

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Mercu Buana Jakarta**



Nama : Friagnida Noor Aisyah
NIM : 46119010002

Dosen Pembimbing :

Dr. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara M.Si

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA
2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Tugas Akhir ini :

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.

Nama : Friagnida Noor Aisyah

NIM : 46119010002

Program Studi : Psikologi

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain, Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 13 Desember 2024

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Friagnida Noor Aisyah

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Friagnida Noor Aisyah

NIM : 46119010002

Program Studi : Psikologi

Judul Laporan Skripsi : Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

Telah berhasil dipertahankan pada sidang di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh:

Pembimbing : Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si. ()
NIDN : 8929660023

Ketua Penguji : Dr. Indra Kusumah, M.Si. ()
NIDN : 0321078107

Penguji 1 : Raden Ahmad Idham, MM. ()
NIDN : 8852311019

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 13 Desember 2024 ,

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi


Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D.

Ketua Program Studi Psikologi


Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FRIAGNIDA NOOR AISYAH

NIM : 46119010002

Program Studi : PSIKOLOGI

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)**. Atau karya ilmiah saya yang berjudul diatas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentukpangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jakarta, 13 Januari 2024

Yang menyatakan,



Friagnida Noor Aisyah
(46119010002)

ABSTRAK

Nama : Friagnida Noor Aisyah
NIM : 46119010002
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ
Pembimbing : A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Dr. M.Si

Sumber daya manusia yang berkualitas pada perusahaan memiliki psikologis yang terpenuhi dengan baik. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat signifikan pada suatu perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam pengumpulan dan analisis data. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 700 karyawan. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan rumus *G Power*. Hasilnya diperoleh sampel minimal yang dibutuhkan sebanyak 119 responden karyawan PT XYZ. Hasil analisis penelitian dengan bantuan SPSS memperoleh temuan pada uji *t* menunjukkan bahwa pada variabel pengembangan SDM diperoleh $t_{hitung}(2,848) > t_{tabel}(1,979)$ dan nilai signifikan sebesar $(0,005 < 0,05)$, artinya pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung}(13,315) > t_{tabel}(1,979)$ dan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menggunakan uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh simultan pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Secara keseluruhan, temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan dilakukan peningkatan pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang efektif maka mampu meningkatkan kinerja pada karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name : Friagnida Noor Aisyah
NIM : 46119010002
Study Program : Psychology
Thesis Report Title : *The Influence of Human Resources (HR) Development and Job Satisfaction on Employee Performance at PT XYZ*
Counsellor : A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Dr. M.Si

Quality human resources in the company have good psychology. Employee performance has a very significant role in a company. The aim of this research is to test and analyze the influence of human resource development and job satisfaction on employee performance at PT XYZ. This research uses quantitative methods in data collection and analysis. The population in this research is all employees of PT XYZ, totaling 700 employees. The sample was determined using the purposive sampling method with the G Power formula. As a result, the minimum sample required was 119 respondents who were employees of PT XYZ. The results of research analysis with the help of SPSS obtained findings from the t test showing that the HR development variable obtained $t_{\text{count}} (2.848) > t_{\text{tabel}} (1.979)$ and a significant value of $(0.005 < 0.05)$, meaning that human resource development has a positive and significant effect on performance. employee. Meanwhile, for the job satisfaction variable, the value obtained is $t_{\text{count}} (13.315) > t_{\text{table}} (1.979)$ and a significant value of $(0.000 < 0.05)$, meaning that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The results of the analysis using the F test obtained a significance value of $0.000 < 0.05$, which indicates the simultaneous influence of human resource development and job satisfaction on employee performance at PT XYZ. Overall, the findings in this research show that by increasing effective human resource development and job satisfaction, employee performance can be improved in carrying out work tasks.

Keywords: Human Resource Development, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul “pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ”

Dalam penulisan proposal ini, tentunya penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan serta nasehat dari berbagai pihak. Maka dari itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Teruntuk Papa Dr. H. Sunardi, S.H, M.H dan Mama Hj.Maya Oktaviani, S.Tr,Keb. Terimakasih banyak sudah selalu mensupport kakak dari mulai materi hingga non materi, terimakasih sudah bersedia bersabar dan telaten mengurus dan mendidik kakak sampai detik ini
2. Dr. Laila Meiliandri, PhD Selaku Dekan Fakultas Psikologi, selaku Pembimbing Akademik Penulis dan juga selaku Reviewer Seminar Proposal penulis, terimakasih telah memberikan bimbingan serta masukan selama penulis menjadi mahaasiswi di Fakultas Psikologi Prodi Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta
3. Dr. A.A Anwar Prabu Mangkunegara M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta masukan yang telah memberikan banyak arahan dan meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berarti kepada penulis dalam penyusunan proposal skripsi.
4. Seluruh Dosen pengajar di Prodi Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta, atas segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama peneliti mengikuti perkuliahan di Prodi Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta.
5. Spesial untuk sosok laki-laki yang tidak bisa saya sebutkan, terimakasih telah kebersamaian saya, membantu dan mendengarkan keluh kesah saya

selama menyusun tugas akhir ini.

6. Teruntuk kakak sepupu saya Lidya Putri Isnaeni, S.Pd. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah saya, dan memberikan kasih sayang seperti kakak kandung saya sendiri.
7. Teruntuk Lucky Novita, Merry kristiana, Sekar ayu nurfiani Terima kasih sudah menjadi teman dan sekaligus penghibur saya ketika saya sedang tidak baik-baik saja.
8. Teruntuk Shelly Eliza Putri, Diva Syafa Shaqilla. Terimakasih telah kebersamai saya sedari awal perkuliahan hingga detik ini, dan terimakasih sudah pernah bersedia untuk membantu saya mengerjakan tugas dan berbagi keluh kesah semasa perkuliahan dulu
9. Teruntuk pihak-pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan ketersediaan dalam membantu saya menyusun tugas akhir ini.

Jakarta, 26 Juni 2024

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Friagnida N.A

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 pendahuluan.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORITIS	10
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Dimensi Kinerja	11
2.1.4.3 Faktor-Faktor Kinerja.....	12
2.1.4.4 Tujuan Kinerja	12
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.3 Kepuasan Kerja	18
2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	19

2.1.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
2.2	Penelitian Terdahulu	22
	Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
No.	Peneliti (Tahun)	24
2.3	Dinamika Penelitian	26
2.4	Kerangka Penelitian	28
	Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	30
2.5	Hipotesis Penelitian	30
	BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1	Desain Penelitian	31
3.2	Populasi dan Sampel	33
3.2.1	Populasi	33
3.2.2	Sampel	33
3.3	Deskripsi Konseptual dan Operasional	34
3.3.1.1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	34
3.3.1.2	Kepuasan Kerja	35
3.2.1.3	Kinerja Karyawan	35
3.2.2	Definisi operasional	36
3.2.2.1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	36
	Tabel 3. 1 Blue Print Skala Pengembangan Sumber Daya Manusia	37
	Total 14 13 27	38
3.2.2.3	Kinerja Karyawan	38
3.3	Instrumen Penelitian	39
3.4.2	Panduan Pengumpulan Data	40
	Tabel 3. 5 Uji Validitas Pengembangan SDM	41
	Tabel 3. 6 Uji Validitas Kepuasan Kerja	42
	Tabel 3. 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
3.4.2	Uji Reliabilitas	44
	Tabel 3. 8 Tabel Uji Reliabilitas	44
3.5	Teknik Analisis Data	45
3.5.2	Analisis Inferensial	45
a.	Uji Normalitas	46

b. Uji Linearitas	46
c. Uji Multikolinieritas	47
c. Uji Heteroskedastisitas	48
2. Analisis Regresi Linear Berganda	48
3. Uji T (Parsial).....	49
4. Uji F (simultan)	49
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	50
Tabel 3. 9 Koefisien Determinasi R^2	51
6. Uji Korelasi	51
BAB IV	52
4.1 Gambaran Umum Subjek	52
4.1.1 Gambaran Umum Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4. 1 Gambaran Umum Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.1.2 Gambaran Umum Berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 2 Gambaran Umum Berdasarkan Usia	53
4.2 Analisis Data Deskriptif.....	53
Tabel 4. 3 Analisis Data Deskriptif	53
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
4.3.1 Uji Normalitas	54
Tabel 4. 4 Uji Kolmogorov-Smirnov	55
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4. 5 Uji Multikolinearitas.....	56
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4. 6 Uji Heteroskedastisitas	57
4.4 Analisis Regresi Berganda	57
Tabel 4. 7 Uji Analisis Regresi Berganda.....	57
4.5 Hasil Uji Hipotesis	58
Tabel 4. 8 Uji T Parsial	59
4.6.2 Uji Simultan (F)	59
Tabel 4. 9 Uji F Simultan	60
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi Model Summary ^b	61
4.6.4 Uji Korelasi antar Dimensi.....	61

Tabel 4. 12 Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	62
4.6 Pembahasan.....	63
4.6.1 Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh pada kinerja karyawan di PT XYZ.....	63
4.6.2 Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT XYZ.....	65
4.6.3 Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT XYZ	68
BAB V PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Keterbatasan Penelitian	72
5.4 Saran.....	72
5.4.2 Saran Praktis.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	77
A. Definisi Konseptual.....	104
B. Definisi Operasional.....	105
1. Kepuasan Kierja.....	105
Tabel 2.....	105
Total 14 13 27	106
C. FORMAT SKALA RESPON ITEM DAN SKORING	106
Catatan Kata Pengantar Skala Pengukuran: (diisi penilai/ expert).....	107
E. PETUNJUK PENGISIAN.....	107
Catatan Petunjuk Pengisian Skala Pengukuran: (diisi penilai/ expert)	108
Penilaian Item Pernyataan Skala Pengukuran Pengembangan Sumber Daya	109
Saran Pengembangan Skala Pengukuran secara Keseluruhan.....	115
Saran Pengembangan Skala Pengukuran secara Keseluruhan.....	123
Saran Pengembangan Skala Pengukuran secara Keseluruhan.....	143
LATAR BELAKANG SKALA PENGUKURAN	145
A. Definisi Konseptual Kinerja Karyawan	147
B. Definisi Operasional.....	147
Kinerja Karyawan	148
Tabel 3.....	148

C.	FORMAT SKALA RESPON ITEM DAN SKORING	148
Catatan	Kata Pengantar Skala Pengukuran: (diisi penilai/ expert).....	149
E.	PETUNJUK PENGISIAN.....	149
Catatan	Petunjuk Pengisian Skala Pengukuran: (diisi penilai/ expert)	150
	Penilaian Item Pernyataan Skala Pengukuran Pengembangan Sumber Daya	151
	Saran Pengembangan Skala Pengukuran secara Keseluruhan.....	157
	Saran Pengembangan Skala Pengukuran secara Keseluruhan.....	165



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blue Print Skala Pengembangan Sumber Daya Manusia	37
Tabel 3. 2 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> Skala Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 3. 4 Pengukuran Skala Likert	40
Tabel 3. 5 Uji Validitas Pengembangan SDM.....	41
Tabel 3. 6 Uji Validitas Kepuasan Kerja	42
Tabel 3. 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 3. 8 Tabel Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 3. 9 Koefisien Determinasi R ²	51
Tabel 4. 1 Gambaran Umum Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4. 2 Gambaran Umum Berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 3 Analisis Data Deskriptif	53
Tabel 4. 4 Uji Kolmogorov-Smirnov	55
Tabel 4. 5 Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4. 6 Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4. 7 Uji Analisis Regresi Berganda	57
Tabel 4. 8 Uji T Parsial	59
Tabel 4. 9 Uji F Simultan	60
Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi	61
Tabel 4. 11 Korelasi Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4. 12 Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 3. 1 Perhitungan Sampel dengan G Power	33

