



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO

Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, Okta V. Saragih

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Mei 2019

Disetujui Mei 2019

Dipublikasikan Juni 2019

Keywords:

Career Development;

Physical work

environment; Job

satisfaction

Abstrak

Job satisfaction is an emotional state that is pleasant or unpleasant for employees to view their work. Factors that influence job satisfaction are career development and physical work environment. Career development is a staffing activity that helps employees plan for future careers so that the company and employees concerned can develop themselves to the maximum. The work environment is all that is around the worker who influences himself in carrying out the tasks charged. Unmet job satisfaction is due to unclear career development and an unfavorable work environment. PT. Sinar Sosro is engaged in the manufacture of beverages. The research method uses a quantitative approach, the type of research used is quantitative descriptive. Data collection is done by interviews, questionnaires and documentation studies. Data analysis used is a multiple linear regression. The population is all employees of 150 people, where 110 people as samples. The results showed that career development and physical work environment simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee job satisfaction.

PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya persaingan antara perusahaan yang mengharuskan setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan optimal, perusahaan sering mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran, serta produknya, akan tetapi, hal ini juga ditentukan dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola

sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dengan

terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

PT. Sinar Sosro merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan minuman. PT. Sinar Sosro berdiri sejak tahun 1940. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk berhenti dan akan kemungkinan mempengaruhi kerja seorang karyawan. Usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini PT. Sinar Sosro belum mampu memenuhi kepuasan kerja karyawan dilihat dari perusahaan yang mengalami tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi.

TELAAH TEORI

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kadarisman (2013), pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai.

Menurut Sopiah (2009), kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan, dan yang akan dia peroleh dari hasil kerjanya

dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hanggraeni (2011), lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam melakukan tugasnya.

Studi-studi mengemukakan bahwa seseorang lebih menyukai keadaan fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan Temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja.

Menurut Nuraida (2014), lingkungan kerja fisik memberikan kepuasan dan kenyamanan kerja. Layout yang baik akan memberikan rasa puas dan nyaman ketika bekerja sehingga pegawai merasa betah bekerja di kantor.

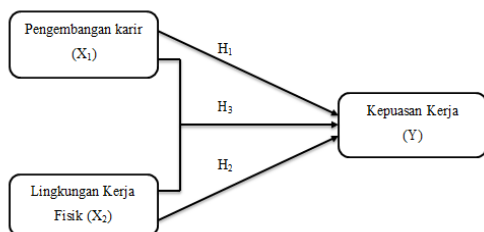
Menurut Hartatik (2014), kepuasan kerja menyangkut sikap seorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas.

Kerangka Konseptual

Menurut Kadarisman (2013), pengembangan karir merupakan usaha

formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai.

Berdasarkan pada rumusan dan telaah pustaka yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Sosro, Medan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 150 orang. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin dengan mengambil 110 orang sebagai sampel, dan 30 orang di luar sampel akan dijadikan untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Menurut Siagian (2015), indikator pengembangan karir adalah perlakuan

yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2009), indikator lingkungan kerja fisik meliputi penerangan lampu dan pencahayaan, temperatur/ditempat kerja, kelembapan ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanik ditempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Menurut Hasibuan (2013:202), indikator kepuasan kerja, yaitu kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau kesahihan insrumen. Menurut Sugiyono (2005), “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan sudah dianggap valid”.

Menurut Ghozali (2009), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik analisis data yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah *descriptive explanatory*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dengan cara menguji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dengan hasil tidak ada permasalahan, maka selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda. Tabel 1 (Lihat lampiran) menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,895 + 0,468X_1 + 0,258X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,895 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik, maka nilai kepuasan kerja sebesar 1,895 satuan.
2. Variabel pengembangan karir sebesar 0,468 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel pengembangan karir 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,468 satuan.
3. Variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,258 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja fisik 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,258 satuan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F. Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas yaitu pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat yaitu

kepuasan kerja. Hasil uji F dapat dilihat dari Tabel 2 uji F pada lampiran.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 165,489, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,08. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro.

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t. Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro.

Berdasarkan Tabel 1 di lampiran, uji parsial diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji hipotesis parsial variabel pengembangan karir dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir (X_1) adalah sebesar 7,553 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,553 > 1,659$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro.
2. Uji hipotesis parsial variabel lingkungan kerja fisik dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung}

variabel lingkungan kerja fisik (X_2) adalah sebesar 7,008 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,008 > 1,984$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Sosro.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen, dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Berdasarkan Tabel 3 di lampiran dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0,751 yang artinya bahwa kemampuan variansi variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan variansi kepuasan kerja adalah sebesar 75,1% dan sisanya 24,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti seleksi kerja, pelatihan, kompensasi, pengawasan, stress kerja, kompetensi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai t_{hitung} adalah sebesar 7,553 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,553 > 1,659$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,008 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,008 > 1,984$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Sosro.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menyimpulkan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 165,489, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,08. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro.

3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Banguntapan: Yogyakarta.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit PT Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Bandung: Penerbit CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga: Bandung.
- Siagian, Sondang. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan

kelima. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Penerbit CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- _____. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama: Jakarta.
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama: Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke empat.

LAMPIRAN

Tabel 1. Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,895	,811		2,337	,021
Pengembangan Karir	,468	,062	,492	7,553	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,258	,037	,456	7,008	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil penelitian 2019, data diolah

Tabel 2. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1035,200	2	517,600	165,489	,000 ^b
	Residual	334,664	107	3,128		
	Total	1369,864	109			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil penelitian 2019, data diolah

Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

R Square	Adjusted R Square
,756	,751

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja