

ABSTRAK

PT Len Industri (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor industri pertahanan, yang bergerak di bidang elektronika untuk industri dan prasarana. Dalam pengelolaan SDM, kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan, sistem penghargaan (*reward*) dan pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan (*reward*) dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif melalui observasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis jalur, koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian, sistem penghargaan (*reward*) telah berjalan dengan cukup baik namun masih menimbulkan persepsi ketidakadilan dari sebagian karyawan. Pengembangan karier juga menunjukkan ruang perbaikan terutama pada pemerataan kesempatan dan promosi jabatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem penghargaan (*reward*) dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 54,6%, sedangkan 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, sehingga pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y tergolong kuat.

Hambatan yang dihadapi oleh PT Len Industri (Persero) meliputi belum optimalnya transparansi pelaksanaan sistem penghargaan dan pengembangan karier serta ketidakoptimalan pada proses pengumpulan dan pengelolaan data karyawan. Upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah mengembangkan sistem informasi digital seperti *Human Resource Information System* (HRIS) yang saling terintegrasi untuk meningkatkan keterbukaan informasi dan efektivitas pengelolaan data.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan (*reward*) dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun, masih terdapat hambatan pada transparansi kebijakan dan pengelolaan data karyawan, sehingga perlu pengembangan sistem SDM yang saling terintegrasi.

Kata Kunci: Sistem Penghargaan (*Reward*), Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

PT Len Industri (Persero) is a state-owned enterprise (SOE) in the defense industry sector, specializing in industrial and infrastructure electronics. In human resource management, job satisfaction is a key factor in ensuring the smooth operation of the company. Research findings indicate that reward systems and career development influence employee job satisfaction.

This study aims to determine the effect of the reward system and career development on employee job satisfaction at PT Len Industri (Persero) in Bandung. The research method used is descriptive with a quantitative approach through observation, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques included validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, path analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing.

Based on the research findings, the reward system has been functioning fairly well but still gives rise to a perception of unfairness among some employees. Career development also shows room for improvement, particularly regarding the equitable distribution of opportunities and promotions. The analysis indicates that the reward system and career development have a positive and significant influence on employee job satisfaction, contributing 54.6%, while 45.4% is influenced by other factors outside the scope of this study, making the influence relatively strong.

The challenges faced by PT Len Industri (Persero) include insufficient transparency in the implementation of its reward and career development systems, as well as inefficiencies in the collection and management of employee data. The company needs to develop integrated digital information systems, such as a Human Resource Information System (HRIS), to improve information transparency and the effectiveness of data management.

The findings of this study indicate that reward systems and career development have a positive and significant impact on employee job satisfaction. However, there are still challenges regarding policy transparency and employee data management, highlighting the need for the development of an integrated human resources system.

Keywords: Reward System, Career Development, Employee Job Satisfaction

RINGKESAN

PT Len Industri (Persero) mangrupa hiji Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dina sektor industri pertahanan anu bergerak dina widang elektronika pikeun industri jeung prasarana. Dina kapangurusan SDM, kapuasan gawé jadi faktor penting pikeun ngajaga kalancaran operasional perusahaan. Hasil panalungtikan nunjukkeun yén sistem pangajén (*reward*) jeung pamekaran karir miboga pangaruh kana kapuasan gawé pagawé.

Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun nalungtik pangaruh sistem pangajén (*reward*) jeung pamekaran karir kana kapuasan gawé pagawé di PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Méthode panalungtikan anu digunakeun nyaéta déskriptif kalayan pendekatan kuantitatif ngaliwatan observasi, wawancara, jeung angket. Téknik analisis data ngawengku uji validitas, uji reliabilitas, analisis régresi linear berganda, analisis jalur, koefisien determinasi, sarta uji hipotesis.

Dumasar kana hasil panalungtikan, sistem pangajén geus lumangsung cukup hadé, tapi masih nimbulkeun persepsi teu adil dina sabagian pagawé. Pamekaran karir ogé nunjukkeun ayana rohangan perbaikan, utamana dina pemerataan kasempetan jeung promosi jabatan. Hasil analisis nunjukkeun yén sistem pangajén jeung pamekaran karir miboga pangaruh positip jeung signifikan kana kapuasan gawé pagawé kalayan kontribusi 54,6%, sedengkeun 45,4% dipangaruhan ku faktor séjén di luar panalungtikan, jadi pangaruhna kaasup kuat.

Halangan anu disanghareupan ku perusahaan ngawengku can optimalna transparansi dina palaksanaan sistem pangajén jeung pamekaran karir sarta can optimalna dina prosés ngumpulkeun jeung ngatur data pagawé. Upaya anu dilakonan nyaéta nyieun sistem informasi digital saperti *Human Resource Information System (HRIS)* anu terintegrasi pikeun ngaronjatkeun transparansi informasi jeung éféktivitas dina ngatur data.

Kasimpulan panalungtikan nunjukkeun yén sistem pangajén jeung pamekaran karir miboga pangaruh positip jeung signifikan kana kapuasan gawé pagawé. Sanajan kitu, masih aya halangan dina transparansi kawijakan jeung kapangurusan data pagawé, diperlukeun pamekaran sistem SDM anu leuwih terintegrasi.

Kecap Konci: Sistem Pangajén (*Reward*), Pengembangan Karir, Kapuasan Gawe Pagawe