

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AT PT E-TIRTA MEDICALCENTER EMPLOYEES JAKARTA

Dono Murdiyanto, Diah Widayanti

STIE UniSadhuguna Jakarta, Indonesia

Email: dono.murdiyanto@ubs-usg.ac.id, diwdyn@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: (1) Effect of career development on employee work satisfaction PT. E-Tirta Medical Center, (2) The influence of work environment on employee work satisfaction of PT. E-Tirta Medical Center, (3) Influence of career development and work environment to job satisfaction of PT. E-Tirta Medical Center. The type of research used is survey. Population in this research is employees of PT. E-Tirta Medical Center. Sampling technique using purposive sampling method with the number of samples of 100 people. Data collection techniques using questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis techniques used to answer the hypothesis is multiple regression. The results of this study indicate that: (1) Variable career development have a positive effect on employee work satisfaction PT E-Tirta Medical Center. This is evidenced from the tcount of 2.864 with a significance value of <0.05 , and the regression coefficient has a positive value of 0.224; (2) Work environment variable positive influence on employee job satisfaction at PT. E-Tirta Medical Center. This can be proved from the tcount of 2,864, with significance value of <0.05 , and the regression coefficient has a positive value of 0.869; (3) Variable of career development and work environment influence simultaneously to job satisfaction of employees at PT. E-Tirta Medical Center. This can be proved from the value of Fhitung of 59.382 while Ftable for $n = 64$ of 3.14, with significance <0.05 .

Keywords: career development; work environment; job satisfy

Pendahuluan

Dalam perkembangan bisnis yang sedemikian pesat saat ini seolah dianggap hal yang lumrah jika orang yang bekerja sebagai karyawan suatu perusahaan telah mengalami beberapa kali pindah kerja dalam rentang waktu tiga tahun. Jika ditelusuri dengan pertanyaan “mengapa”, maka kurang lebih jawabannya pastilah orang mencari yang paling sesuai dengan dirinya, yang menyangkut pertimbangan rasional dan juga emosional. Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan karena akan berhubungan erat dengan produktivitas kerja maupun loyalita mereka. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Metode Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan jenis ini bertujuan untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau korelasi atau tidak. Berangkat dari suatu teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier (X1)

Pernyataan	Pengembangan Karier		
	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.579	0.2075	VALID
2	0.348	0.2075	VALID
3	0.638	0.2075	VALID
4	0.467	0.2075	VALID
5	0.214	0.2075	VALID
6	0.453	0.2075	VALID
7	0.559	0.2075	VALID
8	0.609	0.2075	VALID
9	0.702	0.2075	VALID

Sumber : Data diolah melalui SPSS), 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan variable Pengembangan Karier (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar daripada nilai rtabel (uji signifikan 0.05, artinya bahwa item-item tersebut diatas valid).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Lingkungan Kerja		
	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.678	0.2075	VALID
2	0.41	0.2075	VALID
3	0.407	0.2075	VALID
4	0.576	0.2075	VALID
5	0.798	0.2075	VALID
6	0.64	0.2075	VALID
7	0.516	0.2075	VALID
8	0.631	0.2075	VALID
9	0.429	0.2075	VALID
10	0.616	0.2075	VALID

Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variable Lingkungan Kerja (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari rtabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kepuasan Kerja Karyawan		
	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.28	0.2075	VALID
2	0.667	0.2075	VALID
3	0.544	0.2075	VALID
4	0.713	0.2075	VALID
5	0.789	0.2075	VALID
6	0.614	0.2075	VALID
7	0.484	0.2075	VALID
8	0.662	0.2075	VALID
9	0.596	0.2075	VALID

Sumber : Data diolah melalui SPSS(22), 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa seluruh instrument tersebut diatas valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karier (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	9

Sumber : Data diolah melalui SPSS(22), 2017

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reliabilitas variable Pengembangan Karier (X1) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian mengenai variable Pengembangan Karier (X1) adalah Reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

Sumber : Data diolah melalui SPSS, 2017

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reliabilitas variable Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.733 yang menunjukkan bahwa 10 pertanyaan kuesioner pernyataan reliabel tinggi.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	9

Sumber : Data diolah melalui SPSS, 2017

Berdasarkan tabel uji reliabilitas variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.769 yang menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian mengenai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah Reliabel.

- 3. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Normalitas Data

Standardized Residual		
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0.983999
Most Extreme Differences	Absolute	0.106
	Positive	0.056
	Negative	-0.106
Test Statistic		0.106
Asymp. Sig. (2-tailed)	.073 ^c	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2017

Hasil uji normalitas pada tabel terlihat bahwa besarnya nilai test statistic adalah 0,106 dan signifikan pada 0,073 hal ini berarti H0 diterima yang berarti data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.841	3.096		-1.24	0.22		
X1	0.224	0.078	0.22	2.864	0.006	0.943	1.061
X2	0.869	0.091	0.732	9.523	0	0.943	1.061

- a. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan Nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Cons)	.594	1.952		.304	.762		
X1	-.071	.049	-.185	-1.449	.152	.943	1.061
X2	.095	.058	.212	1.656	.103	.943	1.061

a. Dependent Variable: ABRES

Dari hasil Uji Glejser diperoleh nilai signifikansi dari X1 yaitu 0,152, dan X2 adalah 0,103. Apabila tingkat probabilitas signifikansi X1 dan X2 < 0,05, maka dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas, jadi dapat disimpulkan bahwa data residual untuk X1 (Pengembangan karier) dan X2 (Lingkungan kerja) tidak mengandung heteroskedastisitas.

2) Uji Statistik

Tabel 10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.841	3.096		-1.240	.220		
X1	.224	.078	.220	2.864	.006	.943	1.061
X2	.869	.091	.732	9.523	.000	.943	1.061

a. Dependent Variable: Y

Pengembangan karier (X1) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) *Coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,006. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,006 < 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X1 mempunyai t_{hitung} yakni 2,864 dengan $t_{tabel} = 2,021$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

Lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Terlihat pada kolom *Coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X2 mempunyai t_{hitung} yakni 9,523 dengan $t_{tabel} = 2,021$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan bahwa X2 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

Tabel 11 Uji ANOVA (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	418.768	2	209.38	59.4	.000 ^b
Residual	215.091	61	3.526		
Total	633.859	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Uji statistik F menghasilkan F hitung sebesar 59,382 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi < 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama secara signifikan berpengaruh terhadap Y.

3) Uji Linier Berganda

Tabel 12 Regresi Linier Berganda (Multiple)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.841	3.096		-1.24	0.22
X1	0.224	0.078	0.22	2.864	0.006
X2	0.869	0.091	0.732	9.523	0

a. Dependent Variable: Y

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut : $Y = -3.841 + 0,224 (X1) + 0,869 (X2)$. Dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Nilai konstanta intersep sebesar -3.841 menyatakan bahwa jika variable Pengembangan Karier (X1) variable Lingkungan Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -3.841.
2. Nilai koefisien regresi variable Pengembangan Karier (X1) terhadap variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah 0,224. Hal ini berarti jika variable Pengembangan Karier (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,224, dengan asumsi variable Lingkungan Kerja (X2) dan konstanta dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variable Lingkungan Kerja (X2) terhadap variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,869. Hal ini berarti jika variable Lingkungan Kerja (X2) naik 1 satuan akan meningkatkan variable

Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,869, dengan asumsi variable Pengembangan Karier (X1) dianggap konstan.

4) Uji Model *Summary*

Tabel 13 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.650	1.87779

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,661. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,1% sedangkan 33,9% sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar model regresi ini.

Kesimpulan

1. Penelitian membuktikan kebenaran dugaan (hipotesis) bahwa terdapat pengaruh parsial dari pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari thitung untuk variable X1 (Pengembangan Karier) sebesar 2,864 sedangkan nilai ttable untuk n = 64 adalah 2,021 maka dapat dilihat bahwa 2,864 > dari 2,021, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Pengembangan Karier (X1) berkolerasi positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada $\alpha = 5\%$
2. Penelitian membuktikan kebenaran dugaan (hipotesis) bahwa terdapat pengaruh parsial dari Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung untuk variable Lingkungan Kerja (X2) sebesar 9,523, sedangkan nilai ttable untuk n = 64 sebesar 2,021. Jadi 9,523 > 2,021 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Lingkungan Kerja berkolerasi positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada $\alpha = 5\%$
3. Penelitian membuktikan kebenaran dugaan (hipotesis) bahwa terdapat pengaruh simultan dari Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Fhitung sebesar 59,382 dan Ftable untuk n= 64 sebesar 3,14. Jadi 59,382 > 3,14 maka dapat disimpulkan bahwa kualitas informasi dan system informasi manajemen secara bersama-sama atau simultan berkolerasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada $\alpha = 5\%$

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut*. Jurnal. Universitas Komputer Indonesia.
- Danu Budi Utomo, Universitas Diponegoro Semarang. 2014. *Pengaruh Pembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variable Intervening*.
- Dendy Saputra. 2010. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Griyadi Montana Malang dan Hotel Asida Batu)*
- Dessler, Garry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Terjemahan)*. Prenhallindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Lima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuhbelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- <http://teknikkepemimpinan.blogspot.co.id/2013/10/teori-kepuasan-kerja.html> diakses Agustus 2017
- Iskandar (2007) *Pengaruh Jangkar Karir Dan Sistem Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur*.
- Lahar, Huni. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*.
- M. Alief Darmawansyah. 2012. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri*.
- Muhidin dan Abdurrahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung.
- Mukti Wibowo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang*.
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)* . Vol.8, No.2.

- Nise Septyawati. 2011. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Nurbahar, Ristyahan. 2015. *Kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*. (online). Naskah Publikasi. <http://eprints.uny.ac.id/>
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*. John Willey & Sons, Inc. New York.
- Septyaningsih Ekayadi. 2009. *Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Singarimbun, Masri. 1989, *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Suhardi. 2005. Analisis Mengenai Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Dan Motifasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan PT Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada PT Pupuk Kujang Cikampek). (online) <http://hdl.handle.net>.
- Sutrisno, Eddy. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Kencana Prenada media Group. Jakarta.
- Syarifah. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru yang tersertifikasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. ISSN 2301-7090. Vol. 4 / No. 2 / Published: 2015-08