

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. JOHAN
SENTOSA BANGKINANG**

**Oleh :
Cici Astrika
Pembimbing : Zulfadil Dan Haryetti**

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : ciciastrika@yahoo.com

*The Effect Of Career Development And Environmental Work On The Job
Satisfaction Of Employees Plant Oil Palm PT. Johan
Sentosa Bangkinang*

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of career development and work environments simultaneously and partially on employee job satisfaction PT. Johan Sentosa Bangkinang. The population at this study were employees at PT. Johan Sentosa Bangkinang which amounted to 51 people. While the sampling are all employees. Analysis of the data used is descriptive and multiple linear regression. The types and sources of data used are primary and secondary data. Hipotesis tests indicated that, simultaneously the career development and working environment have a significant effect on employee job satisfaction, while the partial test both career development and working environment have a significant effect on employee job satisfaction. It is expected companies to improve employee job satisfaction by providing promotional opportunities for all employees who meet certain standards. With the implementation of the terms of expected employees will be motivated to achieve corporate goals. Expected to companies that seek to improve employee job satisfaction by providing provide promotional opportunities for all employees who meet certain standards, such as employees who have been working and the employees who have performed above average or very maximum.

Keyword : Career Development, Work Environments and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk menciptakan iklim *good governance* pada birokrasi publik, khususnya fungsi pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari *good governance*. Pengembangan sumber daya manusia

yang relevan dengan *good governance* diantaranya mencakup peningkatan kompensasi, pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja secara kondusif dan menjaga komitmen organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir. Semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Dengan pengembangan karir diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan organisasi akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab

karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam organisasi. Pegawai akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Pegawai harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia.

PT. Johan Sentosa merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit dibawah naungan Darmex Agro Group. Pabrik Kebun Sawit PT. Johan Sentosa berdiri pada tahun 1995 yang terletak di Dusun Sei Jernih Kelurahan Pasir Sialang, Kecamatan Bangkinang Seberang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dan berkantor Pusat di Pekanbaru dengan lahan Perkebunan seluas ± 5.000 Ha. PT. Johan Sentosa merupakan sebuah perusahaan besar dengan usaha bisnis yang sangat berkembang yang bergerak dalam berbagai bidang, diantaranya bidang pengolahan, dan perkebunan. Penulis memilih untuk mengadakan penelitian pada PT. Johan Sentosa bangkinang dikarenakan adanya berbagai permasalahan didalam kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerjaberhubungan dengan labour turnover yang artinya juga bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan labour turnover karyawan yang rendah dan sebaliknya jika karyawan banyak yang tidak puas maka turn

over karyawan tinggi. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam suatu organisasi, adakalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh kurang baik bagi organisasi. Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap turnover intention yang menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan *turnover intentions*.

Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya, agar setiap karyawan yang bekerja senang melakukan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga didapati hasil kerja yang optimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang berubah, baik terhadap bentuk organisasi ataupun laju karir di organisasi yang positif telah menyebabkan seorang karyawan memiliki komitmen yang lebih untuk karir mereka dan adanya kecenderungan berkurangnya komitmen untuk organisasi mereka. Sebagian besar karyawan PT. Johan Sentosa memiliki peluang karir yang sangat kecil bahkan tidak ada pengembangan karir bagi mereka, peluang karir yang kecil ini merupakan salah satu indikasi penyebab kurangnya kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya yaitu: 1) Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja secara

simultan terhadap kepuasan kerja karyawan? 2) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan? 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?

Adapun tujuan dari penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah: 1. Secara teoritis, untuk bahan pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumberdaya manusia. 2. Secara praktis, diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi pihak perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000:129) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hariandja, (2009:290) "Kepuasan Kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya".

Menurut Robbins (2008:23) mengemukakan bahwa, "Kepuasan

kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Hariandja (2009:291) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

- a. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja
- b. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang
- c. Rekan Sekerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- e. Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Menurut Robbins (2008:46). Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan. Setiap orang yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan

2. Pengembangan Karir

Karir atau “*career*” adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipunyai (atau dipegang) seseorang

selama kehidupannya dalam bekerja. Dengan demikian gagasan tersebut diperkuat oleh (Martoyo, 2007:74) bahwa karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama bekerja dalam suatu organisasi. Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Simamora, 2006:413) mengenai karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa karir merupakan jabatan atau status seseorang ketika bekerja selama hidupnya.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011:91). Sedangkan menurut (Martoyo, 2007:74), 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.

Uraian-uraian di atas diketahui bahwa metode pengembangan karir harus didasarkan pada sasaran organisasi yang ingin dicapai yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan.
- b. Meningkatkan kemampuan pelatihan teknis dalam mengerjakan pekerjaan atau *technical skill*.
- c. Melakukan mutasi dalam memberikan pengalaman dan pengembangan terhadap suatu nuansa aktivitas kerja yang lebih maju

3. Lingkungan Kerja

Menurut Martoyo (2007: 66) manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan diduga mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan organisasi dan pola kebijakan. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

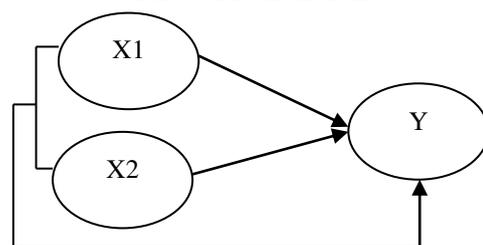
Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Nitisemito (dalam Sariyati, 2007:7) Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
4. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan

Kerangka Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data Olahan, 2016

Hipotesis Penelitian

Dari deskripsi teoritis ketiga variabel dan kerangka berfikir di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan

- berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Johan Sentosa, Dusun Sei Jernih Kelurahan Pasir Sialang, Kecamatan Bangkinang Seberang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Populasi disini adalah karyawan yang berjumlah 51 orang. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan metode *Sensus* yaitu populasi sebagai sampel.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Y | = | Kepuasan kerja |
| β | = | konstanta |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = | Koefisien Garis Regresi |
| X ₁ | = | Perkembangan karir |
| X ₂ | = | Lingkungan Kerja |
| e | = | <i>Residual</i> atau <i>Prediction error</i> |

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator kepuasan kerja (Y) karyawan adalah Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap rekan sekerja, Kepuasan terhadap promosi dan Kepuasan terhadap sikap pimpinan

Indikator pengembangan karir (X1) adalah Pendidikan, Pelatihan, Mutasi, Masa kerja dan Promosi kerja

Indikator lingkungan kerja (X2) adalah Suara bising, Rasa aman, Kebersihan, Perhatian dan dukungan pimpinan dan Kelancaran komunikasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan responden lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan karena pekerjaan pada perusahaan ini lebih membutuhkan kaum laki-laki karena sifat pekerjaannya yang mengutamakan kerja keras dan tanggung jawab yang tinggi untuk mengoperasikan pabrik tersebut. Rata-rata usia responden yang bekerja adalah usia produktif yaitu berkisar 26-35 tahun sebanyak 18 orang atau berkisar 25,49%.

Pabrik tersebut lebih memilih tenaga kerja yang masih muda karena memiliki semangat dan tenaga yang kuat dalam bekerja karena sangat mendukung kegiatan perusahaan agar memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan tingkat pendidikan karyawan adalah sebagian besar lulusan tingkat pendidikan SMA sederajat, dengan jumlah sebanyak 33 orang

Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid.

Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N-2 = 51-2 = 49$ (lihat tabel r dengan df 49) = 0,276. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung $>$ r tabel

Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha*.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Jika koefisien alpha yang dihasilkan \geq 0,60, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya baik

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

| Variabel | Standar Koefisien | Cronbach's Alpha | Ket |
|--------------------|-------------------|------------------|----------|
| Kepuasan Kerja | 0,60 | 0,852 | Reliabel |
| Pengembangan Karir | 0,60 | 0,808 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,60 | 0,823 | Reliabel |

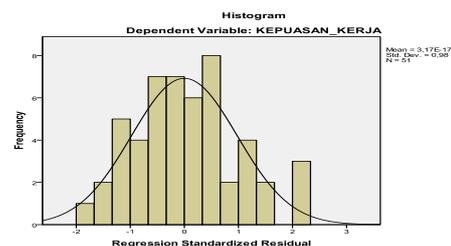
Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui semua variabel yang digunakan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

Gambar 2
Kurva Histogram

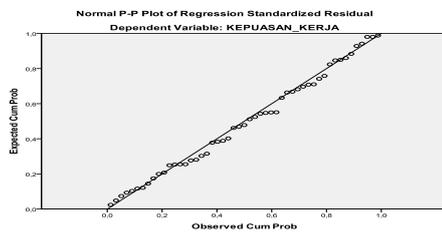


Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Hal ini merupakan salah satu

syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan, 2016

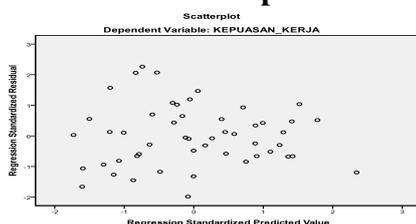
Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*

Dari pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heterokedastisitas seperti berikut:

Gambar 4
Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam

penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Hasil Regresi Berganda

Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dilakukan dengan pengujian regresi berganda yang menghasilkan informasi sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized coefficients ^a | | T | Sig. |
|-------------------|--|------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | |
| 1 (Constant) | ,554 | ,413 | 1,342 | ,186 |
| pengembangankarir | ,446 | ,121 | 3,689 | ,001 |
| Lingkungan kerja | ,443 | ,116 | 3,805 | ,000 |

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 2, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,554 + 0,446 X_1 + 0,443 X_2 + e$$

Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya sumbangan pengaruh kedua variabel independen (pengembangan karir dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) tersebut adalah 46,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengembangan karir karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan karena dengan pengembangan karir yang

tepat bagi seorang karyawan akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja mereka dan tentunya dengan kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa di Bangkinang masih dalam kategori cukup baik. Hal ini terlihat dari tanggapan responden dengan nilai rata-rata untuk pengembangan karir berkisar 3,05. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan pada perusahaan. Apabila pengembangan karir dirasa sesuai dengan harapan karyawan maka mereka akan merasa puas dan loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, yang berarti bahwa keyakinan diri tidak mampu memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori penelitian bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara bersama-sama, maupun ketika dipisahkan antara iklim terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja PT. Johan Sentosa di Bangkinang dinilai karyawan cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan kerja. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang cukup baik tersebut dikarenakan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja dirasa karyawan masih kurang serta komunikasi yang terjalin belum harmonis sehingga lingkungan kerja secara keseluruhan dikatakan masih buruk dan hal ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang

menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Untuk itu perlu diadakannya penataan lingkungan tempat kerja yang tepat, membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan kenyamanan itu menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya adalah apabila pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama diperhatikan agar lebih baik lagi maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.
- 2) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya adalah semakin baik pengembangan karir karyawan yang dilakukan perusahaan terhadap maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dan sebaliknya.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka akan

menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat dan sebaliknya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan promosi bagi semua karyawan yang memenuhi standar, seperti karyawan yang telah lama bekerja dan karyawan yang memiliki kinerja diatas rata-rata atau sangat maksimal.
- 2) Pimpinan perusahaan harus lebih fokus kepada pengembangan karir karyawan. Misalnya dengan memberikan kesempatan bagi karyawan senior atau karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama untuk diutamakan mendapatkan promosi jabatan terlebih dahulu karena mereka telah mengabdikan diperusahaan lebih lama dibandingkan dengan karyawan lainnya yang masih baru bekerja.
- 3) Manajemen perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- 4) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kepuasan kerja tidak menggunakan variabel bebas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Hariandja, Marihot. T.E, 2009, *Manajemen Sumber Daya Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2007. Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori). *Buletin Studi Ekonomi*. Vo. 12. No.1. hal. 59 – 68
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudiro, Ahmad, 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Malang, Universitas Brawijaya Press.