

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Pada era globalisasi ini, banyak perusahaan yang meningkatkan kualitas produk/jasanya untuk memikat para pembeli untuk tertarik dan menggunakan produk/jasa yang mereka tawarkan. Seiring dengan persaingan ketat tersebut tidak terlepas dari adanya kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan handal, sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik serta keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh cara perusahaan mengelola sumber dayanya, hal inilah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan (Widyani, 2019).

Dalam suatu sistem operasional suatu organisasi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, sehingga memerlukan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara konsisten (Rulyati, 2018). Menurut Damanik (2018) menyatakan bahwa karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan sehingga dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, stres kerja, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Pareraway, dkk, 2018).

Menurut Hutabarat (2018) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sangat pentingnya menjaga kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan. Sama halnya dengan PT. Clandys Sejahtera Abadi juga selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal, karena kepuasan kerja menyangkut kondisi perasaan dan emosi seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik serta membantu pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun fenomena

kepuasan kerja karyawan di PT. Clandys Sejahtera Abadi digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan pada
PT. Clandys Sejahtera Abadi

Dimensi Kepuasan	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak baik	Jumlah
Gaji	10%	70%	20%	0	0	100%
Pekerjaan itu sendiri	5%	80%	15%	0	0	100%
Promosi	15%	60%	20%	5%	0	100%
Pengawasan	20%	60%	10%	10%	0	100%
Rekan Kerja	10%	70%	15%	5%	0	100%
Kondisi Kerja	10%	65%	20%	5%	0	100%
Rata-rata	12%	68%	17%	4%	0	100%

Sumber : Hasil kuisioner penilaian kepuasan kerja, 2022

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa data penilaian kepuasan kerja karyawan pada PT. Clandys Sejahtera Abadi dimana karyawan menyebutkan bahwa gaji dalam kategori baik dengan persentase 70% dan 20% yang menyebutkan bahwa gaji cukup baik, hal ini berarti karyawan kurang puas terhadap masalah gaji. Penyebabnya yaitu pemberian gaji kadang terlambat dan jika karyawan lembur tidak lebih dari 4 jam lemburan tidak akan dibayar. Kemudian dari segi promosi atau pengembangan karir memiliki persentase 60% yang mengatakan dalam kategori baik, kemudian 20% mengatakan cukup baik dan 5% mengatakan tidak baik. Hal ini dikarenakan karyawan merasakan promosi atau pengembangan karir yang lebih baik pada PT. Clandys Sejahtera Abadi kurang terarah, dalam artian jarang ada pengembangan promosi karir bagi karyawan yang bekerja, seperti minimnya informasi atau jarang ada kesempatan pengembangan karir bagi karyawan. Selain itu nilai persentase dari kondisi kerja atau lingkungan kerja

dianggap cukup baik dimana 20% karyawan menyebutkan tersebut, dan 5% lainnya mengatakan tidak baik, dimana dibuktikan dari hasil wawancara peneliti ditemukan bahwa ruang penyimpanan barang untuk karyawan kurang terawat dan sempit. Kemudian lingkungan kerja dengan sesama rekan kerja sering terjadi kesalahpahaman kecil yang terus terjadi dengan beberapa pihak sehingga mengganggu kenyamanan lingkungan kerja para karyawan lainnya.

Penurunan kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor dimana dalam tabel 1.1 diketahui jika penyebab adanya ketidakpuasan karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Menurut Prakyekti dan Sekarini (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017) dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya menjaga lingkungan kerja yang tetap kondusif dan nyaman akan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan (Aoliso dan Lao, 2018).

Pada PT. Clandys Sejahtera Abadi sering terjadi pemindahan karyawan yang dilakukan oleh pihak manajemen yang menyebabkan beberapa karyawan yang

dipindahkan harus membiasakan diri pada lingkungan kerja baru terutama perpindahan ketempat baru bagi karyawan. Kemudian hasil observasi peneliti ditemukan bahwa ruang penyimpanan barang untuk karyawan kurang terawat dan sempit kemudian rekan kerja sering terjadi kesalahpahaman kecil yang terus terjadi dengan beberapa pihak sehingga mengganggu kenyamanan lingkungan kerja para karyawan lainnya.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Aoliso dan Lao, 2018). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Irma dan Yufuf (2020) dan Pareraway, dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian dari Aoliso dan Lao (2018) yang menyebutkan jika lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun sebaliknya pada hasil penelitian dari Prayekti dan Sekarini (2020) dimana dalam hasil penelitiannya menyebutkan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berarti adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian dari beberapa peneliti terkait pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif, penyebab menurunnya kepuasan kerja yaitu tingkat prestasi kerja karyawan yang kurang baik atau mengalami penurunan. 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. Terdapat pula pendapat 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.

Menurut Muhammad Aldaman, dkk (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Makna dari pendapat diatas adalah penilaian kinerja yang dilakukan pegawai dalam organisasi. Menurut Puspasari (2019), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Makna dari pendapat diatas adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan para karyawan PT. Clandys Sejahtera Abadi bahwa penilaian prestasi kerja karyawan yang sangat subjektif dimana penilai akan akan memberikan nilai yang baik pada karyawan yang dekat dengan penilai tersebut walaupun sebenarnya kinerja karyawan tersebut kurang baik bahkan sering tidak masuk kerja. Adanya hal ini menyebabkan karyawan merasa prestasi kerja yang telah dilakukan jarang dinilai dengan baik dan menyebabkan karyawan bekerja kurang baik karena tidak puas dengan hasil penilaian prestasi kerja karyawan.

Dengan semakin baik dan optimalnya prestasi kerja dalam PT. Clandys Sejahtera Abadi maka diharapkan akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi prestasi kerja maka akan berperan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Nursofyan, dkk (2019) dan Andari dan Nafiudin (2019) yang menyatakan bahwa prestasi kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian dari Alfauzi, dkk (2021) serta penelitian dari Aldaman, dkk (2017) yang menyebutkan jika prestasi kerja secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berarti adanya pengaruh terkait prestasi kerja yang semakin baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian dari Hutabarat (2018) adanya pengembangan karir yang jelas bagi para karyawan yang ingin meningkatkan karir lebih baik lagi juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Menurut Nawawi (2017) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Selain itu, menurut 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 Bahri dan Nisa (2017) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

Pada pengembangan karir pada PT. Clandys Sejahtera Abadi dalam keadaan cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan merasakan promosi atau pengembangan karir pada PT. Clandys Sejahtera Abadi kurang terarah, jarang ada pengembangan

promosi karir bagi karyawan yang bekerja, seperti minimnya informasi atau jarang ada kesempatan dalam kegiatan pengembangan karir bagi karyawan. Karyawan hanya diberikan pilihan jika mau pindah tempat kerja baru akan diberikan jabatan baru atau promosi pengembangan karir. Sehingga banyak karyawan yang bingung mau mengambil promosi karir tersebut atau tidak, karena banyak faktor yang harus dipertimbangkan oleh karyawan seperti faktor jarak dan keluarga. Kemudian jarang diadakan pelatihan kerja yang dianggap akan mengeluarkan banyak biaya padahal dengan adanya pelatihan mampu mengembangkan kemampuan dan karir karyawan kedepannya.

Pengembangan karir merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta berperan penting dalam menghargai setiap prestasi karyawan yang kemudian memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan karena merasa dihargai dan dinilai sesuai hasil kerja mereka. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hutabarat (2018) serta Bahri dan Nisa (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian dari Wuarlina, dkk (2019) yang menyebutkan jika pengembangan karir secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun sebaliknya pada hasil penelitian dari Ramadlani (2017) dan Prayekti dan Sekarini (2020) dimana dalam hasil penelitiannya menyebutkan jika pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berarti adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian dari beberapa peneliti terkait pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang didapatkan oleh peneliti serta adanya reasearch gap yang ditemukan pada hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Clandys Sejahtera Abadi”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Clandys Sejahtera Abadi?
- 2) Apakah prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Clandys Sejahtera Abadi?
- 3) Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Clandys Sejahtera Abadi?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Clandys Sejahtera Abadi
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Clandys Sejahtera Abadi.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Clandys Sejahtera Abadi.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan penelitian dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang

2) Manfaat praktis

Untuk mahasiswa diharapkan dapat mengaplikasi teori yang telah di dapat di bangku kuliah dan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan serta menambah informasi di dalam bidang ekonomi khususnya di manajemen sumber daya manusia. Sedangkan untuk perusahaan yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran atau ide-ide serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan, dalam berbagai masalah yang dihadapi terutama mengenai sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja pada PT. Clandys Sejahtera Abadi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Motivasi Herzberg

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu “disatisfier atau hygiene factors dan satisfier atau motivators”. Hygiene factors merupakan faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan motivators merupakan faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan.

Dengan demikian, teori ini digunakan karena sesuai dengan permasalahan sosial yang terjadi pada PT. Clandys Sejahtera Abadi seperti faktor lingkungan kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir. Bila ketiga faktor tersebut tidak didasari dengan motivasi dan keinginan yang kuat tentu tidak akan adanya perkembangan dan pencapaian yang diperoleh oleh individu tersebut.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1) Definisi lingkungan kerja

Menurut Prakyekti dan Sekarini (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017) dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya,
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencayahaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Lingkungan kerja nonfisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

3) Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemito dalam (Heru Hendrawan, 2019) lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

3. Fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3 Prestasi kerja

1) Definisi 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. Terdapat pula pendapat 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.

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.

a) *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.

b) *Why* (mengapa) dinilai: yang dinilai karena

(1) Untuk menambah tingkat kepuasan para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.

(2) Untuk membantu kemungkinan pengembangan personel bersangkutan.

(3) Untuk memelihara potensi kerja.

(4) Untuk mengukur prestasi kerja para karyawan.

(5) Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan.

(6) Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.

c) *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.

d) *When* (kapan) penilaian dilakukan: Waktu penilaian dilakukan secara formal dan informal. Formal: penilaian yang dilakukan secara periodik. Informal: penilaian yang dilakukan secara terus-menerus.

e) *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.

- f) *How* (bagaimana) menilainya: Metode penilaian apa yang digunakan dan masalah apa yang dihadapi oleh penilai (*appraiser*) dalam melakukan penilaian.

3) Kegunaan penilaian prestasi kerja

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

- a) Perbaikan prestasi kerja

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

- b) Penyesuaian kompensasi

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

- c) 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.

- d) Kebutuhan latihan dan pengembangan

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

- e) Perencanaan dan pengembangan karier

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

f) Penyimpangan proses *staffing*

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

g) Ketidak-akuratan 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.

h) 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 Rulyanti (2018), Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja, antara lain sebagai berikut :

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

b) Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

c) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

d) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

e) Inisiatif

Inisiatif adalah sikap yang selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

2.1.4 Pengembangan Karir

1) Definisi Pengembangan Karir

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

Menurut 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.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas-aktivitas dari karyawan di dalam meningkatkan kompetensi demi mencapai tujuan karir yang diinginkan secaramaksimal 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 :

- a) 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*).
- b) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan agar

- pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- c) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlian.
 - d) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
 - e) Membuktikan tanggung jawab social Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
 - f) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
 - g) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
 - h) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial Pengembangan karir dapat menghindarkan keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
 - i) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
 - j) 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) Model Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018) menjelaskan dalam pelaksanaan pengembangan karir dilakukan pemisahan antara pengembangan karir individu dengan pengembangan karir institusional. Pengembangan karir individual adalah pengembangan yang dilakukan oleh individu/karyawan, sedangkan pengembangan karir institusional dilakukan oleh perusahaan.

Lebih lanjut menurut Rivai (2018), subproses yang terdapat dalam pengembangan karir individual adalah sebagai berikut :

- a) Pilihan bersifat jabatan.
- b) Pilihan organisasi.
- c) Pilihan penugasan pekerjaan.
- d) Pilihan pengembangan diri.

Sedangkan subproses yang terdapat dalam pengembangan karir institusional adalah sebagai berikut :

- a) Rekrutmen dan seleksi.
- b) Alokasi sumber daya manusia.
- c) Penilaian dan evaluasi.
- d) Pelatihan dan pengembangan.

4) Indikator Pengembangan Karir

Menurut Dr. Muhammad Busro (2018) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator pengembangan karir.

a) Kejelasan karir

Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

b) Pengembangan diri

Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.

c) Perbaikan mutu kerja

Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi

2.1.5 Kepuasan kerja

1) Definisi kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan

tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

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) Teori kepuasan kerja

Menurut Syafrina (2018), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

- a) Teori Keseimbangan Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

- b) Teori Perbedaan Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.
- c) Teori Pemenuhan Kebutuhan Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.
- d) Teori Pandangan Kelompok Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.
- e) Teori Dua Faktor dari Herzberg Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.
- f) Teori Pengharapan Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

- a) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b) Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c) Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

e) Pengawasan Sekaligus atasannya.

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

f) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

h) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

i) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j) Fasilitas Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

4) Indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins (2017) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut :

a) Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh.

b) Tantangan kerja

Pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental membuat individu merasa puas menjalankan pekerjaannya.

c) Perlindungan kerja

Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ada banyak peneliti yang menyelidiki mengenai pengaruh lingkungan kerja, prestasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai yang dapat dijelaskan secara detail, antara lain sebagai berikut :

- 1) Irma dan Yufuf (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerjapegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjapegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 47 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 31 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjapegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 2) Pareraway, dkk (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN(Persero) Wilayah Suluttenggo.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pihak PT. PLN Wilayah Suluttenggo membenahi kondisi lingkungan kerja, serta memperbanyak pelatihan agar di waktu-waktu mendatang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

3) Aoliso dan Lao (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT> Taspen (Persero)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor PT. Taspen (persero). Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Taspen (persero) yang berjumlah 30 Karyawan, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode statistik alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji T. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414. Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.172, yang mengandung spengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja (Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diketahui, dimana (a) adalah 11.548, sedangkan nilai (b) adalah 0.458.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 4) Prayekti dan Sekarini (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kerja lingkungan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokja. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap pekerjaan kepuasan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Untuk menentukan efek dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT AseliDagaduDjokdja. Mencari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT. Aseli Dagadu Djokdja. Untuk menentukan pengaruh kompensasi, kerja lingkungan dan pengembangan karir secara bersamaan pada pekerjaan karyawan kepuasan di PT. Aseli Dagadu Djokdja Variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja, berjumlah 226 karyawan, maka sampel diambil dengan rumus Slovin menjadi 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel secara kebetulan. Itu metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil yang diperoleh persamaan regresi $Y = 0,436K + 0,133LK + 0.105PK + e$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan signifikan nilai $0,000 < (0,05)$. Lingkungan kerja tidak memiliki dampak positif dan

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan nilai signifikansi $0,231 > (0,05)$. Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan signifikan nilai $0,344 > (0,05)$. Ada efek simultan dari kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir pada kepuasan kerja dengan tingkat signifikan $0,05$.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 5) Nursofyan, dkk (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PNS di BKD Kabupaten Tanah Laut. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen (penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja).

Hasil pada BKD Kabupaten Tanah Laut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen penilaian prestasi kerja terhadap variabel dependen

kepuasan kerja serta variabel independen motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 6) Andari dan Nafiudin (2019). Pengaruh Motivasi dan penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang.

Penelitian ini menjelaskan pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metodologi riset yang berupaya untuk mengkuantifikasi data, dan menerapkan analisis statistik. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode survei, yaitu sebuah desain penelitian yang memberikan uraian kuantitatif maupun numerik dari sejumlah pecahan populasi (sampel) melalui proses pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) penilaian prestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (3) ada pengaruh simultan antara motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 0,311 merupakan nilai dari koefisien determinasi, yang artinya bahwa besarnya kontribusi

pengaruh motivasi dan penilaian prestasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah 31% sedangkan sisanya adalah 69% di kontribusi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti pemberian kepemimpinan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 7) Alfauzi, dkk (2021). Pengaruh Prestasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Prestasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu. Data pada penelitian ini diperoleh dengan observasi, wawancara, dan menggunakan angket pertanyaan yang dibagikan kepada 46 responden dan semuanya merupakan pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif. Variabel independen penelitian ini adalah Prestasi Kerja dan Komunikasi. Kepuasan Kerja menjadi variabel dependen. Prestasi Kerja berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan Kerja termasuk kedalam kategori Rendah. Komunikasi berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan Kerja termasuk kedalam kategori Rendah. Prestasi Kerja dan Komunikasi berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan Kerja termasuk kedalam kategori Sedang.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 8) Aldaman, dkk (2017). Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bandar Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bandar Lampung, Populasi dalam penelitian ini diambil secara acak dari seluruh karyawan PT. Kantor Cabang Bank Mandiri Bandar Lampung. Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 98 responden. Dalam proses pengumpulan data, digunakan cara wawancara, angket, dan dokumentasi. Analisis penelitian menggunakan analisis validitas, analisis reliabilitas dan analisis regresi dengan menggunakan program komputer SPSS versi 13. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang signifikan membuktikan bahwa prestasi kerja dan promosi berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana prestasi kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 9) Hutabarat (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar yang berjumlah 24 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisa data menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif.

Hasil analisa dari regresi linier berganda yaitu $Y = 16,518 + 0,402 X_1 + 1,011 X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Kekuatan hubungan ketiga variabel adalah sangat kuat, yaitu $r = 0,848$. Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan 71,9% dan sisanya 28,1% dijelaskan oleh faktor lainnya yang yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Alamjaya Wirasantosa Depo

Pematangsiantar. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji $t_{hitung} (26,888) > t_{tabel} (3,47)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

10) Bahri dan Nisa (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, wawancara dan daftar pertanyaan (kuesioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan determinasi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 11) Wuarlima, dkk (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji koefisien korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 82% terhadap kepuasan kerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Saran untuk Gran Puri Hotel Manado, hendaknya dapat memperhatikan faktor keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir lewat merumuskan kebijakan-kebijakan atau langkah-langkah strategis agar supaya kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

12) Ramadlani (2017). Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero). Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 96 responden yang berada di bagian utilitas PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel boring. Penelitian menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja dengan nilai *R square* sebesar 0,005.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.