
MEMBANGUN KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN SISTEM PENGEMBANGAN KARIER PADA BPR HARTA MANDIRI PEKANBARU

Mulia Sosiady
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Email : mulia.sosiady@uin-suska.ac.id

Abstrak

Perusahaan memberikan perhatian khusus untuk karyawan tersebut pun dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerja pun dapat meningkat, Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana Kepuasan kerja karyawan BPR Artha Mandiri Pekanbaru yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Artha Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 30 karyawan, Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan Kuesioner adalah daftar pertanyaan/ Pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang harus direspon oleh responden Dalam penelitian ini penulis untuk menganalisis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi linier berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari variabel Adapun yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Artha Mandiri Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengembangan karir hal ini dapat dilihat berdasarkan uji T hitung, dimana diperoleh nilai T yang paling tinggi adalah sebesar 3,911 yang artinya variabel lingkungan kerja adalah variabel yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Harta Mandiri Pekanbaru Nilai R Square sebesar 0,663 atau 66,3% berarti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Artha Mandiri Pekanbaru Sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, motivasi, keahlian, dan kompetensi.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karis, BPR Harta Mandiri*

Abstract

The company gives special attention to these employees so that job satisfaction can also increase. This study was conducted with the aim of knowing how the work satisfaction of BPR Artha Mandiri Pekanbaru employees is influenced by the Work Environment and Career Development. The population for this study were all employees of BPR Artha Mandiri. Pekanbaru totaling 30 employees, the method of collecting data in this study using a questionnaire is a list of questions/statements made based on indicators of research variables that must be responded to by respondents. which is used to determine the relationship between the independent variable and the dependent variable. Multiple linear regression analysis makes it easy for users to enter more than two variables. As for what affects employee job satisfaction at Artha Mandiri Pekanbaru is influenced by the work environment and career development, this can be seen based on the T-test, where the highest T-value is 3.911 which means that the work environment variable is a variable that greatly influences employee job satisfaction at BPR Artha Mandiri Pekanbaru. R Square value of 0.663 or 66.3% means that there is a relationship between work environment and career development on employee job satisfaction at BPR Artha Mandiri Pekanbaru. The remaining 33.7 % is influenced by other variables that are not used in this study such as work ability, motivation, expertise, and competence.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment , Career Development System, BPR Harta Mandiri*

1. PENDAHULUAN

Tujuan utama dari perusahaan adalah laba yang akan di raih sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau pihak internal manajemen dan pihak external adalah pemilik perusahaan yang akan di terima dalam bentuk deviden dan manajemen mempunyai tujuan efisien dan efektifitas dari kegiatan rutin perusahaan yang akan membawa perusahaan kearah keuntungan

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan harus melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat , melalu comuniti development dan csr atau yang disebut corporate socisl respobility , kontribusi perusahaan terhadap masyarakat dan kepentingan penegang saham dalam bentuk deviden dan pengembangan perushaan dalam bentuk laba

Intinya apabila perusahaan memberikan perhatian khusus untuk karyawan tersebut pun dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerja pun dapat meningkat, Objek penelitian ini yaitu yaitu di bank harta mandiri pekanbaru Fasilitas yang ada di bank ini masih belum bisa di katakan lengkap dikarena kan masih belum lengkapnya semua fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan.

Tabel 1
Fasilitas di BPR Harta Mandiri

No	Nama Fasilitas	Jumlah Fasilitas
1	Air condisioner	5
2	kursi	24
3	Kipas angin	2
4	Meja	18
5	Kursi tamu	4
6	Printer	7
7	Komputer	6

Sumber: BPR Harta Mandiri Pekanbaru 2019

Dari data tersebut dapat kita simpulkan bahwa masih banyak fasilitas yang belum ada di bank harta mandiri apabila di dibandingkan dengan bank yang sam besarnya. Sebaiknya Bank harta mandiri harus menambah fasilitas untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan fasilitas yang bagus karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Juga dapat kita lihat tingkat pendidikan karyawan bangk harta mandiri dari tabel berikut:

Tabel 2
Tingkat Pendidikan Karyawan BPR Harta Mandiri

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	8	26,6%
Diploma(D3)	7	23,3%
Serjana (S1)	15	49,9%
Megister/master (S2)	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: BPR Harta Mandiri Pekanbaru 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Bank harta mandiri dengan tingkat SMA berjumlah 8 orang (26,6%), Diploma (D3) berjumlah 7 orang (23,3%), Serjana (S1) berjumlah 15 orang (49,9%), dan megister/master (S2) berjumlah 0 orang (0 %). Berdasarkan persentase tingkat pendidikan karyawan diatas maka kategori yang paling sedikit adalah Megister/master (S2) 0 orang (05 (tidak ada). Fenomena yang terjadi pada Bank harta mandiri pekanbaru bahwa jarang nya karyawan yang dipromosikan atau dimutasi oleh atasannya. Berikut data yang penulis peroleh mengenai proses pengembangan karir yang berjalan di Bank harta mandiri

Tabel 3
Pengembangan Karir di BPR Harta Mandiri

Tahun	Program Karir	
	Promosi	Mutasi
2015	2	0
2016	0	2
2017	0	3
2018	1	0
2019	0	1

Sumber: BPR Harta Mandiri Pekanbaru 2019

Dari data diatas dapat dilihat bahwa program pengembangan karir berupa promosi sangat sedikit dilakukan. dan dari hasil wawancara dari karyawan bahwa mutasi ataupun tidak adanya parameter atau penilaian yang objektif dalam pengangkatan ataupun promosi malah subjektif hanya melihat kedekatan ataupun hubungan kedaerahan dan suku, ini merupakan cikal bakal kekecewaan karyawan yang berpretasi dan tidak ada harapan jenjang karier

Terkait hal ini juga dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini tergambar bahwa tingginya keluar masuk karyawan atau *Labour Turn Over* (LTO) karyawan Bank harta mandiri pekanbaru :

Tabel 4
Tingkat LTO Karyawan BPR Harta Mandiri

Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan		LTO
	Masuk	Keluar	Jumlah Awal	Jumlah Akhir	
2015	2	3	29	28	10,71%
2016	3	1	28	30	3,33%
2017	2	2	30	30	6,66%
2018	1	2	30	29	6,89%
2019	2	1	29	30	3,33%

Sumber: BPR Harta Mandiri Pekanbaru 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan Bank harta mengalami fluktuasi pada tahun 2015 tingkat LTO 10,71% , pada tahun 2016 tingkat LTO menurun menjadi 3,33% , pada tahun 2017 mengalami peningkatan LTO 6,66% , pada tahun 2018 tingkat LTO kembali mengalami peningkatan menjadi 6,89% , dan pada tahun 2019 tingkat LTO menurun kembali menjadi 3,33% . Gambaran diatas mengambarkan adanya cukup tinggi ketidak puasan karyawan dalam bekrta di bank harta mandiri pekanbaru karena Ito rata rata lebih dari 5 %

Faktor lain yang menjadi pengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. **Rivai, 2009** menyatakan bahwa pengembangan karir itu merupakan hal yang penting, dimana manajemen meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Tetapi jika pihak manajemen atau atasa tidak dapat berlaku adil dalam menentukan karir seseorang, maka juga akan menghambat perkembangan karir seseorang atau karyawannya. Fenomena yang terjadi pada Bank harta mandiri pekanbaru,, bahwa jarangya karyawan yang dipromosikan atau dimutasi oleh atasannya. Sehingga menimbulkan kebosanan yang mendalam temtunya mempengaruhi motivasi juga dan berefek kepada kinerja

Oleh sebab itu maka kepuasan kerja di perusahaan harus di bangun dengan baik melalui hal hal yang dapat meningkatkanya seperti system karier yang baik, fasilitas yang mendukung, lingkungan kerja yang nyaman, dan pasti kepuasan ini berdapak pada kinerja ataupun produktifitas yang tinggi dari karyawan khususnya karyawan bank harta mandiri pekanbaru

2. TINJAUAN PUSTAKA

Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, maka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut (**Suwarno dan Donni Juni priansa,2011:263**), “kepuasan kerj adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”.

Sementara menurut(**Melayu S.P Hasibuan,2013:202**), kepuasan kerja adalah sikap emosiaonal yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh (**Susilo Martoyo, 2007:141**), yaitu: kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Keja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puasa dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah menyangkut hal-hal yang berasal

dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem pengajian dan sebagainya (**Rivai dan Sagala, 2009:859**)

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Tingkat absensi karyawan dapat menjadi faktor penyebab kepuasan kerja karena apabila karyawan tidak puas dalam bekerja dapat mengakibatkan karyawan menjadi malas berangkat ke kantor sehingga tingkat absensi menjadi tinggi. Karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya hasil kerja menjadi tidak maksimal. Berawal dari melakukan pekerjaan yang kurang semangat kemudian malas berangkat ke kantor pada akhirnya hal tersebut dapat menjadikan karyawan berkeinginan untuk pindah kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan beta ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut (**Nitisemito dalam Nuraini, 2013:97**) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendanya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (**Sedarmayanti, 2009:31**) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Suara bising
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
4. Penggunaan warna
Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya.
5. Ruang gerak yang diperlukan
Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
6. Keamanan kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).
7. Hubungan karyawan
Hubungan karyawan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengembangan Karir

Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang lebih baik (Moeheriono,2012 : 315).

Kemudian menurut Veithzal Rivai (2009 : 264) karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kinerja, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap pencapaian karir individu. Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya

Adapun metode-metode pengembangan karir yang dikemukakan oleh (Hasibuan2012: 74) yaitu :

1. Metode Latihan atau Training

On the job, para peserta pelatihan langsung bekerja ditempat untuk bekerja dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan pengawas. Metode ini terdapat dua cara, yaitu cara informal dan formal.

Vestibule, adalah metode latihan yang dilakukan di dalam suatu kelas atau tempat yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Demonstration and example, adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemostrasikan.

Simulation, merupakan situasi yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

Apprenticeship, metode ini adalah salah satu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

Classroom methods, metode penemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), metode studi kasus, metode diskusi, dan metode seminar.

2. Metode Pendidikan

Training methods, merupakan metode latihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan, karena menejer adalah juga karyawan.

Under study, adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

Job rotation and planned progression, *Job rotation* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.

Teknik pelaksanaan *planned progression* sama dengan *job rotation*. Letak perbedaannya adalah setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas serta tanggung jawab yang semakin besar.

Coacing and counseling, *coacing* adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Sedangkan *counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan menejer mengenai hal-hal yang sipatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir terdiri dari dua hal, yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pengembangan karir, sepengetahuan peneliti sampai saat ini belum ada ahli yang membahas secara khusus. dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung dan penghambat pengembangan karir adalah :

1. Faktor pendukung

Prestasi kerja, merupakan faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir. Hal tersebut dikarenakan tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi.

Pengenalan oleh pihak lain, pimpinan adalah pihak lain yang berpengaruh dalam pengembangan karir. Tanpa pengenalan oleh pihak lain, maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka, pimpinan atau menejer memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja dan prestasi karyawan yang berasal dari, misalnya laporan tertulis, presentasi lisan, jam kerja yang dihabiskan atau jam kerja lembur.

Dukungan bagian kepegawaian, membantu karyawan dalam pengembangan karir masing-masing yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas karena merasa dibantu oleh organisasi untuk meraih kemajuan dalam karirnya yang biasanya mengurangi keinginan pindah tempat pekerjaan lain. Bantuan tersebut berupa dukungan menejer melalui bagian kepegawaian dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan.

Peluang untuk tumbuh, karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2. Faktor penghambat

Pengunduran diri, apabila perusahaan tempat seorang karyawan bekerja tidak memberikan kesempatan berkarir yang banyak dan ternyata di luar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup

besar untuk berkarir, karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

Loyalitas pada organisasi, pada sejumlah perusahaan seorang karyawan lebih menempatkan loyalitas karir diatas loyalitas perusahaan. Di satu pihak perusahaan tersebut harus membuktikan loyalitas terhadap perusahaannya, sedangkan di pihak lain karyawan tidak bisa menolak apabila terdapat karir di perusahaan lain yang kemungkinan lebih menjanjikan.

Motivasi diri, diperlukan dorongan dalam diri berupa niat dan kemauan tinggi untuk mencapai karir yang diinginkan. Meskipun bagian manajemen sumber daya manusia dapat mendukung dan turut berperan penting dalam kegiatan pengembangan karir, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah karyawan itu sendiri karena karyawan tersebutlah yang lebih memiliki kepentingan dalam pengembangan karir.

Kondisi organisasi, kondisi perusahaan yang kurang kondusif, misalnya terjadi defisit dalam keuangannya akan berpengaruh bagi karir karyawan. Kemungkinan terburuk akan terjadi pemutusan hubungan kerja pada karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BPR Artha Mandiri yang berlokasi di Jalan Juanda Kota Pekanbaru

Populasi Dan Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Harta Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 30 karyawan. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, maka sampel yang digunakan adalah semua karyawan dengan menggunakan metode sensus. Namun dalam penelitian populasi yang tidak mencapai 100 yaitu 30 orang karyawan, dengan demikian maka seluruh populasi dijadikan sampel atau biasa disebut dengan penelitian populasi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan Kuesioner adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang harus direspon oleh responden, kuesioner disebarkan kepada pegawai BPR Harta Mandiri Pekanbaru

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi linier berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari variabel.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjeleaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 atau nilai *r* hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai *r* tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya.

Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60.

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,622	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X1)	0,618	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X2)	0,639	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss 22 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut mengandung makna multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.100	3.861		1.839	.077		
X1	.326	.083	.572	3.911	.001	.583	1.715
X2	.471	.217	.317	2.167	.039	.583	1.715

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS 22 terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dalam pengujian ini variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1.715, pengembangan karir (X2) sebesar 1.715. Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel – variabel penelitian.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.663	.638	1.514	1.072

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya. Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.100	3.861		1.839	.077		
X1	.326	.083	.572	3.911	.001	.583	1.715
X2	.471	.217	.317	2.167	.039	.583	1.715

a. Dependent Variable: Y

Persamaan Regresi Berganda:

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

$$Y = 7.100 + 0.326X_1 + 0.471X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7100. Artinya adalah apabila lingkungan kerja, pengembangan karir asumsikan bernilai nol (0), maka kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 7.100.
2. Nilai koefisien regresi 0.326 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0.326.
3. Nilai koefisien regresi 0.471 menyatakan bahwa jika pengembangan karir mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0.471.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.100	3.861		1.839	.077		
X1	.326	.083	.572	3.911	.001	.583	1.715
X2	.471	.217	.317	2.167	.039	.583	1.715

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} (3.911) > t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} (2.167) > t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,039 masih berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.581	2	60.790	26.522	.000 ^b
	Residual	61.886	27	2.292		
	Total	183.467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui F hitung sebesar 129.141 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3.09. Dengan demikian diketahui F hitung $(26.522) > F$ tabel (3.37) dengan Sig. $(0,000) < 0,05$. Artinya lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Harta Mandiri Pekanbaru

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.663	.638	1.514	1.072

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,663 atau 66,3% berarti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Harta Mandiri Pekanbaru. Sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, motivasi, keahlian, dan kompetensi

5. PENUTUP

- a. Adapun yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Artha Mandiri Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengembangan karir
- b. Variabel yang memiliki pengaruh yang sangat besar dan dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Artha Mandiri Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji T hitung, dimana diperoleh nilai T yang paling tinggi adalah sebesar 3,911 yang artinya variabel lingkungan kerja adalah variabel yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Artha Mandiri Pekanbaru
- c. Nilai R Square sebesar 0,663 atau 66,3% berarti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Artha Mandiri Pekanbaru

Sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, motivasi, keahlian, dan kompetensi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan beberapan saran:

- a. BPR Artha Mandiri Pekanbaru perlu meningkatkan apresiasi terhadap karyawannya yang mempunyai potensi tinggi agar karyawannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
- b. BPR Artha Mandiri Pekanbaru perlu meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang sesuai dan layak untuk kenyamanan kerja karyawannya agar karyawan bisa lebih bekerja lebih baik lagi.
- c. Kepada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel dalam menganalisis kepuasan kerja. Dengan demikian dapat memberikan kontribusi khususnya untuk meningkatkan kepuasan kerja karena dengan meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkat hasil kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media Grub, Jakarta
- Isyandi B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif global cetakan 1*. Unru press, Pekanbaru
- Linda Indriyani. (2015). *Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cogindo Daya Bersama*, Univesitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Melayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, Veitzal, dan Sagala, Ella, Jauvani (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik, Edisi Kedua*. Murai Kencana, Jakarta
- Robbins Stepen P. (2010). *Organizational Behavior, tenth Edition: Perilaku Organisasi*. PT.Macanan jaya cemerlang, Jakarta
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya Manusia dan produktivitas kerja*. Cv Mandar Maju, Jakarta
- Sondang P. Siagian, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Susilo Martoyo. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta
- Suwarno dan Donni Juni Priansa. (2011). *manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Syahredo Al Idrus. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pепutra Maha Jaya*, Universitas Riau, Pekanbaru
- Viethzal Rivai. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta