

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya (Rivai, 2018).

Menurut Dessler (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Selain itu, menurut Bakry (2016), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi–fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan tentu diperlukannya suatu titik kepuasan bagi para karyawannya untuk membentuk sikap loyalitas kepada perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017), Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan

imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Menurut Hasibuan (2017), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap yang ditunjukkan seorang karyawan dalam menggambarkan kondisi dan sikapnya secara pribadi atas pekerjaan yang dilakukan sebagai wujud kesesuaian atas harapan yang diinginkan di dalam bekerja.

Banyak perusahaan yang masih belum maksimal dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaannya, salah satunya adalah PT. Nikki Puri Medika. Perusahaan ini dikenal dengan nama Niki Diagnostic Center yang bergerak di bidang pelayanan Kesehatan dan Laboratorium. PT. Nikki Puri Medika telah mengimplementasikan sistem kualitas manajemen yang handal dimana semua proses dan prosedur kerja didesain secara hati-hati demi memenuhi keinginan, kebutuhan, dan kenyamanan para pelanggannya. Dari keunggulan (*strength*) yang dimiliki oleh manajemen Niki Diagnostic Center tentu terdapat pula kelemahan (*weakness*) yang masih ada di dalam manajemen Niki Diagnostic Center tersebut, terutama pada faktor kepuasan kerja karyawannya

Tabel 1.1

Daftar Karakteristik Karyawan di PT. Nikki Puri Medika

| No | Posisi / Jabatan | Jenis Kelamin (Orang) | | Tingkat Pendidikan (Orang) | | | | | Jumlah Pegawai (Orang) |
|--------|-------------------------|--------------------------|-----------|-------------------------------|-----|------|----|----|------------------------------|
| | | Laki-Laki | Perempuan | SMP | SMA | D1/2 | S1 | S2 | |
| 1 | Direktur | - | 1 | - | - | - | | 1 | 1 |
| 2 | Manager | - | 1 | - | - | - | | 1 | 1 |
| 3 | HRD | - | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 4 | Manager Laboratorium | 1 | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 5 | Manager Accounting | 1 | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 6 | Mutu | - | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 7 | Manager Operasional | 1 | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 8 | Staff Gudang | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 |
| 9 | Accounting | 2 | 2 | - | - | 3 | 1 | - | 4 |
| 10 | Customer service | 3 | 3 | - | - | - | 3 | - | 6 |
| 11 | Dokter | 2 | 4 | - | - | - | 4 | 2 | 6 |
| 12 | Perawat | 3 | 7 | - | - | 2 | 8 | - | 10 |
| 13 | Asistan Dokter | - | 3 | - | 3 | - | - | - | 3 |
| 14 | Apoteker | - | 2 | - | - | 1 | 1 | - | 2 |
| 15 | Laboratorium | 5 | 11 | - | - | - | 14 | 2 | 16 |
| 16 | Security | 3 | - | - | 2 | 1 | - | - | 3 |
| 17 | Administrasi | - | 2 | - | 2 | - | - | - | 2 |
| 18 | Radiologi | 1 | 2 | - | - | 3 | - | - | 3 |
| 19 | Marketing | - | 3 | - | 3 | - | - | - | 3 |
| 20 | Supir | 2 | - | 2 | - | - | - | - | 2 |
| 21 | Ekspedisi | 2 | - | 2 | - | - | - | - | 2 |
| 22 | Cleaning Service | 1 | 2 | 3 | - | - | - | - | 3 |
| 23 | Pick up Sampel | 2 | - | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| Jumlah | | 30 | 45 | 8 | 15 | 10 | 36 | 6 | 75 |

Sumber : PT. Nikki Puri Medika, 2021

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa terdapat 75 karyawan yang bekerja di bawah naungan PT. Nikki Puri Medika. Pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang dan perempuan berjumlah 45

orang. Dilihat dari tingkat pendidikan, pegawai pada PT. Nikki Puri Medika berjumlah 8 orang berpendidikan SMP, 15 orang yang berpendidikan SMA, 10 orang yang berpendidikan Diploma, 36 orang yang berpendidikan S1 dan 6 orang yang berpendidikan S2. Adapun posisi/jabatan kerja di PT. Nikki Puri Medika, diantaranya Direktur, Manager, HRD, Manager Laboratorium, Manager Accounting, Mutu, Manager Operasional, Staff Gudang, Accounting, Customer Service, Dokter, Perawat, Asistan Dokter, Apoteker, Laboratorium, Security, Administrasi, Radiologi, Marketing, Supir, Ekspedisi, Cleaning Service, Pick up Sampel.

Sementara itu, menurut Ardana, dkk (2016) memaparkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi karyawan. Rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang sangat buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan.

Adapun daftar absensi karyawan yang bekerja di PT. Puri Nikki Medika pada tahun 2019 yang dapat dilihat seperti Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Nikki Puri Medika
Tahun 2019

| Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Hari Kerja Seharusnya | Jumlah Tidak hadir | Hari Kerja Senyatanya | Persentase Tingkat Absensi |
|-----------|-----------------|-------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|----------------------------|
| | (orang) | (hari) | (hari) | (hari) | (hari) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 (2x3) | 5 | 6 (4-5) | 7 (5/4x100%) |
| Januari | 75 | 22 | 1250 | 98 | 1152 | 7,84% |
| Februari | 75 | 24 | 1800 | 122 | 1678 | 6,78% |
| Maret | 75 | 24 | 1800 | 119 | 1681 | 6,61% |
| April | 75 | 25 | 1875 | 110 | 1765 | 5,86% |
| Mei | 75 | 23 | 1725 | 118 | 1607 | 6,84% |
| Juni | 75 | 24 | 1800 | 98 | 1702 | 5,44% |
| Juli | 75 | 24 | 1800 | 85 | 1715 | 4,72% |
| Agustus | 75 | 22 | 1250 | 111 | 1139 | 8,88% |
| September | 75 | 23 | 1725 | 113 | 1612 | 6,55% |
| Oktober | 75 | 23 | 1725 | 118 | 1607 | 6,84% |
| November | 75 | 24 | 1800 | 121 | 1779 | 6,72% |
| Desember | 75 | 22 | 1250 | 116 | 1134 | 9,28% |
| Jumlah | 900 | 280 | 19.800 | 1.329 | 17.971 | 82,36% |
| Rata | 75 | 23,33 | 1.650 | 110,75 | 1.497,58 | 6,86% |

Sumber : PT. Nikki Puri Medika, 2021

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami *fluktuatif* dan pada PT. Nikki Puri Medika memiliki rata-rata tingkat absensi sebesar 6,86% dimana rata-rata tersebut tergolong tinggi. Menurut Ardana, dkk (2016) menjelaskan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang sangat buruk. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti kedisiplinan kerja dan kinerja. karyawan yang bertanggungjawab akan pekerjaannya, mereka sangatlah takut untuk tidak berdisiplin, untuk tidak berkinerja dengan baik, untuk tidak hadir di tempat kerja. Karyawan yang tidak puas akan dapat

menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun dan dilihat dari banyaknya absensi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak baik dan rentan terjadinya resign karyawan. Setiap perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mampu mempunyai produktivitas kerja tinggi, sehingga akan dapat dengan mudah mencapai tujuan secara keseluruhan, keinginan tersebut akan mudah terlaksana apabila karyawannya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Karena semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang diperoleh, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya akan tetapi hal ini tidak dirasakan karyawan PT. Nikki Puri Medika, terlihat dari belum optimalnya pelaksanaan peraturan perusahaan yang dilihat dari tingkat absensi yang mengalami fluktuatif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan tentang kepuasan kerja karyawan di PT. Nikki Puri Medika ditemukan beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak baik di PT. Nikki Puri Medika, faktor-faktor tersebut adalah iklim organisasi, prestasi kerja dan pengembangan karir, dimana karyawan menilai bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan jobdesk yang tertulis dan karyawan juga belum melihat adanya jenjang karir yang jelas terutama bagi karyawan yang memiliki kemampuan / skill di atas rata-rata.

Menurut Jewell dalam Diani (2018), Iklim organisasi adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kesepakatan dari setiap anggota

organisasi bagaimana organisasi tertentu tersebut berhubungan dengan anggotanya dan lingkungan eksternalnya. Iklim organisasi merupakan konsep yang berdasarkan pada persepsi individual. Pada sisi lain, menurut Litwin & Stringer dalam Diani (2018), Iklim organisasi merupakan satu set pengukuran lingkungan kerja, mempersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang bekerja pada lingkungan tersebut, sehingga mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Hal ini di perkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabilah,dkk (2017), Kartono dan Ningsih (2019) dan Silmia,dkk (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun sementara itu, hal berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2017) dan Pratama dan pasaribu (2020) yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan fenomena sosial yang terjadi pada PT. Nikki Puri Medika terkait permasalahan iklim organisasi, yaitu tugas dan pekerjaan yang diemban oleh para karyawan tidak setara dengan jumlah karyawan yang ada di Perusahaan, sehingga seering terjadi rangkap kerja dan tumpang tindih tugas dan pekerjaan antarkaryawan sehingga hal tersebut sering kali menimbulkan konflik antar rekan kerja yang tentunya akan mengganggu aktivitas operasional perusahaan. Konflik antar rekan kerja yang tidak terselesaikan berlarut-larut ini menyebabkan iklim organisasi perusahaan menjadi tidak baik, sehingga para karyawan

sering merasakan suasana dan lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan.

Pada sisi lainnya, menurut Mangkunegara (2017), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Hasibuan (2017), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simanjuntak, dkk (2017), Aldama, dkk (2017), Munte (2020) dan Andari dan Nafiudin (2020) menghasilkan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa sistem penilaian prestasi kerja di suatu perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun hal berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sari dan Rinaldo (2020) yang menyatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan fenomena sosial yang terjadi pada PT. Nikki Puri Medika terkait permasalahan prestasi kerja adalah penilaian prestasi kinerja yang belum efektif kerap kali memicu kecemburuan sosial antar rekan kerja. Kecemburuan sosial antar rekan kerja ini jika tidak segera dituntaskan maka lama kelamaan akan menjadi suatu momen perselisihan antara pro dan kontra dengan sistem penilaian kerja di perusahaan yang tentunya di pihak yang kalah akan terasingkan dan lebih

memilih untuk resign dari perusahaannya. Sering berhentinya para karyawan tentu akan berdampak kepada kerjasama antar karyawan dan komunikasi kerja yang berdampak kepada berkurangnya tingkat loyalitas karyawan di perusahaan.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sementara itu, menurut Nawawi (2017) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahri dan Nisa (2017), Handok dan Rambe (2018), dan Yaningsih dan Triwahuni (2022) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, hal berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nuryuti, dkk (2020) dan Saefullah (2022) terbukti tidak adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan fenomena sosial yang terjadi pada PT. Nikki Puri Medika terkait permasalahan pengembangan karir adalah belum efektifnya sistem penilaian kinerja karyawan menyebabkan kekeliruan pada pemilihan dan keputusan untuk memberikan posisi dan jabatan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal tersebut tentu akan berdampak besar bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang dikarenakan pemimpin yang tidak kompeten tentu tidak dapat memilih dan memutuskan kebijakan yang

dapat menuntaskan permasalahan perusahaan, sehingga rentan akan membuat crush di dalam internal perusahaan tersebut yang tentunya dari tidak bijaknya sistem pengembangan karir tersebut yang menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut menunjukkan masih berlanjutnya problematika perusahaan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan hingga saat ini pihak perusahaan masih kesulitan dalam mengatasi permasalahan tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas dan menguji kembali beberapa faktor tersebut untuk menyumbangkan hasil penelitian terbaru dan mengangkat judul penelitian dengan topik penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar”**.

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar ?
- 2) Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar ?
- 3) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar.
- 3) Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah kepustakaan serta referensi untuk peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap permasalahan yang terkait.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak pihak yang berkepentingan didalam perusahaan atau organisasi terutama dalam teori disiplin kerja. Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat bagi:

- 1) Mahasiswa memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh Iklim organisasi, Prestasi Kerja dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikki Puri Medika

- 2) Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pada jurusan Ekonomi manajemen SDM dengan memahami pentingnya pengaruh Iklim Organisasi, Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Bagi Universitas penelitian ini diharapkan memberikan pengalaman langsung kepada calon sarjana dalam melakukan penelitian yang didapatkan dalam perkuliahan. Penelitian ini juga memberikan pemahaman mengenai pentingnya Pengaruh Iklim Organisasi, Prestasi Kerja dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory pada penelitian ini terfokus pada Kepuasan Kerja. *Goal setting theory* merupakan teori yang menjelaskan Ide kepuasan kerja adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya (Locke, 1969). Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan, Berbasis *Goal Setting Theory* (Locke, 1969), kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (*discrappancy*) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan (Locke, 1969). Definisi tersebut dapat dimaknai bahwa kepuasan seorang pegawai dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh jarak antara apa yang diinginkan dengan yang diterima pegawai dalam suatu organisasi, maka munculnya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin kuat (King Jr, Lahiff, & Hatfield, 2009)

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama

tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya (Rivai, 2018:1).

Menurut Dessler (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Bakry (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi–fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai

sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2.1.3 Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Jewell dalam Diani (2018), Iklim organisasi adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kesepakatan dari setiap anggota organisasi bagaimana organisasi tertentu tersebut berhubungan dengan anggotanya dan lingkungan eksternalnya. Iklim organisasi merupakan konsep yang berdasarkan pada persepsi individual. Pada sisi lain, menurut Litwin & Stringer dalam Diani (2018), Iklim organisasi merupakan satu set pengukuran lingkungan kerja, mempersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang bekerja pada lingkungan tersebut, sehingga mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yaitu kesepakatan dari anggota organisasi bagaimana organisasi tertentu tersebut berhubungan dengan anggotanya dan lingkungan eksternalnya sehingga mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

2. Jenis – jenis Iklim Organisasi

Menurut Aryanto, dkk (2019), Iklim organisasi diklasifikasikan kedalam tiga bagian atau pendekatan, yaitu :

- 1) *Multiple Measurement–Organizational Approach*, yaitu iklim organisasi dipandang sebagai serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat (tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, dan mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut).
- 2) *Perseptual Measurement–Organizational Attribute Approach*, yaitu iklim organisasi dipandang sebagai atribut organisasi. *Perseptual Measurement–Individual Approach*, yaitu iklim organisasi dipandang sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut.

3. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Jewell dalam Diani (2018), Iklim organisasi adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kesepakatan dari setiap anggota organisasi bagaimana organisasi tertentu tersebut berhubungan dengan anggotanya dan lingkungan eksternalnya. Iklim organisasi merupakan konsep yang berdasarkan pada persepsi individual.

Menurut Diani (2018), Ada 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi, yakni sebagai berikut:

1) Struktur.

Struktur organisasi merefleksikan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2) Tanggung jawab.

perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.

3) Penghargaan.

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi akan merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara baik.

4) Resiko.

Terkadang terjadi situasi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

5) Kehangatan.

perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

2.1.4 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Hasibuan (2017), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Pada sisi lain menurut (Sutrisno, 2018) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Dengan demikian, prestasi kerja merupakan hasil performa dari kualitas kompetensi tiap karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dalam rentang waktu pengerjaan yang telah ditentukan.

2. Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), Ruang lingkup penilaian prestasi dicakup dalam *what, why, where, when, who*, dan *how* atau sering disebut dengan 5W + 1H.

- 1) *What* (apa) yang dinilai: yang dinilai perilaku dan prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi akan datang, sifat, dan hasil kerjanya.
- 2) *Why* (mengapa) dinilai: yang dinilai karena
 - a) Untuk menambah tingkat kepuasan para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.
 - b) Untuk membantu kemungkinan pengembangan personel bersangkutan.

- c) Untuk memelihara potensi kerja.
 - d) Untuk mengukur prestasi kerja para karyawan.
 - e) Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan.
 - f) Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.
- 3) *Where* (dimana) penilaian dilakukan: Tempat penilaian dilakukan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Di dalam pekerjaan (*on the job performance*) secara formal dan di luar pekerjaan (*off the job performance*) baik secara formal ataupun informal.
- 4) *When* (kapan) penilaian dilakukan: Waktu penilaian dilakukan secara formal dan informal. Formal: penilaian yang dilakukan secara periodik. Informal: penilaian yang dilakukan secara terus-menerus.
- 5) *Who* (siapa) yang akan dinilai: Semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di perusahaan merupakan objek yang akan dinilai. Atasan (*appraiser*) langsung, atasan dari atasan langsung, dan atau suatu tim yang dibentuk di perusahaan itu yang akan menilai.
- 6) *How* (bagaimana) menilainya: Metode penilaian apa yang digunakan dan masalah apa yang dihadapi oleh penilai (*appraiser*) dalam melakukan penilaian.

3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2017), Beberapa manfaat penilaian prestasi kerja, antara lain sebagai berikut :

1) Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

4. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rulyati (2018), Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja, antara lain sebagai berikut :

1) Kualitas kerja.

Dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektifitas dan efisiensi

2) Kuantitas kerja.

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan atau SOP

3) Disiplin kerja.

Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

4) Kerjasama.

Bisa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

5) Inisiatif.

Bersembangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.1.5 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2017), Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Sementara itu, menurut Nawawi (2017) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas-aktivitas dari karyawan di dalam meningkatkan kompetensi demi mencapai tujuan karir yang diinginkan secara maksimal dan berkelanjutan dengan perusahaan sebagai penyedia fasilitas pengembangan karir.

2. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018), Pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Menurut menurut Andrew J Dubrin dalam Mangkunegara (2017), Adapun tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai. Pengembangan karir organisasi, manajemen karir (*career management*), perencanaan karir (*career planing*).
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlian.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian

Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

3. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2017), Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Mandala (2016), Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir, antara lain sebagai berikut :

1) Jenjang pendidikan.

jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan

2) Kompetensi.

kompetensi adalah bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan

3) Frekuensi pelatihan.

Frekuensi pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan.

4) Metode pelatihan.

Proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik.

5) Pengalaman kerja

pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

2.1.6 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai

yang berlaku pada dirinya, Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Menurut Hasibuan (2017), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap yang ditunjukkan seorang karyawan dalam menggambarkan kondisi dan sikapnya secara pribadi atas pekerjaan yang dilakukan sebagai wujud kesesuaian atas harapan yang diinginkan di dalam bekerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi kerjanya. Faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor yang ada pada pekerjaan adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Faktor dari pegawai, meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor dari pekerjaan, meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Sunyoto (2015), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:-

- 1) Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.

- 2) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah maka yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.

- 3) Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kerja dengan umur SDM. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaanya.

- 4) Mutu Pengawasan

Kepuasan SDM dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan

dan bawahan sehingga SDM akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Menurut Mandala (2016), Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut :

1) Isi pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.

2) Promosi jabatan.

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3) Gaji.

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya

4) Kehadiran / Absensi.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui titik kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan.

5) Mitra kerja yang mendukung.

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil – hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kebanyakan variable iklim organisasi, prestasi kerja dan pengembangan karir hasilnya belum konsisten. Hal ini mendasari penulis melakukan penelitian kembali terhadap 3 (tiga) variable tersebut, iklim organisasi, prestasi kerja dan pengembangan karir yang bertujuan untuk menyelidiki peranan terhadap kepuasan kerja pada PT. Niki Puri Medika. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti hal serupa yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yakni sebagai berikut :

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti & tahun penelitian | Judul | Alat analisis | Hasil |
|----|----------------------------------|---|-----------------------------------|---|
| 1 | Kartono dan Ningsih (2019) | "Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai". | Analisis regresi linier berganda. | pengembangan karier dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 2 | Pratama dan Pasaribu (2020). | "Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan". | Metode pendekatan asosiatif. | penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,. |
| 3 | Darmawan (2017). | "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja". | Analisis linear berganda. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja , Iklim organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 4 | Nabilah, dkk (2017). | " Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Sektor Pembangunan Minahasa". | Analisis regresi linier berganda. | pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |

| | | | | |
|---|-----------------------------|--|-----------------------------------|--|
| 5 | Silmia, dkk (2020). | “Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Cabang Sukabumi”. | Analisis regresi linier berganda. | variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja |
| 6 | Simanjuntak, dkk (2017). | “Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. | Analisis regresi linier berganda. | persepsi penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 7 | Aldaman, dkk (2017). | “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung”. | Analisis regresi linier berganda. | prestasi kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 8 | Munte (2020). | “PENGARUH Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Kuala Intan Sawit Selatan”. | Analisis regresi linier berganda. | Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Penilaian Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan |
| 9 | Andari dan Nafiudin (2020). | ”pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Indah Perasada | Analisis regresi linier berganda. | motivasi, Penilaian Prestasi Kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan |

| | | | | |
|----|--------------------------------|--|-----------------------------------|---|
| | | Indonesia di Kota Serang”. | | |
| 10 | Sari dan Rinaldo (2020). | ” Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalas Berlian Motor Padang) | Analisis regresi linier berganda. | Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 11 | Bahri dan Nisa (2017). | ” Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. | Analisis regresi linier berganda. | Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja |
| 12 | Handoko dan Rambe (2018). | “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja”. | Analisis regresi linier berganda. | pengembangan karir terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. |
| 13 | Yuningsih dan Triwahuni (2022) | ” Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. | Analisis regresi linier berganda. | Pengawasan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 14 | Nuryadi, dkk (2020). | ” Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan | Analisis regresi linier berganda. | Keadilan organisasi ditemukan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. pengembangan karier berpengaruh negatif dan |

| | | | | |
|----|-------------------|---|-----------------------------------|--|
| | | Komitmen Organisasi Sebagai Outcome”. | | tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan |
| 15 | Saefullah (2022). | “Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan”. | Analisis regresi linier berganda. | pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penilaian Kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. |



UNMAS DENPASAR