

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Honoris Industry

Delia Yunita^{1*}, Sulistyo Seti Utami²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta
Email: deliayunita2106@gmail.com ^{1*}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 90 responden (karyawan) PT Honoris Industry. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung variabel Pengembangan Karir (X_1) lebih besar dari ttabel ($5,552 > 1,987$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung variabel lingkungan kerja fisik (X_2) lebih besar dari ttabel ($5,821 > 1,987$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dan Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Honoris Industry dapat dapat diperoleh f_{hitung} sebesar $112,560 > 3.10$ atau tingkat signifikan 0,000, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat atau signifikan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry.

Keyword: Pengembangan karir, Lingkungan kerja fisik, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap kegiatan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan menciptakan efisiensi yang baik. Perusahaan yang hebat adalah perusahaan yang mampu mendukung dan memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk berhasil. Dengan adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang

bekerja sesuai dengan keahlian dibidangnya yang kreatif dan inovatif. Dengan keahlian yang dimiliki seorang karyawan, maka perusahaan juga harus mengembangkan karir karyawan tersebut.

Pengembangan karir juga merupakan bentuk pencapaian tujuan karir karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pengembangan karir tentunya merupakan hal yang diinginkan oleh setiap karyawan karena pada umumnya semakin tinggi jabatannya maka semakin sukses pula kehidupan orang

dalam bekerja. Selain pengembangan karir lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Jika lingkungan kerja fisik yang tidak aman dan nyaman, maka harus dihindari karena dapat menghambat pekerjaan karyawan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini.

Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja merupakan hal yang menarik dalam sebuah perusahaan. Karena kepuasan kerja akan menciptakan rasa yang nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Jika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, maka karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik dan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik di perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry, untuk menganalisis apakah pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry.

Pengembangan karir adalah suatu gerakan untuk memperluas tanggung jawab

karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar (Hasibuan dalam Akhmal *et al*, 2018). Pengembangan karir adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan nya untuk melakukan perubahan status, posisi, ataupun kedudukan karyawan di suatu perusahaan.

Lingkungan kerja fisik ialah dimana segala keadaan fisik yang ditemukan di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.(Sedarmayanti dalam Fitriani, *et al*, 2018). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang membuat aman dan nyaman karyawan dalam bekerja sehingga tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa terlaksanakan dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan adalah merupakan pertimbangan penting mengenai kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam kegiatan yang merusak.(Sutrisno dalam Diawati dan Sugesti, 2015).

METODE

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT Honoris Industry pada semua departemen sebanyak 766 karyawan. Namun, karena populasi karyawan di PT Honoris Industry memiliki jumlah karyawan yang banyak maka penulis mengambil sampel pada penelitian ini. Sampel adalah

bagian dari kuantitas dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2021). Pengambilan sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden karyawan pada PT Honoris Industry dengan menggunakan *probability sampling*, teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yaitu data hasil pengamatan langsung berbentuk kuesioner. Adapun pernyataan kuesioner yang terbuat dari indikator setiap variabelnya. Sedangkan data sekunder nya yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber yang ada seperti buku, internet, jurnal dan lain sebagainya.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan :

- Uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas)
- Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas)
- Analisis regresi linier berganda
- Analisis koefisien korelasi berganda
- Uji hipotesis (uji t, uji f dan uji determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Uji Instumen

a. Uji validitas

Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi

pearson dengan cara mengecek nilai signifikansi pada tabel, jika nilai signifikansi menunjukkan angka $< 0,05$ maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	R_{tabel} $n=88$	Ket
1.	Pengembangan Karir (X_1)	1	0,674	0,2072	Valid
		2	0,672	0,2072	Valid
		3	0,729	0,2072	Valid
		4	0,551	0,2072	Valid
		5	0,696	0,2072	Valid
		6	0,835	0,2072	Valid
		7	0,690	0,2072	Valid
		8	0,717	0,2072	Valid
		9	0,595	0,2072	Valid
		10	0,405	0,2072	Valid
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	1	0,767	0,2072	Valid
		2	0,607	0,2072	Valid
		3	0,733	0,2072	Valid
		4	0,785	0,2072	Valid
		5	0,722	0,2072	Valid
		6	0,714	0,2072	Valid
3.	Kepuasan Kerja (Y)	1	0,802	0,2072	Valid
		2	0,729	0,2072	Valid
		3	0,712	0,2072	Valid
		4	0,683	0,2072	Valid
		5	0,638	0,2072	Valid
		6	0,695	0,2072	Valid
		7	0,672	0,2072	Valid
		8	0,647	0,2072	Valid
		9	0,768	0,2072	Valid
		10	0,714	0,2072	Valid

Berdasarkan dari tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan atas variabel Pengembangan Karir (X_1), 6 item pernyataan atas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan 10 item pernyataan atas variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada uji coba 90 responden menunjukkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid. Hal tersebut dikarenakan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Toban (2017) uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

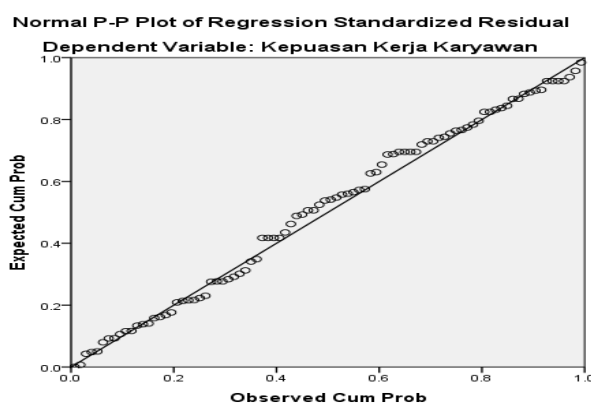
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Pengembangan Karier (X1)	0,856	10	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,810	6	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,893	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Pengembangan Karier (X1) sebesar 0,856, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,810, dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,893 yang artinya ketiga variabel tersebut memiliki hasil $> 0,60$ yang menunjukkan pernyataan pada kuesioner reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat bahwa data mengumpul disekitar garis diagonal (mengikuti pada wilayah garis linear). Hasil ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi tersebut layak untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berdasarkan masukan variabel independent yaitu pengembangan karir (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂).

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		
	B	Std. Error	Beta				
1(Constant)	4.389	2.460		1.784	.078		
Pengembangan Karir	.456	.082	.448	5.552	.000	.492	2.032
Lingkungan Kerja Fisik	.745	.128	.470	5.821	.000	.492	2.032

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karvawan

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 di atas, uji multikolonearitas dapat dilihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel pengembangan karir (X₁) dan variabel lingkungan kerja fisik (X₂) sebesar 2,032 < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.626	1.411		1.152	.253
Pengembangan Karir	.064	.047	.206	1.364	.176
Lingkungan Kerja Fisik	-.090	.073	-.185	1.226	.223

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0,176, Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,223. Karena kedua signifikan variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.389	2.460		1.784	.078		
Pengembangan Karir	.456	.082	.448	5.552	.000	.492	2.032
Lingkungan Kerja Fisik	.745	.128	.470	5.821	.000	.492	2.032

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 di atas, hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 4,389 + 0,456X_1 + 0,745X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas memiliki makna :

1. Nilai konstanta bernilai positif yaitu 4,389 hal ini menunjukkan bahwa jika pengembangan karir (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 4,389.
2. Nilai koefisien regresi 0,456 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat variabel pengembangan karir (X_1) akan menaikkan

4,56 tingkat, maka akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,456 dengan asumsi variabel independen yang lain di anggap konstan. Koefisien bernilai positif antara kepuasan kerja karyawan, maka pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kenaikan pengembangan karir maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Nilai koefisiensi regresi 0,745 menyatakan bahwa jika kondisi lingkungan kerja fisik (X_2) setiap kenaikan 1 tingkat, maka akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,745 dengan asumsi variabel independen yang lain di anggap konstan. Koefisien bernilai positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan, maka lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6. Hasil perhitungan Korelasi

Correlations				
		Pengembangan Karir	Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.713**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	90	90	90
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.713**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	90	90	90
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.783**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	90	90	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisiensi dengan SPSS 22 memperlihatkan hubungan pengembangan karir (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) bernilai positif.

Positif yang artinya jika pengembangan karir naik maka kepuasan kerja naik yang bisa disebut searah (positif) dan jika lingkungan kerja fisik naik maka kepuasan kerja karyawan naik (searah). Nilai $r = 0,783$ hubungan yang terjadi adalah kuat. Berdasarkan koefisien korelasi dua sisi dari output (di ukur dari probabilitas) menghasilkan angka $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien dengan SPSS 22 memperlihatkan hubungan lingkungan kerja fisik (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) bernilai positif. Nilai $r = 0,789$ hubungan yang terjadi adalah kuat. Berdasarkan koefisien korelasi dua sisi dari output (di ukur dari probabilitas) menghasilkan angka $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji t

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	4.389		1.784	.078	
Pengembangan Karir	.456	.082	.448	5.552	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.745	.128	.470	5.821	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel Pengembangan Karir (X_1) lebih besar dari t_{tabel} ($5,552 > 1,987$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik (X_2) lebih besar dari t_{tabel} ($5,821 > 1,987$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1445.929	2	722.965	112.560	.000 ^b
Residual	558.793	87	6.423		
Total	2004.722	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir

Dari uji ANOVA atau uji F test, didapat F_{hitung} adalah 112,560 dengan tingkat

signifikan 0,000. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh antara pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan atau Bersama – sama dapat diterima. Berdasarkan F_{hitung} dari output adalah 112,560 dengan tingkat signifikan 5% maka cara mencari nilai F_{tabel} adalah:

Jumlah sampel (n) = 90, Jumlah variabel independent (k) = 2, Taraf signifikan (α) = 0,05, $Df = n-k-1 = 90 - 2 - 1 = 87$

Dengan menggunakan tabel distribusi F dua taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.10. Sehingga dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $112,560 > 3.10$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.715	2.53435

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, nilai R^2 adalah 0,721 hal ini berarti 72,1% variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka pembahasan hasil penelitian karyawan tentang Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Honoris Industry menunjukkan Variabel tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel Pengembangan Karir (X_1) lebih besar dari t_{tabel} ($5,552 > 1,987$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriani (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pembahasan hasil penelitian karyawan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Honoris Industry dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja fisik (X_2) lebih besar dari t_{tabel} ($5,821 > 1,987$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriani (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pembahasan hasil penelitian karyawan tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Honoris Industry dapat diperoleh f_{hitung} sebesar $112,560 > 3,10$ atau tingkat signifikan 0,000, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat atau signifikan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriani (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Setelah melaksanakan penelitian dan menjabarkan pembahasan dari hasil penelitian, selanjutnya peneliti ingin mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan uji t, variabel pengembangan karir (X_1) diperoleh t_{hitung}

sebesar 5,556 dengan tingkat signifikan 0,000 $5,556 > 1,987$ atau signifikan 0,000 $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry.

2. Dari hasil perhitungan uji t, variabel lingkungan kerja fisik (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,821 dengan nilai signifikan 0,000. Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,821 > 1,987$ atau signifikan 0,000 $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry.

3. Hasil analisis dapat diketahui pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 0,721$ atau 72,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengembangan karier (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 72,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji f (simultan) menunjukkan hasil F_{hitung} $112,560 > 3,10$ dengan hasil signifikan uji F 0,000 pada taraf signifikan 0,05. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya

terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Honoris Industry.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Kepada kedua orang tua karena atas doa, usaha, dukungan dan kasih sayang yang tiada henti diberikan. Serta penulis sampaikan terimakasih kepada Ibu Dra. Sulistyo Seti Utami, MM, selaku dosen pembimbing atas segala bimbingan dan arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya, serta teman-teman yang sudah mensupport penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Diawati, P., & Sugesti, H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon). *Pro Mark*, 1(1), 28-51.
- Fitriani, et al. 2018. "Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari". *Jurnal Cakrawala Management Business*. 1 (1).

Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.

Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke). *Bandung: CV Alfabeta*.

Toban, Angelin Cristhin. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Toraja Utara. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta