

Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia

Mohammad Jon Tasrif¹

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of factors related to employee productivity. These factors include Career Development and Work Environment, which later in this study functioned as independent variables affecting Employee Productivity which functioned as the dependent variable, while Job Satisfaction is a variable that functions as an intermediary variable (intervening).

The research method used in this research is path analysis. The results showed that there was a direct effect of Career Development, Work Environment, Job Satisfaction on Employee Productivity.

Career Development and Work Environment have a direct effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction as an intervening variable is able to mediate the indirect effect of Career Development and Work Environment on Employee Productivity, with the results of the sobel test.

Keywords: *Career Development, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Productivity*

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

1. PENDAHULUAN

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik dari bisnis barang maupun jasa.

Era globalisasi saat ini menuntut keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan untuk kelangsungan hidup ke depan suatu perusahaan. SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam kinerja suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan berpengaruh pada kemajuan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas diperlukan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka beberapa carapun harus ditempuh oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara efektif dan efisien. Salah satunya dengan cara memberikan kepastian terhadap pengembangan karier yang baik kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat.

Tidak sepenuhnya pengembangan karier karyawan akan sesuai dengan keinginan mereka, masih harus dipertemukan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu karyawan dan seberapa besar kompetisi akan menyeleksi karyawan yang telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Bagaimanapun juga program pengembangan yang kurang baik dapat

menimbulkan keresahan dalam organisasi dan berdampak negatif terhadap perusahaan.

2. BAHAN DAN METODE

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Sadili (2010:22) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

2.1 Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang karyawan perlu dilakukan, karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan bosan pada tempat yang itu – itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Menurut Henry Simamora (2012:273), Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut R.Wayne Monday (2011:243), Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut Edwin B. Fillipo (2011:243), Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seorang.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) 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 dan sebagainya

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain.”

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014 : 73) 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. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012 : 312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja

merupakan konsep yang penting bagi pemimpin

2.4 Produktivitas Kerja Karyawan

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Variable bebas (independent variable)

Variable bebas (X) variable ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, abecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). (Sugiyono, 2016 :39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah sebagai berikut:

- X1 : Pengembangan Karier
- X2 : Lingkungan Kerja
- X3 : Kepuasan Kerja

3.2 Variable Terikat (Dependent variable)

Variable terikat adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2016 : 39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah:

- Y : Produktivitas Karyawan

3.3 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial. Statistika deskriptif digunakan untuk menyajikan data setiap variabel secara tunggal. Sedangkan statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Statistika deskriptif yang

digunakan adalah perhitungan skor rata-rata, median, modus, standar deviasi, tabel frekuensi dan histogram. Statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis jalur.

3.4 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi. Pengujian-pengujian asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, ada beberapa

metode diantaranya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF.

Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai $VIF > 10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas, VIF ditaksir dengan menggunakan formula :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Unsur $(1-R^2)$ disebut dengan *Collinearity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinearity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

3.5 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial masing-masing variabel. Rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

(Sumber: Sugiyono, 2013:250)

Keterangan:

R = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Jika probabilitas nilai T atau signifikansi 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel

bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji F atau dikenal juga sebagai analysis of variance (ANOVA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan yaitu :

$$F = \frac{JK_{reg}}{k} : \frac{JK_{res}}{(n-k-1)}$$

Keterangan:

$$JK_{reg} = a_1 \sum X_{1i} \cdot Y_i + a_2 \sum X_{2i} \cdot Y_i$$

$$JK_{res} = \sum (Y_i - \hat{Y})^2$$

k = banyaknya variabel

$$\hat{Y} = a_0 + a_1 X_{1i} + a_2 X_{2i} + \dots + a_n X_{ni}$$

a_0, a_1, a_2, a_n = koefisien persamaan regresi

Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien jalur yang distandarkan ini untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.1 Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karier	84	14,00	25,00	20,3690	2,39869
Lingkungan Kerja	84	20,00	35,00	25,5714	3,90331
Kepuasan Kerja	84	16,00	35,00	25,5833	3,97646
Produktivitas Karyawan	84	17,00	35,00	26,2738	3,49303
Valid N (listwise)	84				

Hasil penelitian didapatkan bahwa skor minimal pada variabel pengembangan karir sebesar 14 poin, skor maksimal 25 dengan rata-rata 20,36 poin dan nilai standar deviasi

2,39. skor minimal pada variabel lingkungan kerja sebesar 20 poin, skor maksimal 35 dengan rata-rata 25,57 poin dan nilai standar deviasi 3,9. skor minimal pada variabel

kepuasan kerja sebesar 16 poin, skor maksimal 35 dengan rata-rata 25,583 poin dan nilai standar deviasi 3,39. skor minimal pada variabel produktivitas kerja sebesar 17 poin, skor maksimal 35 dengan rata-rata 26,27 poin dan nilai standar deviasi 3,49.

Uji signifikansi dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel $n = 84$, $df = n-2 = 82$ yaitu 0,215 (diperoleh dari hasil r tabel). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen penelitian	r – hitung	r – tabel	Hasil
Pengembangan Karir	PN1	0.712	0.215	Valid
	PN2	0.804	0.215	Valid
	PN3	0.779	0.215	Valid
	PN4	0.720	0.215	Valid
	PN5	0.780	0.215	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.882	0.215	Valid
	LK2	0.845	0.215	Valid
	LK3	0.811	0.215	Valid
	LK4	0.764	0.215	Valid
	LK5	0.814	0.215	Valid
	LK6	0.804	0.215	Valid
	LK7	0.848	0.215	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.802	0.215	Valid
	KK2	0.742	0.215	Valid
	KK3	0.806	0.215	Valid
	KK4	0.786	0.215	Valid
	KK5	0.849	0.215	Valid
	KK6	0.831	0.215	Valid
	KK7	0.807	0.215	Valid
Produktivitas Karyawan	PR1	0.719	0.215	Valid
	PR2	0.740	0.215	Valid
	PR3	0.759	0.215	Valid
	PR4	0.752	0.215	Valid
	PR5	0.751	0.215	Valid
	PR6	0.808	0.215	Valid
	PR7	0.764	0.215	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada tabel didapatkan hasil keseluruhan indikator untuk variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan valid, karena nilai r hitung bernilai positif dan lebih besar dari nilai r -tabel yaitu 0,215.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\alpha \geq 0,70$. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas dari masing-masing variabel :

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	≥ 0.7	Kesimpulan
1	Pengembangan karir	0.817	$\geq 0,7$	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0.921	$\geq 0,7$	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0.908	$\geq 0,7$	Reliabel
4	Produktivitas kerja	0.875	$\geq 0,7$	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas kuesioner variabel dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha yang menunjukkan nilai berturut-turut 0,817; 0.921; 0.908; dan 0.875. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner pada masing-masing variabel sangat reliabel dengan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 dan tingkat reliabilitas tinggi.

Maka dapat disimpulkan, berdasarkan dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas di atas, maka kuesioner yang digunakan sudah dianggap valid dan reliabel.

4.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi di

antara variabel independen. Di dalam penelitian yang menggunakan teknik analisa regresi berganda antar variabel independen tidak boleh saling berkorelasi atau terjadi multikolinieritas. Deteksi tidak terjadinya multikolinieritas dapat dilihat pada *collinearity statistics*, dengan ketentuan apabila nilai *tolerance value* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan *variance inflation value* atau nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penembangan Karir	,600	1,666
	Lingkungan Kerja	,646	1,547
	Kepuasan Kerja	,462	2,163

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa antar variabel independen semuanya tidak terjadi *multikolinieritas*, karena nilai *tolerance* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10

4.4 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh pengembangan karir Terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 5,153 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 84-2-$

1 = 81) maka diperoleh t tabel sebesar 1,899 lebih kecil dari t hitung yaitu sebesar 5,153. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti atau diterima.

2. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 5,000 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 84 - 2 - 1 = 81$) maka diperoleh t tabel sebesar 1,899 lebih kecil dari t hitung yaitu sebesar 5,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti atau diterima.

3. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3,383 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 84 - 2 - 1 = 81$) maka diperoleh t tabel sebesar 1,899 lebih kecil dari t hitung yaitu sebesar 3,383. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti atau diterima.

4. Pengaruh pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 5,693 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 84 - 2 - 1 = 81$) maka diperoleh t tabel sebesar 1,899 lebih kecil dari t hitung yaitu sebesar 5,693. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti atau diterima.

5. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 4,933 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 84 - 2 - 1 = 81$) maka diperoleh t tabel sebesar 1,899 lebih kecil dari t hitung yaitu sebesar 4,933. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti atau diterima.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 Uji Koefisien Determinasi

No	Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
1	Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja	0.856	0.733	0.723
2	Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja	0.733	0.538	0.526

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan nilai *R Square* menentukan koefisien determinasi dimana merupakan salah satu kriteria dalam menentukan bahwa variabel bebas yang dipilih dapat dengan tepat menjelaskan variabel terikat. Berikut penjelasan dari uji koefisien determinasi.

1. Nilai koefisien determinasi untuk pengaruh langsung antara pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *adjusted R square* sebesar 0,723, dimana variasi dari variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan dengan variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja sebesar 72,3 %, sedangkan sisanya sebesar 27.7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.
2. Nilai koefisien determinasi untuk pengaruh tidak langsung pengembangan karir, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,0.526, dimana variasi dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, sebesar 52,6%, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar persamaan ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Prima Sejahtera Indonesia.

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan pada PT Prima Sejahtera Indonesia.

1. Pengembangan Karir berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang diberikan yang berhubungan dengan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil judul yang sama, sebaiknya menggunakan model yang berbeda atau dapat menambah dan mengganti variabel penelitian untuk membuktikan

kembali hipotesis dalam penelitian ini, serta hasil yang diperoleh mempunyai cakupan yang cukup luas dan akan diperoleh hasil yang lebih akurat. Selain itu sebaiknya peneliti berikutnya memperluas objek penelitian, agar hasil penelitian dapat diaplikasikan untuk semua jenis perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada pada perusahaan, maka perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan sehingga para karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dari hasil penelitian kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PT Prima Sejahtera Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Achmad, dkk. 2010. Manajemen Pemasaran (Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi & Tanya Jawab). Bandung: Linda Karya.
- Alex S. Nitisemito. 2013. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan VIII. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Anoraga, Panji, 2005, Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardika Sulaeman. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. 13. (1): Hal. 100.
- Arikunto, S., 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Budi Rismayadi. 2015. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). 1. (1): 14
- Cicuh Ratnasih dan Suyanto Anibala Riwu. 2018. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN (KASUS PADA PT PERMATA BANK TBK). 06. (1A): Hal. 86.
- Danang Sunyoto.2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani 2011, Manajemen Personalialia Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.