

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Rikawati Ginting Munthe<sup>1)</sup>, Vina Maria Ompusunggu<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Quality, Jl Ring Road No.18

Email : [rikawati.ginting@gmail.com](mailto:rikawati.ginting@gmail.com)

### Abstrak

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting di dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan akan mengalami kesulitan/kesukaran untuk mencapai tujuannya tanpa mendapat dukungan dari para karyawannya tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pengembangan karier merupakan peningkatan-peningkatan karier yang dimiliki oleh karyawan untuk dikembangkan supaya lebih berpotensi dari sebelumnya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. dan kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, pimpinan, sesama rekan kerja, lingkungan kerja dan hal-hal lain yang menyangkut kondisi pekerjaannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM di Kabanjahe sebanyak 114 karyawan yang kemudian menggunakan rumus Slovin dalam mengambil sampel menghasilkan 54 responden dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari hasil pembagian kuesioner dari responden di lapangan.

Secara bersama-sama kedua variabel bebas tersebut yakni variabel pengembangan karier (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai ( $F_{hitung} 106,471 > F_{tabel} 3,179$ ) dengan demikian kedua variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 80,3% pada hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Kata Kunci : Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.**

### Abstract

*Human resources have an important role in a company. A company will have difficulty to achieve its goals without the support of its employees. Therefore, employees who have owned the company need to be maintained and developed its quality. Career development is career enhancements owned by employees to be developed to be more potential than ever. The work environment is something that exists around the workers and that affects itself in carrying out the tasks it imposes. and job satisfaction is a positive attitude and a pleasant feeling towards the job, leadership, co-workers, work environment and other matters concerning the condition of his work. The population used in this research is all employees of PDAM Tirta Malem in Kabanjahe as many as 114 employees who then use Slovin formula in taking sample to yield 54 respondents in this research. The data used in this study is the primary data obtained directly from the results of the distribution of questionnaires from respondents in the field. Together these two independent variables namely career development variables (X1) and work environment variables (X2) affect job satisfaction variable (Y) with the value ( $F_{count} 106.471 > F_{table} 3.179$ ) thus the two independent variables have a positive and significant influence on the variable bound. Both independent*

variables are able to explain the dependent variable of 80.3% in the test results coefficient of determination (R2).

**Keywords: Career Development, Work Environment, Job Satisfaction**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting di dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan akan mengalami kesulitan/kesukaran untuk mencapai tujuannya tanpa mendapat dukungan dari para karyawannya tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karier karyawan.

Pengembangan karier merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai suatu karier dalam posisi/jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Selain pengembangan karier, faktor lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan untuk melakukan aktivitas dengan perasaan aman dan nyaman. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila dari kondisi lingkungan kerja kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan akan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di

perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Malem Kabanjahe merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang menyediakan air minum yang bersih untuk masyarakat Kabanjahe kabupaten Karo. Untuk pencapaian tugas dari perusahaan ini dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan didukung oleh kebijakan manajemen untuk mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia, serta menciptakan keadaan lingkungan kerja yang memadai. Namun berdasarkan fakta yang terjadi di perusahaan bertolak belakang dengan dengan teori yang dibahas sebelumnya. Jumlah karyawan yang berubah – ubah yang mencerminkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Adapun data yang penulis peroleh sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Tahun 2011 – 2016**

No	Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Total
1	2011	218	14	232
2	2012	100	40	140
3	2013	100	22	122
4	2014	100	21	121
5	2015	92	20	112
6	2016	95	19	114

Sumber : PDAM Tirta Malem Kabanjahe, 2016

Berdasarkan Tabel 1. tersebut, jumlah karyawan tetap pada tahun 2011 hingga tahun 2016 terlihat terus menurun. Selain dari pada jumlah karyawan yang

berubah – ubah, berikut kebijakan perusahaan atas jabatan karyawan:

**Tabel 2. Data Promosi, Mutasi, dan Demosi Jabatan Karyawan Tahun 2011 - 2016**

No	Tahun	Promosi Jabatan	Mutasi Jabatan	Demosi Jabatan
1	Tahun 2011	1	-	-
2	Tahun 2012	-	8	7
3	Tahun 2013	-	-	3
4	Tahun 2014	2	6	2
5	Tahun 2015	3	1	-
6	Tahun 2016	-	-	1

Sumber : PDAM Tirta Malem Kabanjahe, 2016

Berdasarkan Tabel 2. tersebut terdapat kebijakan perusahaan mengenai karyawan yang mengalami promosi jabatan, mutasi jabatan, dan demosi jabatan. Pada tahun 2011- 2016 sangat sedikit terlihat promosi jabatan karyawan.

Menurut Samsudin (2010) : “Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang”.

Andrew J Dubrin dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa “Career development, from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helps individuals plan their

future career within the enterprise, in order to help the enterprise achieve and employee achieve maximum self-development”. Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai– pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Tujuan pengembangan karier dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2013) adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka

4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan

5. Membuktikan tanggung jawab sosial

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

7. Mengurangi turnover ( pergantian karyawan)

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

9. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

Berdasarkan pemaparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier bertujuan untuk membantu menentukan, mengarahkan serta memenuhi kebutuhan karier karyawan dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dan visi perusahaan.

Pencapaian pengembangan karier didukung oleh kesediaan karyawan dan perusahaan. Karyawan bersedia untuk mengembangkan kariernya ke jenjang yang lebih tinggi dan perusahaan bersedia memberi jalan untuk karyawan meniti kariernya. Berikut indikator dari pengembangan karier sebagai

pengukurannya.

Menurut Sutrisno (2012:177), Indikator pengembangan karier sebagai berikut :

1. Sikap atasan dan rekan kerja

Sikap atasan dan rekan sesama kerja mempengaruhi karyawan dalam mengembangkan kariernya, karena jika ada dukungan dari atasan dan rekan kerja, maka karyawan akan termotivasi dan berpeluang untuk berkembang.

2. Prestasi kerja yang memuaskan

Prestasi kerja yang memuaskan juga menjadi alasan atasan untuk mendukung karier ke jenjang yang lebih tinggi, karyawan yang berprestasi hendaknya digali potensinya sesuai kemampuannya yang dimilikinya.

3. Rotasi jabatan

Adanya rotasi jabatan yang dialami karyawan akan menambah pengetahuan dan pengalaman yang membuat pimpinan dengan mudah untuk menilai kinerjanya. Didalam rotasi jabatan, sebaiknya posisi karyawan disesuaikan dengan keahliannya dan kemampuannya.

4. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh

Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh hendaknya dipergunakan oleh karyawan seperti pendidikan dan pelatihan yang memberikan pengaruh peningkatan kemampuan dari sebelumnya. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan maka akan memperoleh banyak ilmu dan pengalaman yang mendukung karier.

5. Berhenti atas permintaan sendiri

Berhenti atas permintaan sendiri menjadi salah satu alasan untuk memperjuangkan karier yang selama ini belum ada peningkatan, jika karyawan mendapat tawaran dari perusahaan lain yang dirasa lebih berpeluang.

6. Kompetensi

Perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja,

sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Menurut Sunyoto (2012) : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penempatan dan lain-lain”.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, Sehingga tercapai kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Sunyoto (2010), Indikator lingkungan kerja sebagai pengukurannya adalah :

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan dengan atasan maupun rekan sekerja hendaknya terjalin dengan baik. Terciptanya kekeluargaan didalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerja, produktivitas kerja dan sebagainya yang memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan.

2. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang ada disuatu perusahaan dapat mempengaruhi pola kerja karyawan. peraturan kerja hendaknya memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan. biasanya peraturan kerja yang berlebihan tidak disukai banyak orang.

3. Penerangan

Penerangan sangat memberikan manfaat besar bagi karyawan guna memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Penerangan bukan hanya dari listrik tetapi cahaya matahari. Penerangan yang baik dapat menghambat tugas karena memaksa alat indera untuk berfungsi. Sirkulasi udara

Jika didalam ruangan terdapat sirkulasi udara yang baik maka dapat mempengaruhi proses pernafasan seseorang yang berpengaruh pada kerjanya. Udara yang kotor sangat mengganggu seseorang dalam beraktivitas.

#### 4. Kebisingan tempat kerja

Kebisingan mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 5. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Menurut Agustini (2011) : “Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja”. Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo (2012) : 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 Badriyah (2015) : “Dampak kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari produktivitas atau kinerja, ketidakhadiran, Turn over, dan kesehatan”.

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai pengukurannya menurut Yuwono dalam Badriyah (2015), ada enam aspek, yaitu:

##### 1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi ; gaji, upah, upah insentif, dan kesejahteraan karyawan lainnya yang menjadi hak bagi karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

##### 2. Promosi

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti – nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

##### 3. Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja

##### 4. Pengakuan atau apresiasi

Kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan atas pengakuan atau apresiasi dari pimpinan maupun rekan kerja atas prestasi yang telah dibuatnya. Dengan demikian karyawan akan merasa dihormati, diakui dan dihargai di perusahaan tersebut.

#### **Faktor sosial**

Hubungan kekeluargaan yang ada didalam suatu perusahaan dapat membuat suasana bekerja jadi nyaman. begitu juga dengan hubungan kemasyarakatan harus dijaga supaya nama baik perusahaan terjaga.

##### 5. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang mendapat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya pasti akan menyenangi sepanjang dia bekerja. Mencintai dan menekuni pekerjaan akan memberikan hasil yang memuaskan dan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dalam penelitian ini maka dirumuskan

masalah sebagai berikut : “Apakah kebijakan pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM di Kabanjahe”? sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kebijakan pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Malem Kabanjahe. Sugiyono (2010) menjelaskan : “hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Malem Kabanjahe.

#### **METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2016): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan sampel adalah: bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2016). Populasi subjek penelitian ini adalah 114 karyawan. sedangkan sampel yang digunakan sebagai responden untuk melakukan penelitian. sebanyak 54 orang yang terdiri dari 40 orang karyawan tetap dan 14 orang karyawan kontrak. Pengambilan jumlah sampel ini menggunakan pendapat Slovin.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan dengan teknik : Kuisoner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada objek penelitian yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Sugiyono (2016:142), menyatakan

“Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner yang diberikan terdiri dari kuesioner tentang pengembangan karier, kuesioner tentang lingkungan kerja dan kuesioner tentang kepuasan kerja karyawan. Pemberian skor/nilai terhadap jawaban pertanyaan pada kuesioner menggunakan skala Likert, observasi dan wawancara juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data.

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesa adalah metode analisis regresi berganda yaitu. Analisis regresi linier berganda yaitu, menganalisis hubungan linear antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen” Priyatno (2014). Untuk mempermudah dan menghemat waktu maka dalam pengolahan data penelitian ini dibantu dengan aplikasi program SPSS 22 dalam proses penghitungannya.

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data digunakan alat bantu SPSS versi 2.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Analisis Regresi Berganda merupakan analisis regresi yang menunjukkan pengaruh nilai terhadap dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Priyatno (2014:134) mendefinisikan: “Analisis regresi linier berganda yaitu, menganalisis hubungan linear antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen”.

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara variabel pengembangan karier (X1) dan variable lingkungan kerja (X2)

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$   
 terhadap kepuasan kerja (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut

**Tabel 3. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.306	2.256		1.909	.062
X1_Pengembangan_Karier	.503	.149	.507	3.373	.001
X2_Lingkungan_Kerja	.420	.153	.411	2.738	.008

a. Dependent Variable: Y\_Kepuasan\_Kerja

Sumber : Data Primer diolah , 2017

Dari Tabel 3. tersebut menunjukkan nilai-nilai persamaan dari analisis regresi linier berganda sehingga nilai nilai tersebut dapat dibuat ke persamaan sebagai berikut,  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , sehingga nilai hasil dari data yang diolah dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut menjadi,  $Y = 4,306 + 0,503X_1 + 0,420X_2 + e$

Hasil persamaan regresi berganda sebelumnya memberikan pengertian bahwa :

a. Nilai konstanta sebesar 4,306 dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu pengembangan karier dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja tidak akan mengalami perubahan (konstan), yakni tetap sebesar 4,306.

b.  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,503 mempunyai arti bahwa jika variabel pengembangan karier ( $X_1$ ) naik 1 satuan maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,503 satuan.

c.  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,420 mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,420 satuan.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel pengembangan karier ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien regresinya yang paling besar yaitu 0,503.

Tabel 4. Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1197.554	2	598.777	106.471	.000 <sup>b</sup>
	Residual	286.816	51	5.624		
	Total	1484.370	53			

a. Dependent Variable: Y\_Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), X2\_Lingkungan\_Kerja, X1\_Pengembangan\_Kerier

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat hasil yang diperoleh nilai Fhitung adalah sebesar 106,471 dengan nilai signifikansinya 0,000, sedangkan derajat kebebasan pada angka 2 dan 51 dalam Ftabel diperoleh nilai sebesar 3,179 sehingga nilai Fhitung sebesar 106,471 > nilai Ftabel = 3,179 (signifikan). Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis pada uji F (serempak) yang menyatakan secara serempak variabel pengembangan karier ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) diterima dengan

kriteria pengambilan keputusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel pengembangan karier dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang karyawan PDAM Tirta Malem Kabanjahe rasakan dapat meningkat, jika variabel pengembangan karier dan variabel lingkungan kerja juga ditingkatkan. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya variabel pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.



Dari hasil pengolahan data yang berasal dari sampel sebanyak 54 karyawan diperoleh bahwa keseluruhan kuesioner memiliki validitas yang tinggi yang memenuhi kriteria  $r_{tabel} < r_{hitung}$  yaitu  $0,273 < \text{dari semua nilai item pernyataan (valid)}$ . Keseluruhan kuisoner juga reliabel yang memenuhi kriteria Cronbach Alpha  $< 0,60$  yaitu semua item pernyataan  $< 0,60$ . Uji Normalitas juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dilihat dari  $\text{sig } 0,200 > 0,05$ . Pada uji heteroskedastisitas dilakukan 2 pengujian yaitu Scatterplot dan Uji Glejser, pada uji Scatterplot terdapat titik-titik pola yang menyebar, tidak mempunyai bentuk dan pada uji Glejser  $\text{sig}$  variabel bebas lebih besar dari  $0,05$ , yaitu ( $X_1$   $0,389 > 0,05$  dan  $X_2$   $0,813 > 0,05$ ) hal tersebut menandakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Pada uji multikolinearitas dihasilkan tolerance  $> 0,01$  yaitu ( $0,168 > 0,01$ ) dan VIF  $< 10$  yaitu ( $5,960 < 10$ ) hal tersebut menandakan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Dengan demikian kuesioner yang diajukan dapat dipercaya dan digunakan sebagai instrument pengumpulan data dalam penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda yaitu pengaruh antara ketiga variabel yang dapat dirumuskan  $Y = 4,306 + 0,503X_1 + 0,420X_2 + e$ , menjelaskan bahwa: Nilai konstanta sebesar  $4,306$  dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu pengembangan karier dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja tidak akan mengalami perubahan (konstan), yakni tetap sebesar  $4,306$ .

a.  $X_1$  sebesar  $0,503$  mempunyai arti bahwa jika variabel pengembangan karier ( $X_1$ ) naik 1 satuan maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar  $0,503$  satuan.

b.  $X_2$  sebesar  $0,420$  mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) meningkat sebesar  $0,420$  satuan.

Berdasarkan uji F (serempak), diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $106,471$  dan  $F_{tabel}$  sebesar  $3,179$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hipotesis yang berbunyi "terdapat pengaruh positif dan signifikan

pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Dapat dikatakan secara bersama-sama kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik sistem perancangan karier dan kondusifnya lingkungan kerja pada PDAM Tirta Malem Kabanjahe maka akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Pada hasil analisis didapatkan nilai Adjusted R Square didapatkan nilai sebesar  $0,807$ . Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas dengan nilai sebesar  $80,7\%$  sedangkan sisanya sebesar  $19,3\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini nilai Adjusted R Square sebesar  $80,7\%$  yang berarti bahwa variabel bebas yaitu pengembangan karier dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar  $80,7\%$ .

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis didukung oleh penelitian terdahulu yang juga menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja yaitu yang diteliti oleh Fransiska, dkk (2012) dimana hasil penelitiannya menunjukkan, hasil uji serempak (F) pengembangan karier dan lingkungan kerja ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) yaitu,  $26,254 > 3,175$  menunjukkan bahwa secara serempak pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya diperoleh.

Septyawati (2009) yang berjudul Analisis Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung, memperoleh hasil dari uji (parsial) t pada variabel pengembangan karier ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu  $2,798 > 1,664$  menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hasil dari uji koefisien determinasi yaitu sebesar  $0,789$  ( $78,9\%$ ) menunjukkan bahwa  $78,9\%$  pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dan siasanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pada penelitian ini, sudah jelas diuraikan pada paragraf sebelumnya bahwa secara serempak

variabel bebas yaitu pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Namun, pada kedua variabel tersebut pengaruh yang paling dominan ialah pengembangan karier yang memiliki thitung sebesar 3,373 untuk itu dibutuhkan peningkatan kebijakan oleh pimpinan perusahaan PDAM Tirta Malem Kabanjahe, kebijakan yang adil, program yang bermanfaat dan perancangan sistem karier yang terarah serta membuktikan untuk bertanggung jawab atas karier selama karyawan bekerja.

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan pasti menginginkan kepastian karier yang baik dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dengan tujuan menciptakan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penulis menyatakan bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Malem Kabanjahe.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil analisis regresi linear berganda yaitu pengaruh antara ketiga variabel yang dapat dirumuskan  $Y = 4,306 + 0,503X_1 + 0,420X_2 + e$ , menjelaskan bahwa:

a. Nilai konstanta sebesar 4,306 dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu pengembangan karier dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja tidak akan mengalami perubahan (konstan), yakni tetap sebesar 4,306.

b.  $X_1$  sebesar 0,503 mempunyai arti bahwa jika variabel pengembangan karier ( $X_1$ ) naik 1 satuan maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,503 satuan.

c.  $X_2$  sebesar 0,420 mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,420 satuan.

2. Pada uji (F) diperoleh nilai Fhitung sebesar 106,471 dan Ftabel sebesar 3,179

dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hal ini berarti Hipotesa diterima yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pengembangan karier ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Artinya semakin baik sistem perancangan karier dan kondusifnya lingkungan kerja pada PDAM Tirta Malem Kabanjahe maka akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

3. Koefisien determinasi yang didapatkan dalam pengujian didapat nilainya sebesar 0,807 yang berarti bahwa 80,7% variabel bebas mampu memberikan penjelasan terhadap variabel terikat dan sebesar 19,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran yang disampaikan sebagai penulis adalah:

1. Perusahaan hendaknya lebih serius dalam melaksanakan pengembangan karier dimana variabel ini yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja, dimana responden juga menyampaikan bahwa kebijakan pengembangan karier belum menjadi hal yang prioritas dan sistem penggajian yang kurang adil.
2. Perusahaan hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti penerangan ruangan dan dekorasi gedung. Supaya timbul kepuasan dalam bekerja pada PDAM Tirta Malem Kabanjahe.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, Fauzia, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi 1. Medan : Madanatera.
- Badryah, Mila, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida, 2015. Manajemen Perkantoran Efektif. Efisien, dan Profesional. Bandung : Alfabeta.
- Fransiska, Yohana, Sri Indarti dan Raden Lestary. 2012. Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Radio Indonesia Cabang Pekanbaru. Jurnal. Pekanbaru. Universitas Riau.
- Mangkunenagara, A.A Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Nurjaman, Kadar, 2014. Manajemen Personalialia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Priyatno, Duwi, 2014. SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Samsudi, Sadili, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia. Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bnadung : PT.Refika Aditama. Sedarmayanti, 2010. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Septyawati, Nise. 2009. Analisis pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia ( Persero) Bandung. Jurnal. Bandung. Universitas Komputer Indonesia.
- Sugiyono. 2010. Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta. Sunyoto, Danang, 2012. Teori, Kuisoner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia ; Edisi Jakarta : PT. Buku Seru
- Sutrisno, Edi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia ; Edisi I. Surabaya : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.