

**Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada  
PT. Daoben Communication - Kota Tangerang  
(Studi Kasus Pada Area Dua Wilayah Ciputat Pamulang Dan Serpong)**

*Puji Harjianto*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email: [harjiantopuji@gmail.com](mailto:harjiantopuji@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karier Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT Daoben Communication - Tangerang Selatan.

Metode dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang merupakan pendekatan, penilaian berdasarkan angka dengan menggunakan hitungan statistik, dan waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan. Jumlah populasi sebanyak 150 karyawan sementara teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, di dapat sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data, dalam penelitian ini menggunakan teknik riset kepustakaan, riset lapangan, observasi, dan kuesioner. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mempunyai ciri dapat dinilai dengan menggunakan angka dan menggunakan metode uji validitas, reliabilitas koefisien determinasi dan uji signifikan hipotesis pada  $\alpha = 5\%$ .

Hasil perhitungan menggunakan analisa koefisien korelasi dapat diketahui bahwa antara pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat yaitu 0,537. Sedangkan kontribusi variabel X (pengembangan karier) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) dapat dijelaskan dalam uji koefisien determinasi yaitu sebesar 0,254% dan sisanya 99,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Lalu besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan didapat nilai taksiran  $b = 0,902$  dan apabila tidak ada kegiatan pada variabel X (pengembangan karier), maka variabel Y (kepuasan kerja) masih ada sebesar  $a = 4,471$  Selanjutnya dalam hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada PT Daoben Communication - Tangerang Selatan, hal ini didasari dalam uji hipotesis yang dapat disimpulkan thitung > ttabel dengan nilai  $7,728 > 2,002$  maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci : Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu atau karyawan yang menjadi pelaksana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan atau badan usaha. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012:16).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2010:185).

Industri telekomunikasi dan informatika (telematika) dalam negeri mengalami pertumbuhan signifikan setelah penerapan kebijakan tingkat

komponen dalam negeri (TKDN) untuk smartphone dan perangkat teknologi informasi 4G.

Produk telematika memberikan ruang pasar yang luar biasa di Indonesia, ini terlihat dari penjualan smartphone hingga 60 juta unit per tahun. Sementara itu hingga tahun 2016, terdapat 23 electronics manufacturing service (EMS), 42 merek dan 37 pemilik merek baik global maupun nasional, dengan total nilai investasi sebesar Rp. 7 triliun. Siklus teknologi sangat cepat, khususnya smartphone yang setiap enam bulan selalu ada update produk terbaru, sehingga memerlukan kekuatan riset dan inovasi teknologi, Selain tumbuhnya industri hardware, saat ini pemerintah juga tengah mendorong pengembangan industri software, konten dan animasi. Untuk itu, Kemenperin telah menerbitkan Peraturan Menteri Perindustrian No. 65 tahun 2016 tentang ketentuan dan tata cara penghitungan nilai tingkat komponen dalam negeri produk telepon seluler, komputer genggam (Handheld), dan komputer tablet.

Dengan jumlah penduduk terbesar di ASEAN, Indonesia menjadi pasar terbesar bagi perusahaan smartphone Dunia. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, jumlah pelanggan telekomunikasi seluler di Indonesia meningkat empat kali lipat dari 63 juta menjadi 211 juta pelanggan. Bahkan, diperkirakan jumlah telepon seluler yang beredar di Indonesia pada saat ini sebanyak 300 juta unit atau melebihi jumlah penduduk Indonesia yang sebesar 250 juta jiwa.

Pengguna telepon seluler (smartphone) di tanah air mencapai 371,4 juta pengguna atau 142 persen

dari total populasi sebanyak 262 juta jiwa. Artinya, rata-rata setiap penduduk memakai 1,4 telepon seluler karena satu orang terkadang menggunakan 2-3 kartu telepon seluler. Sementara kaum urban Indonesia mencapai 55 persen dari total populasi.

Berdasarkan data wearesocial.sg, pengguna internet di Indonesia mencapai 132,7 juta dengan penetrasi sekitar 51 persen dari populasi. Untuk pengguna media sosial aktif mencapai 106 juta dengan penetrasi sekitar 40 persen, dan pengguna media sosial mobile aktif mencapai 92 juta atau sekitar 35 persen dari populasi.

Dibandingkan dengan posisi Januari 2016, pengguna smartphone Indonesia meningkat 14 persen. Sementara untuk penetrasi menggunakan media sosial aktif meningkat 34 persen, dan penetrasi pengguna media sosial mobile aktif bertambah 39 persen.

Tidak dipungkiri bahwa di Indonesia sudah semakin banyak pengguna smartphone. Tidak memandang kelas, pekerjaan, gaji, dan lain-lain. Lihat saja sekeliling kita, bahkan teman saya pernah bercerita bahwa pemulung pun sekarang mempunyai smartphone. Tanpa data pun bisa dilihat secara kasar seberapa besar penetrasi smartphone di Indonesia.

PT Daoben Communication Tangerang merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Tangerang yang bergerak dibidang sales marketing smartphone, dimana penerimaan karyawan yang dilakukan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. PT Daoben

Communication adalah distributor smart phone merek Vivo terbesar didaerah Tangerang, yang kegiatan utamanya bergerak dibidang penjualan smart phone.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Daoben Communication – Kota Tangerang ( Studi Kasus Pada Area Dua wilayah Ciputat, Pamulang dan Serpong )"**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalahnya yaitu:

1. Kepuasan kerja karyawan menurun.
2. Beban kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuan.
3. Pengembangan karier karyawan berjalan lambat.
4. Realisasi kenaikan penghasilan belum tercapai dengan baik.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dibatasi dalam pembahasannya. Hal tersebut dalam pembatasan pembahasan penelitian ini agar penelitian bisa dilakukan secara mendalam.

1. Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290). Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya.
2. Pengembangan adalah

peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi engembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. (I Komang dkk, 2012 :117)

3. Penelitian dilaksanakan di PT Daoben Communication – Tangerang. Yang beralamat di Ruko Business Park City, Blok A33. Jl. Jend Sudirman Cikokol, Tangerang.
4. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung dari bulan Agustus dengan Oktober 2018.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengembangan karier (X) pada PT. PT Daoben Communication - Tangerang?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. PT Daoben Communication - Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. PT Daoben Communication - Tangerang secara simultan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengembangan karier (X) pada PT. PT Daoben Communication – Tangerang.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. PT Daoben Communication - Tangerang?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. PT Daoben Communication - Tangerang secara simultan?

#### **F. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti dalam:

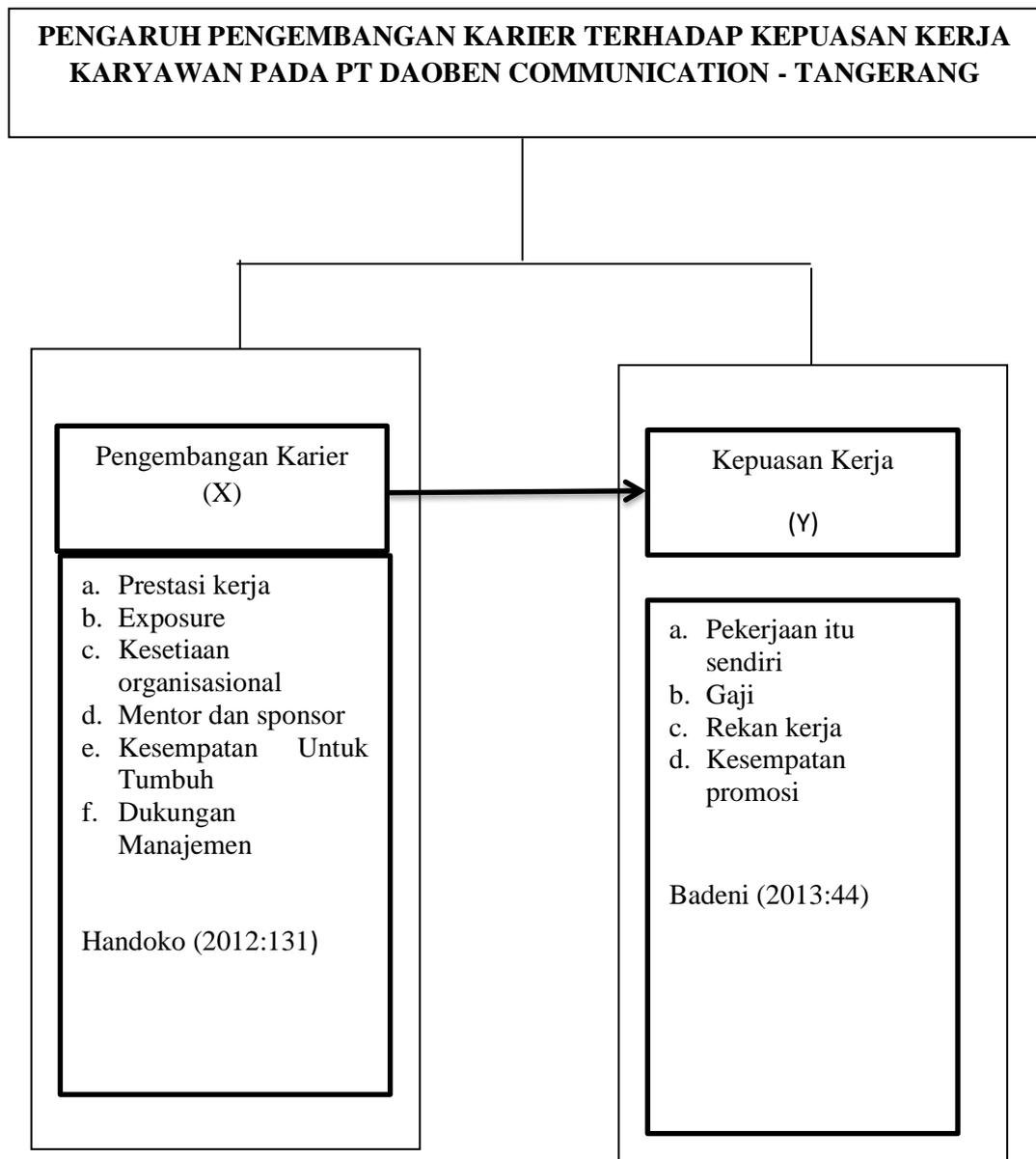
1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengembangan karier di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

#### **G. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-

gejala yang menjadi obyek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran dapat meyakinkan sesama ilmuwan adalah alur-alur pikiran yang logis yang membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. (Sugiyono, 2015 : 60).

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



**Gambar. 1.1 Kerangka Berpikir**

**H. Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2015 : 63) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan dan dilandasi kajian teori sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

$H_1$  = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

**TINJAUAN PUSTAKA****A. Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi – fungsi manajemen itu sendiri (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian), jadi dapat di artikan bahwa manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan dalam bukunya manajemen Sumber Daya Manusia (2007 : 9) dijelaskan bahwa manajemen adalah Ilmu dan seni mengatur dan proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Drs. Oey Liang Lee mengartikan manajemen adalah ilmu

dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari manusia untuk menentukan capaian tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan.

**B. Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

**C. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (Edisi Revisi:10), manajemen sumber daya manusia adalah: “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 2) Manajemen sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **D. Pengembangan Karier**

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. (I Komang dkk, 2012 :117)

#### **E. Kepuasan Kerja**

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja pegawai menyangkut perasaan positif pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya dengan baik dan juga pegawai dapat merasakan kepuasan yang secara tidak langsung akan mendorong pegawainya berprestasi dengan baik.

Kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan individu menyukai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan

pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang merupakan pendekatan, penilaian berdasarkan angka dengan menggunakan hitungan statistik, dan waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan. Jumlah populasi sebanyak 150 karyawan sementara teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, di dapat sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data, dalam penelitian ini menggunakan teknik riset kepustakaan, riset lapangan, observasi, dan kuesioner. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mempunyai ciri dapat dinilai dengan menggunakan angka dan menggunakan metode uji validitas, reliabilitas koefisien determinasi dan uji signifikan hipotesis pada  $\alpha = 5\%$ .

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

##### **1. Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Daoben Communication - Tangerang Selatan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Daoben Communication - Tangerang Selatan Dalam penelitian ini diambil 60 orang responden karyawan.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala "Likert" yaitu untuk mengukur sikap dan pendapat responden tentang kejadian atau gejala sosial yang diungkapkan dengan jawaban sebagai berikut :

- a) SS = Sangat Setuju dengan skor 5
- b) S = Setuju dengan skor 4
- c) RR = ragu-ragu 3
- d) TS = Tidak Setuju dengan skor 2
- e) STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1
- f) Berdasarkan hasil kuisioner yang telah dikumpulkan dan diterima. Maka dapat diketahui data mengenai responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Data Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	12	20%
2	Laki-laki	48	80%
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber :Data primer diolah 2018**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa untuk responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 responden dari total responden sebesar 80% dari seluruh total responden. Dan 12 responden berjenis

kelamin perempuan dari 60 responden tersebut atau sebesar 20% dari seluruh total responden. Berdasarkan data di atas maka mayoritas pada PT Daoben Communication - Tangerang Selatan berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
21-30 tahun	30	50%
31-40 tahun	18	30%
41-50 tahun	10	17%
> 50 tahun	2	3%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber : data primer diolah 2018**

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 30 karyawan atau 50% berusia 21 s/d 30 tahun, 18 karyawan atau 30% berusia 31 s/d 40 tahun, dan 10 karyawan 17% berusia 41 s/d 50, serta Karyawan yang berusia diatas 50 tahun yaitu berjumlah 2 karyawan atau 3%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir**

No .	Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Presentase
1.	SMA / sederajat	15	25%
2.	Diploma 3	6	10%
3.	Strata 1 ( Sarjana )	37	62%
4.	Strata 2 ( Master )	2	3%
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data primer diolah 2018**

Dari tabel diatas, responden berdasarkan pendidikan SMA/ Sederajat sebanyak 60 responden atau sekitar 25% dari total seluruh responden. Untuk responden Diploma (D3) sebanyak 6 responden atau 10% dari total responden dan untuk Sarjana (S1) sebanyak 60 responden atau sekitar 62% dari total keseluruhan responden, dan untuk responden Sarjana (S2) sebanyak 2 responden atau sekitar 3% dari total keseluruhan 60 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih di utamakan oleh perusahaan agar mampu bersaing.

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kusioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Untuk menghitung validitas instrument akan menggunakan rumus *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

diketahui :

<b>N</b>	<b>60</b>
<b>ΣX</b>	<b>238</b>
<b>ΣY</b>	<b>2360</b>
<b>ΣX<sup>2</sup></b>	<b>1002</b>
<b>ΣY<sup>2</sup></b>	<b>93444</b>
<b>ΣX.Y</b>	<b>9463</b>

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{6100}{58,96 \times 192,46}$$

$$r_{xy} = \frac{6100}{11347,44}$$

$$r_{xy} = 0,537$$

Maka diketahui :

<b>n</b>	<b>60</b>
<b>ΣX</b>	<b>282</b>
<b>ΣY</b>	<b>2397</b>
<b>ΣX<sup>2</sup></b>	<b>1338</b>
<b>ΣY<sup>2</sup></b>	<b>96745</b>
<b>ΣX.Y</b>	<b>11315</b>

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2946}{6682,27}$$

$$r_{xy} = 0,440$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung} (0,440) > r_{tabel} (0,259)$ , dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa butir pernyataan no 1 variabel x adalah valid, dan berikut hasil pernyataan dengan 10.

**Tabel 4.4**  
**Validitas Instrumen Variabel**  
**Kepuasan Kerja (Y)**

Pernyataan	Kepuasan Kerja (Y)		
	R <sub>HITUNG</sub>	R <sub>TABEL</sub>	KE T
1	0,440	0,259	Valid
2	0,669	0,259	Valid
3	0,594	0,259	Valid
4	0,448	0,259	Valid

Pernyataan	Kepuasan Kerja (Y)		
	R <sub>HITUNG</sub>	R <sub>TABEL</sub>	KE T
5	0,494	0,259	Valid
6	0,589	0,259	Valid
7	0,488	0,259	Valid
8	0,758	0,259	Valid
9	0,339	0,259	Valid
10	0,483	0,259	Valid

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan peneliti memiliki nilai tetap. Berikut adalah langkah – langkah untuk menguji reliabilitas pernyataan dalam kuisisioner:

- 1) Uji reabilitas variabel (X)
- a) Mencari varian butir

$$\Sigma xt = 2360$$

$$(\Sigma x^2) = 93444$$

$$n = 60$$

$$\Sigma x = 238$$

$$(\Sigma x^2) = 1002$$

$$n = 60$$

$$S_i^2 = \frac{SX_i^2 - \frac{(SX_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{1002 - \frac{(238)^2}{60}}{60}$$

$$S_i^2 = \frac{1002 - \frac{56644}{60}}{60}$$

$$S_i^2 = \frac{1002 - 944,07}{60}$$

$$S_i^2 = \frac{57,93}{60}$$

$$S_i^2 = 0,965$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai varian butir untuk pernyataan nomor 1 yang diberikan kepada responden sebesar 0,965. Dan untuk selanjutnya telah dilakukan perhitungan pernyataan keseluruhan instrumen variabel X dan jumlah perhitungannya adalah

**Tabel 4.5**

**Nilai varian butir variabel Pengembangan Karier**

Perhitungan Uji Realibilitas Variabel Pengembangan Karier (X)	
1	0,9656
2	0,2822
3	0,2956
4	0,2789
5	0,3475
6	0,300
7	0,8889
8	0,7275
9	0,5489
10	1,0267
<b>Σ</b>	<b>5,6617</b>

- b) Mencari varian total variabel Y

$$S_i^2 = \frac{SX_i^2 - \frac{(SX_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{93444 - \frac{(2360)^2}{60}}{60}$$

$$S_i^2 = \frac{93444 - \frac{5569600}{60}}{60}$$

$$S_i^2 = \frac{93444 - 92826,67}{60}$$

$$S_i^2 = \frac{617,33}{60}$$

$$S_i^2 = 10,289$$

c) Mencari Reliabilitas

$$K = 10$$

$$\sum Si^2 = 5,67$$

$$St^2 = 10,28$$

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_1}{S} \right)$$

$$r = \left( \frac{10}{10-1} \right) \left( 1 - \frac{5,67}{10,28} \right)$$

$$r = \left( \frac{10}{10-1} \right) (1 - 0,5516)$$

$$r = (1,11) \cdot (0,4484)$$

$$r = 0,497$$

Dari hasil data di atas diketahui bahwa jumlah nilai varian butir pada variabel X sebesar 5,67 sedangkan, nilai varian total adalah 10,28 . Dengan rumus product moment, peneliti dapat mengetahui bahwa nilai reliabilitas pada variabel X (pengembangan karier) adalah 0,497 maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,497 > 0,259$  jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument variabel X dapat dikatakan reliable.

2) Uji reabilitas variabel (Y)

a) Mencari varian butir

$$\sum X = 282$$

$$(\sum X^2) = 1338$$

$$N = 60$$

$$S_i^2 = \frac{SX_i^2 - \frac{(SX_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{1338 - \frac{(282)^2}{60}}{60}$$

$$S_i^2 = \frac{1338 - \frac{79524}{60}}{60}$$

$$S_i^2 = \frac{1338 - 1325,4}{60}$$

$$S_i^2 = \frac{12,6}{60}$$

$$S_i^2 = 0,210$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai varian butir untuk pernyataan nomor 1 yang diberikan kepada responden sebesar 0,210. Dan. untuk selanjutnya telah dilakukan perhitungan pernyataan keseluruhan instrument. variabel Y dan jumlah perhitungannya adalah :

**Tabel 4.6**

**Nilai Varian Butir Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Perhitungan Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	
1	0,21
2	0,6942
3	0,9622
4	0,2156
5	0,2056
6	0,8031
7	0,4989
8	0,8567
9	0,5875
10	0,8322
<b>Σ</b>	<b>5,866</b>

a) Mencari varian total variabel Y

$$\Sigma x_t = 2397$$

$$(\Sigma x^2) = 96745$$

$$n = 60$$

$$S_{t^2} = \frac{SX_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_{t^2} = \frac{96745 - \frac{(2397)^2}{60}}{60}$$

$$S_{t^2} = \frac{96745 - \frac{5745609}{60}}{60}$$

$$S_{t^2} = \frac{96745 - 95760,15}{60}$$

$$S_{t^2} = \frac{984,85}{60}$$

$$S_{t^2} = 16,41$$

b) Mencari Reliabelitas

$$K = 10$$

$$\Sigma Si^2 = 5,86$$

$$St^2 = 16,41$$

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma Si}{St} \right)$$

$$r = \left( \frac{10}{10-1} \right) \left( 1 - \frac{5,86}{16,41} \right)$$

$$r = \left( \frac{10}{10-1} \right) (1 - 0,357)$$

$$r = (1,11) \cdot (0,643)$$

$$r = 0,713$$

Dari hasil data di atas diketahui bahwa jumlah nilai varian butir pada variabel Y sebesar 5,86 sedangkan, nilai variantotal adalah 16,41. Dengan rumus product moment, peneliti dapat mengetahui bahwa nilai reliabilitas pada variabel Y (kepuasan kerja) adalah 0,713 maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,713 > 0,259$  jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument variabel Y dapat dikatakan reliable.

### c. Uji Koefisien Korelasi

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x) \cdot (\Sigma y)}{\sqrt{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \cdot \sqrt{(n \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{33420}{\sqrt{37040} \cdot \sqrt{59091}}$$

$$r_{xy} = \frac{33420}{192,46 \times 243,09}$$

$$r_{xy} = \frac{33420}{46785,10}$$

$$r_{xy} = \mathbf{0.714}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan memakai rumus korelasi product moment, didapati hubungan antara pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan sebesar **0,714**. Untuk mengetahui bagaimana

hubungan antara kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

**Table 4.7**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	<b>Kuat</b>
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
1	Sempurna

Berdasarkan tabel hubungan korelasi product moment diatas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X (pengembangan karier) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah **KUAT**.

**d. Uji Regresi Linear sederhana**

Penelitian ini analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Daoben Communication - Tangerang Selatan Salah satu model yang paling mudah untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi sederhana yaitu:

$$\hat{y} = a + b x$$

Dimana rumusnya :

$$b = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \quad a = \frac{\sum y - b\sum x}{n}$$

Dimana :

- n = Jumlah sampel penelitian
- x = Variabel X (pengembangan karier)

y = Variabel Y (kepuasan kerja)

- n = 60
- Σx = 2360
- Σy = 2397
- Σx<sup>2</sup> = 93444
- Σx.y = 94839

a. Menghitung rumus b

$$b = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{60.(94839) - (2360)(2397)}{60(93444) - (2360)^2}$$

$$b = \frac{5690340 - 5656920}{33420}$$

$$b = \frac{33420}{37040}$$

$$b = 0,902$$

b. Menghitung rumus a

$$a = \frac{\sum y - b\sum x}{n}$$

$$a = \frac{2397 - (0,902)(2360)}{60}$$

$$a = \frac{2397 - 2128,72}{60}$$

$$a = \frac{268,28}{60}$$

$$a = 4,471$$

c. Persamaan regresi sederhana

$$\hat{y} = a + b x$$

$$\hat{y} = 4,471 + 0,902 (X)$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta intercept sebesar 4,471, merupakan hasil nilai konstanta menyatakan bahwa kalau X = 0, maka Y = 4,471
- 2) Nilai koefisien regresi

variabel pengembangan karier (X) terhadap Variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,471. Hal ini berarti jika pengembangan karier (X) naik 1 maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,902

kepuasan kerja karyawan PT Daoben Communication - Tangerang Selatan  
 Ha:r = Diduga ada pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Daoben Communication - Tangerang Selatan

**e. Uji Koefisien Determinasi**

Setelah mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan koefisien korelasi, maka selanjutnya dicari koefisien determinasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap Y, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100 \% \\
 &= (0,71)^2 \times 100 \% \\
 &= 0,5041 \times 100 \% \\
 &= 50,41\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi tersebut diatas menunjukkan bahwa pengembangan karier memberikan kontribusi sebesar 50,41% sedangkan selebihnya yaitu 49,59% dipengaruhi oleh faktor lain.

**f. Uji Hipotesis**

Untuk selanjutnya dilakukan uji signifikan korelasi dengan menggunakan uji t untuk mengetahui apakah pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka rumus uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho: r = Diduga Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,71\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0,71^2}} \\
 &= \frac{0,71 \cdot 7,62}{\sqrt{1-0,5041}} \\
 &= \frac{5,4102}{\sqrt{0,4959}} \\
 &= \frac{5,4102}{0,70} \\
 &= 7,728
 \end{aligned}$$

Sedangkan  $t_{tabel}$  dicari dengan cara :

- $\alpha$  = taraf kepercayaan
- n = banyaknya responden
- 2 = banyaknya variabel
- t = (dk = n-2 )

Hasil  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan hasil  $t_{tabel}$ . Untuk kesalahan 5% dan dk : n-2 = 60 - 2 = 58, maka diperoleh  $t_{tabel}(1,671)$ . Jadi dari hasil perhitungan uji hipotesis di atas maka dapat dilihat bahwa,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,728 > 2,002$  maka menunjukkan hasil yang signifikan. Atau dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, yang berarti bahwa **terdapat pengaruh yang signifikan**

**antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Daoben Communication - Tangerang Selatan**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Pembahasan yang telah penulis lakukan penelitian dalam setiap bab sebelumnya serta ditunjang dengan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan serta saran - saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT Daoben Communication - Tangerang Selatan

1. Pelaksanaan pengembangan karier yang diterapkan pada PT Daoben Communication - Tangerang Selatan cukup baik, hal ini dibuktikan berdasarkan yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 22,33% dan setuju (S) sebesar 52,33% ( $SS+S = 22,33\%+52,33\% = 74,66\%$ ), dan untuk indikator total terbesar pada indikator Prestasi kerja, suatu karyawan akan baik dalam melakukan pengembangan kariernya Prestasi kerja apabila perusahaan selalu melaksanakan pertimbangan dalam pengembangan karier karyawan, hal ini harus diperhatahkan.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT Daoben Communication - Tangerang Selatan berada pada tingkat cukup baik hal ini dibuktikan berdasarkan yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 27,83% dan setuju (S) sebesar 47,67% ( $SS+S = 27,83\%+47,67\% = 75,5\%$ ), dan untuk indikator total terbesar pada indikator Pekerjaan Itu Sendiri. Dalam hal ini karyawan yang

bekerja dengan sangat baik dan produktif perlu dipertahankan guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Dari hasil perhitungan menggunakan analisa koefisien korelasi dapat diketahui bahwa antara pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat yaitu **0,537**. Sedangkan kontribusi variabel X (pengembangan karier) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) dapat dijelaskan dalam uji koefisien determinasi yaitu sebesar 0,254% dan sisanya 99,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Lalu besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan didapat nilai taksiran  $b = 0,902$  dan apabila tidak ada kegiatan pada variabel X (pengembangan karier), maka variabel Y (kepuasan kerja) masih ada sebesar  $a = 4,471$  Selanjutnya dalam hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada PT Daoben Communication - Tangerang Selatan, hal ini didasari dalam uji hipotesis yang dapat disimpulkan thitung > ttabel dengan nilai  $7,728 > 2,002$  maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan **terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan.**

**B. Saran**

Terkait dengan masih terdapat responden yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka penulis memberikan saran sebagai berikut

1. Karyawan harus secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan prosedur (SOP) tanpa diawasi, baik pekerjaan/tugas guna mengembangkan karier di perusahaan
2. Setiap karyawan harus mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi
3. Karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
4. Sarana dan prasarana dari perusahaan harus bisa memenuhi kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kusriyanto, Bambang. 2010. *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manulang, M. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Rajawali Pers
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media
- Tika, Moh. Pambundu. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Veithzal, Zainal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Rajawali Pers
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers