugas jabatannya.

b. Sasaran Pelatihan.

Setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapainya. Apakah pelatihan tersebut sasarannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis dalam mengerjakan pekerjaan untuk meningkatkan

kecakapan memimpin. Pelatihan yang akan diberikan tergantung dari apa yang dinilai masih kurang, apa yang ingin ditingkatkan, serta apa yang dianggap perlu dipersiapkan untuk pegawai yang bersangkutan sebagai persiapan untuk menempati posisi baru. Jika sasaran yang ingin dicapai adalah untuk meningkatkan pengetahuan, mungkin dapat dilakukan dengan cara memberi ceramah di dalam kelas, jika sasarannya untuk meningkatkan keterampilan maka cara yang digunakan adalah dengan melatih pegawai langsung dalam praktik kegiatan pekerjaan.

c. Kurikulum Pelatihan.

Penentuan kurikulum atau materi yang diberikan selama program pelatihan dilaksanakan, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan serta meningkatkan kemampuan kerjanya.

d. Peserta Pelatihan

Dalam program pelatihan, peserta merupakan salah satu unsur yang penting karena program pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai oleh pihak organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pegawai, berupa pemberian bekal pengetahuan dan keterampilan, baik teknik maupun non teknik, kepada pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

e. Pelatih/Instruktur

Keberhasilan suatu program pelatihan sangat tergantung pada mutu seorang instruktur. Seorang instruktur perlu menguasai materi yang menjadi tanggung jawabnya untuk mengajarkannya, menguasai teknik dan metode belajar mengajar serta mampu memilih mana yang paling tepat, memiliki kepribadian yang bersahabat agar karyawan tidak tegang selama program pelatihan berlangsung, dan yang paling penting adalah instruktur pelatihan mampu mengendalikan emosinya.

f. Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan program pelatihan, biasanya urutan pelatihan adalah terlebih dahulu melakukan persiapan, kemudian menyajikan dan memberi kesempatan untuk mencoba, serta membiarkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Dalam melaksanakan program pelatihan harus dilakukan dengan disiplin yang tinggi dari peserta maupun instruktur. Program pelatihan yang dilakukan harus diakhiri dengan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana sasaran pelatihan tercapai.

g. Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui reaksi para peserta, keterampilan yang diperoleh, perbaikan yang dapat dilakukan dan perubahan yang terjadi baik dalam diri peserta yang bersangkutan maupun dalam diri manajer.

### 2.1.8 Metode Pelatihan

Setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat mudah diresap oleh karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Berbagai metode dapat digunakan dalam program pelatihan. Metode yang banyak digunakan antara lain :

a. Metode *On The Job training* (Praktik Kerja Langsung)

*On the job training* merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Dalam sistem ini atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan rutin mereka. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan untuk memberikan pelatihan bagi karyawannya. Karyawan yang sudah lama bekerja juga dapat memberikan contoh dan membimbing kepada pekerja baru cara mengerjakan pekerjaannya tersebut. Manfaat dari metode ini adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas. Misalnya magang, cara ini merupakan cara yang paling efektif yang bisa dilakukan untuk pelatihan karena para karyawan baru bisa dengan mudah belajar langsung dengan praktek dan bersentuhan langsung dengan masalah-masalah dari kegiatan yang ada.

b. Metode *Vestibule* (balai)

*Vestibule* merupakan bentuk latihan dimana pelatihnya bukanlah para atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta atau karyawan baru yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur. Misalnya pelatihan operator mesin.

c. Metode *Apprenticeship* (magang)

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengkombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Misalnya, bisa dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan pengrajin seperti tukang kayu, juga pekerjaan-pekerjaan tukang las, mekanik, ahli listrik, pemasangan pipa air.

d. Kursus keahlian

Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat karyawan dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau diluar bidang pekerjaannya. Misalnya kursus bahasa asing, akuntansi, manajemen dan sebagainya.

### 2.1.9 Indikator Pelatihan

Menurut Veithzal dan Sagala, (2009) indikator yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan pelatihan adalah :

- 1) Materi pelatihan, yaitu materi pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh organisasi bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut
- 2) Metode pelatihan, yaitu metode sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan metode pelatihan didasarkan atas materi yang akan disajikan.
- 3) Pelatih (Instruktur), yaitu pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
- 4) Peserta Pelatihan, yaitu peserta yang benar-benar siap dilatih artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut.
- 5) Sarana Pelatihan, yaitu sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

### **2.1.10 Pengertian Kompensasi**

Menurut Nawawi (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Ratnasari (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa dari perusahaan pada karyawan yang telah bekerja setiap bulannya. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Dari berbagai pengertian kompensasi seperti yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **2.1.11 Tujuan Kompensasi**

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Pada dasarnya tujuan sistem kompensasi antara lain :

a. Menghargai kinerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap kepuasan kerjanya.

b. Menjamin keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, jabatan serta kinerjanya.

c. Mempertahankan karyawan

Sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah sehingga akan mengurangi tingkat keluarnya karyawan.

d. Memperoleh pegawai yang bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan, maka perusahaan akan memiliki banyak cara dalam memilih karyawan yang bermutu tinggi diantara pelamar atau calon karyawan yang ada.

e. Memenuhi peraturan yang berlaku.

Sistem administrasi kompensasi yang baik akan mengadaptasi peraturan perundangan yang berlaku, sehingga akan menghindari adanya gugatan dari pihak karyawan, maupun pihak eksternal lainnya.

### 2.1.12 Komponen-Komponen Kompensasi Finansial

Menurut Rivai, (2014:361) komponen-komponen kompensasi dibagi menjadi empat, yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayar kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

d. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti, tunjangan-tunjangan, cuti hamil dan lain-lain.

### 2.1.13 Asas Pemberian Kompensasi

Menurut Sutrisno, (2016:191) adapun asas pemberian kompensasi adalah:

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah.

### 2.1.14 Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:237) indikator-indikator kompensasi adalah:

- 1) Gaji, adalah suatu kompensasi atau sebuah bentuk pembayaran yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap perusahaan. Gaji umumnya diberikan setiap bulan kepada karyawan.
- 2) Insentif, adalah tambahan kompensasi diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan, adalah asuransi kesehatan, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas, adalah kenikmatan seperti, mobil perusahaan dan tempat parkir khusus.

### 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Dorris Yadewani dan Herni Widiyah Nasrul, 2019 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 15 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja. Perbedaan

penelitian terletak pada jumlah sampel penelitian dimana jumlah sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 15 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya yaitu pada lokasi penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di Padang sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan di Kabupaten Badung.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Zabdy Steven Timbowo dkk, 2016 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Tbk. Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 66 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BCA Tbk. Manado dan secara parsial lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BCA Tbk. Manado.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas pelatihan dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu pelatihan. Perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel penelitian dimana jumlah sampel

pada penelitian sebelumnya berjumlah 66 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya yaitu pada lokasi penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di Manado sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan di Kabupaten Badung.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Ratag Pingkan Elisabeth Vonny, 2016 dengan judul Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 64 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas yaitu pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu pelatihan dan kompensasi. Perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel penelitian dimana jumlah sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 64 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya yaitu pada lokasi penelitian dimana pada

penelitian sebelumnya dilakukan di Manado sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan di Kabupaten Badung.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Rick Tio Nanda dan Ina Namora, 2020 dengan judul Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumisari Prima Medan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 115 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumisari Prima dan secara simultan Komunikasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumisari Prima.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas pelatihan dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas yaitu komunikasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu Pelatihan. Perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel penelitian dimana jumlah sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 115 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya yaitu pada lokasi penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di

Medan sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan di Kabupaten Badung.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing, 2015 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut cabang Utama Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 88 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kompensasi dan stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas kompensasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan stress kerja sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu kompensasi. Perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel penelitian dimana jumlah sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 88 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya yaitu pada lokasi penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di Manado sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan di Kabupaten Badung.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh I Made Yudi Permadi dan I Wayan Suana, 2017 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Indonesia Power Bali. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali. variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas kompensasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu kompensasi. Perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel penelitian dimana jumlah sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 38 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 responden.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Jami, Juniawan dan Ermi Utami, 2020 dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 97 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas pelatihan dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah sampel penelitian dimana jumlah sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 97 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya yaitu pada lokasi penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di Kalimantan Timur sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan di Kabupaten Badung.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh A.A Sg Rini Candra Adelia dan Ni Wayan Mujiati, 2016 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti Tabanan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 87 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas kompensasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompensasi

gaya kepemimpinan dan stress kerja sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu kompensasi. Perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel penelitian dimana jumlah sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 87 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya yaitu pada lokasi penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di Kabupaten Tabanan sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan di Kabupaten Badung.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Ampauleng, 2018 dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makasar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas pelatihan dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah sampel penelitian dimana jumlah sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 52 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya yaitu pada lokasi penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di Makasar sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan di Kabupaten Badung.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo dan Farlane S. Rumokoy, 2017 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Beban

Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 47 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas kompensasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu kompensasi. Perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel penelitian dimana jumlah sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 47 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya yaitu pada lokasi penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di Sulut sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan di Kabupaten Badung.