

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIER DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BOGA LESTARI SENTOSA INDONESIA
(KENNY ROGERS ROASTERS)**

¹Lia Asmah, Aden Prawiro Sudarso
¹asmalahlia63@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters)

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sebanyak 219 orang, teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 69 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi (X1) pengembangan karir (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 6,547 + 0,245X1 + 0,263X2 + 0,338X3$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,732 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($25,068 > 2,510$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H0 ditolak dan H4 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence, career development and work environment on employee job satisfaction at PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters)

The method used is descriptive method with an associative approach. A population of 219 people, the sampling technique used was proportional random sampling using a sampling technique using the Slovin formula with a sample of 69 respondents. Data analysis using regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing.

Based on the results of competency research (X1) career development (X2) and work environment (X3) have a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) with a regression equation $Y = 6.547 + 0.245X1 + 0.263X2 + 0.338X3$. Correlation coefficient value obtained at 0.732 means that the independent variable with the dependent variable has a strong influence with the coefficient of determination or influence simultaneously at 53.6% while the remaining 46.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained by calculating the value of $F > F$ table or $(25.068 > 2.510)$, this is also strengthened by a probability of significance of $0,000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_4 is accepted. This means that there are positive and significant simultaneous influences between competence, career development and work environment on employee job satisfaction.

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

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers ROASTERS) adalah perusahaan yang bergerak dibidang food and beverages (restaurant atau rumah makan), tentunya kepuasan kerja perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan baik. Adapun beberapa masalah di perusahaan seperti menurunnya tingkat kepuasan kerja disebabkan beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan pegawai, kurangnya sosialisasi sesama rekan kerja dan kurangnya kesempatan promosi menjadi salah satu faktor yang menjadikan karyawan kurang puas dalam bekerja, Dari hasil observasi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers ROASTERS) kepuasan mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dari skor 73,8 % pada tahun 2013 menjadi 66,6 % pada tahun 2017. Pengambilan skor kepuasan kerja meliputi indikator Work Engagement (keterikatan kerja), Leadership Quality (kualitas/mutu pimpinan), Job Demands (tuntutan tugas), Social Support (hubungan sosial), dan Job Satisfaction (kepuasan kerja).

Untuk menunjang kepuasan kerja karyawan dan tujuan perusahaan maka setiap karyawan harus mempunyai kompetensi atau skill yang mumpuni. Dari hasil observasi kompetensi atau keahlian karyawan dalam bekerja pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers ROASTERS) belum sesuai dengan ketentuan yang ada, kurangnya kemampuan /skill yang dimiliki akan berdampak pada terhambatnya tujuan perusahaan, dilihat dari persentase tabel diatas bahwa keahlian masih dibawah standar persentase yang diharapkan yaitu kriteria persentase baik 85% - 99%. Kompetensi yang baik akan mendukung pengembangan karier karyawan, karena dengan memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, pengembangan karier karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers ROASTERS) belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dilihat dari realisasi atau kenyataan bahwa pengembangan karier masih tergolong lambat, kenaikan jabatan tidak berdasarkan loyalitas kerja karyawan.

Pengembangan karier serta kompetensi yang baik dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan, oleh karenanya semua aspek harus di tunjang dengan lingkungan kerja yang baik, tersedianya lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat karyawan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah di tentukan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: (1) kesehatan, (2) jaminan keamanan, (3) pelayanan, (4) pola komunikasi, dan (5) fasilitas kerja, lingkungan kerja karyawan belum sepenuhnya terpenuhi oleh perusahaan dapat dilihat dari persentase di atas

keadaan lingkungan kerja yang masuk kedalam katagori tidak baik adalah, terdapat privasi ruang kerja sebanyak 56, 1 % karyawan menjawab tidak baik dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan sebanyak 66, 6 % menjawab tidak baik, yang artinya dua komponen diatas harus segera diatasi untuk mendukung kerja karyawan supaya lebih baik lagi.

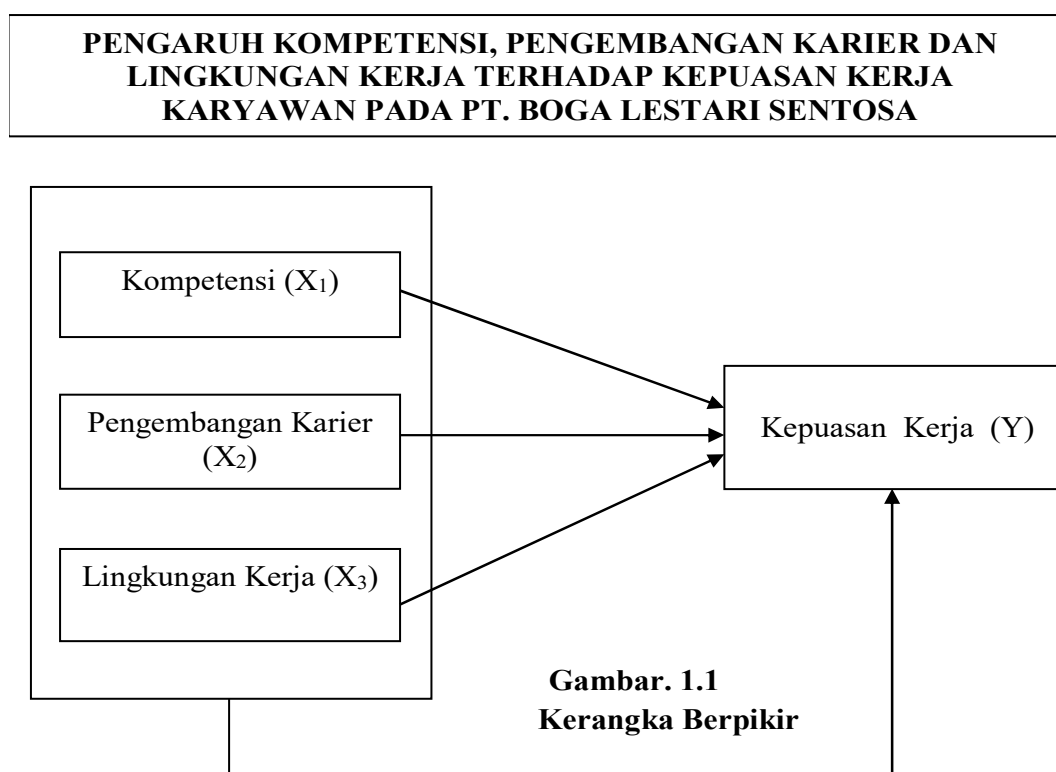
B. Identifikasi Masalah

1. Kepuasan kerja karyawan menurun.
2. Beban kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuan.
3. Kompetensi karyawan belum sesuai dengan kebutuhan.
4. Kemampuan /skill yang dimiliki karyawan masih kurang memadai.
5. Pengembangan karier karyawan berjalan lambat.
6. Realisasi kenaikan penghasilan belum tercapai dengan baik.
7. Privasi kerja karyawan belum tersedia.
8. Hubungan antara karyawan dengan atasan masih belum harmonis.

C. Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)?
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)?
4. Seberapa besar Seberapa besar pengaruh kompetensi pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara simultan?

D. Kerangka Berfikir



E. Hipotesis

H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

- H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- H4 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara simultan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi

Menurut R. Palan (2007:5), Istilah '*competencies*', '*competence*' dan '*competent*' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata '*competence*' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Menurut definisi ini, kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif. Yang dimaksud kinerja unggul adalah kinerja di atas rata-rata. Biasanya mereka adalah sepuluh persen karyawan terbaik. Sebagai contoh, seorang wiraniaga yang berorientasi prestasi menetapkan sasaran yang sangat menantang, dan berhasil mencapainya. Hasil yang dicapainya tersebut memberi keuntungan bagi wiraniaga tersebut maupun organisasi. Sebuah contoh lain, kompetensi hubungan antarpribadi (interpersonal) ditunjukkan melalui seberapa efektif seseorang bergaul dengan karyawan (anggota tim) lain di tempat kerja.

Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggunakan karakteristik karyawan berkinerja unggul sebagai patokan untuk menyeleksi dan mengembangkan karyawan. Dalam bisnis, penggunaan kompetensi menjadi penting. Apabila kita mengetahui karakteristik yang dapat membuat karyawan berkinerja unggul, maka kita dapat membuat keputusan yang lebih baik pada saat mempekerjakan dan menempatkan karyawan.

B. 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)

Karier adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupannya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya.

Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan kariernya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan kariernya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi. (Hariandja, 2002 : 219)

Baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis. Karena perencanaan karier adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana kariernya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut.

Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pula yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Nitisemito (2010:197) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas tugasnya (Moekijat, 2003:136)

Menurut Schultz dan Schultz (2010:405) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

D. Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya” MARIHOT TUA EFFENDI HARIANDJA (2009:290).

Menurut Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) “Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif.

“Kepentingan pada manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efek kinerja pegawai. Para peneliti mengenali kepentingan ini karena banyak studi yang dirancang bahwa dampak kepuasan kerja pada produktifitas, kemangkiran dan keluarnya pegawai” (ROBBINS 2010:182).

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja yang disebutkan oleh para ahli, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan atau kondisi dimana karyawan merasa puas atau tidaknya dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia, sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang food and beverages (Restaurant/ Rumah Makan). Yang beralamat di Ruko Kebayoran Arcade II Blok B1 No. 5 Bintaro Jaya Sektor 7 Kel. Pondok Jaya Kec. Pondok Aren, Tangerang Selatan 15224. Telp. +6221-74867138 Fax. +6221-74867168, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers ROASTERS) yang berjumlah 219 karyawan.

Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003:146) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{219}{1 + 219(0.10)^2} = \frac{219}{1 + 21.9} = \frac{219}{22.9} \approx 68,65 \approx 69$$

n= 68,65 ≈69 karyawan/responden

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 69 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	r hitung Kompetensi	r hitung Pengembangan Karier	r hitung Lingkungan Kerja	r hitung Kepuasan Kerja	r tabel	Keputusan
1	0.356	0.450	0.371	0.330	0.237	Valid
2	0.458	0.560	0.425	0.511	0.237	Valid
3	0.329	0.330	0.359	0.404	0.237	Valid
4	0.543	0.333	0.645	0.680	0.237	Valid
5	0.539	0.700	0.299	0.501	0.237	Valid
6	0.378	0.395	0.272	0.431	0.237	Valid
7	0.583	0.628	0.411	0.579	0.237	Valid
8	0.477	0.584	0.705	0.428	0.237	Valid
9	0.517	0.626	0.705	0.448	0.237	Valid
10	0.577	0.648	0.476	0.467	0.237	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.237), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coeficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Kompetensi (X1)	0.613	0.600	Reliabel
2	Pengembangan karir (X2)	0.705	0.600	Reliabel
3	Lingkungan kerja (X3)	0.611	0.600	Reliabel
4	Kepuasan kerja karyawan (Y)	0.632	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X₁), pengembangan karir (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan kepuasan kerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,600.

B. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

1. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan kerja karyawan (Y)	.081	69	.200*	.986	69	.647

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*
Kepuasan kerja karyawan Sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tol.
1 (Constant)	6.547	3.784		1.730	.088		
Kompetensi (X1)	.245	.095	.262	2.584	.012	.694	1.442
Pengembangan karir (X2)	.263	.100	.291	2.639	.010	.588	1.699
Lingkungan kerja (X3)	.338	.102	.342	3.313	.002	.671	1.491

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi sebesar 0,694, pengembangan karir sebesar 0,588 dan lingkungan kerja sebesar 0,671, dimana ketiganya nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompetensi sebesar 1,442, pengembangan karir sebesar 1,699 dan lingkungan kerja sebesar 1,491 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.515	2.463	1.774

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Kompetensi (X1), Pengembangan karir (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.774 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.217	2.102		2.007	.049
Kompetensi (X1)	.052	.053	.143	.993	.325
Pengembangan karir (X2)	-.088	.055	-.248	-1.586	.118
Lingkungan kerja (X3)	-.030	.057	-.077	-.527	.600

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* variabel kompetensi (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,325. pengembangan karir (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,118 dan lingkungan kerja diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,600 dimana semuanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data

ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

C. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

1. Analisis Regresi Linier.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	6.547	3.784		1.730	.088
Kompetensi (X ₁)	.245	.095	.262	2.584	.012
Pengembangan karir (X ₂)	.263	.100	.291	2.639	.010
Lingkungan kerja (X ₃)	.338	.102	.342	3.313	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,547 + 0,245X_1 + 0,263X_2 + 0,338X_3$.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompetensi (X₁), Pengembangan karir (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) Terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.515	2.463

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X₃), Kompetensi (X₁), Pengembangan karir (X₂)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,732 artinya variabel kompetensi (X₁), pengembangan karir (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi (R Square).

Tabel 4.9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kompetensi (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.515	2.463

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X₃), Kompetensi (X₁), Pengembangan karir (X₂)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,536 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X₁), pengembangan karir (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis.

Tabel 4.10
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kompetensi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.400	3	152.133	25.068	.000 ^b
	Residual	394.470	65	6.069		
	Total	850.870	68			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Kompetensi (X1), Pengembangan karir (X2)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25,068 > 2,510$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 18,841 + 0,524X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,561 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 31,5%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,554 > 1,996$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 17,520 + 0,560X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,618 artinya kedua memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 38,2%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,438 > 1,996$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,791 + 0,608X_3$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,614 artinya kedua memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 37,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,398 > 1,996$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Kompetensi (X_1) pengembangan karir (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 6,547 + 0,245X_1 + 0,263X_2 + 0,338X_3$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,732 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25,068 > 2,510$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan

signifikan secara simultan antara kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

1. Variabel kompetensi (X1) pernyataan yang paling lemah adalah karyawan dapat berkomunikasi secara baik dengan pimpinan dimana hanya mencapai *score* 3,77. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus membangun pola komunikasi yang efektif bagi karyawan.
2. Variabel pengembangan karir (X2), pernyataan yang paling lemah adalah perusahaan melakukan pendampingan bimbingan karier dengan baik. dimana hanya mencapai *score* 3,65. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus melakukan penyuluhan dan bimbingan pada karyawan terkait arah perkembangan perusahaan sehingga memiliki pemahaman yang meningkat.
3. Variabel lingkungan kerja (X3), pernyataan yang paling lemah adalah perusahaan sudah memberikan pencahayaan yang cukup dimana hanya mencapai *score* 3,70. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus meneta pencahayaan ruangan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
4. Variabel kepuasan kerja karyawan (Y), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dimana hanya mencapai *score* 3,72. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus segera menyelaraskan gaji karyawan yang disesuaikan dengan tingkat kesulitan dan kemampuan kerja karyawan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dharma, Surya (2013), Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Danang Sunyoto (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center for Academic Publishing Service, Jakarta,.
- Fawzy, Azziza Gusta. (2012), Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Fitriana, Yudha Rahayu. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan, Trenggalek, Jawa Timur.
- Gary Dessler (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan, PT. INDEKS, Jakarta.
- Gomes (2005). Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses, terjemahan Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2012), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN Bandung.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, Manajemen Sumber Daya Manusia, GRAHA ILMU, Yogyakarta.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint". Dalam Middle-East Journal of Scientific Research, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications.

- Kusbiantari, Dyah. (2013), Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD, *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 FIP IKIP Veteran Semarang. Semarang.
- Komarudin, Ahmad (2001), *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi IX, Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Manurung, M. T., Intan ratnawati. (2012). “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang”. Dalam *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta
- Mathis, Robert L. Jackson, John H.(2001). *human resource management*, Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurhendar, Siti. 2007. “Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu semarang)”. Semarang.
- Robbins, Stephen. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sadili Samsudin (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti (2011), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sinungan., Muchdarsyah (2005), *Pengukuran Kinerja Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang, P.Siagian (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugeng Budiono (2003), *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto (2006), *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunarsi, Denok, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mercolade*, Penelitian Linear, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Surakhmad Winarno (2005), *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- Susilo Martoyo (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Sjahmien Moellfi (2003), *Produktivitas kerja*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta
- Teriyan, Arga (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan*, Skripsi, Universitas pamulang, Tangerang Selatan.
- Triton Prawira Budi (2006), *SPSS 13.0 Terapan, Riset Statistik Parametrik*, ANDI, Yogyakarta.
- Winardi, (2007). *Manajemen Supevisi*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.