



STUDI KEPUASAN KARYAWAN DENGAN PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA DI PT SOLO GARMINDO

Oleh

Andri Yuwono¹, Andhi Supriyadi²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang

Email: ¹andri.23510126@student.stiepari.ac.id, ²andhi.supriyadi@stiepari.ac.id,

Abstract

This research was conducted at PT Solo Garmino with the aim of evaluating the impact of motivation, career development and a non-optimal work environment. The information sought in the research was collected through the use of questionnaires and interviews. 110 respondents were used in the study. It is hoped that this research will provide useful information for management and employees. The information obtained is processed by The use of multiple regression for quantitative analysis is used to understand how the independent variable affects the dependent variable, as well as to test models and hypotheses, while also checking validity and reliability. Regression observations show that motivation, career development, and work environment have a direct impact on increasing job satisfaction. Thus, increased motivation, sustainable career development and a good work environment are needed to increase employee job satisfaction in the future.

Keywords: *Motivation, Career Development, Work Environment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan semakin cepat dan harus dikelola dengan tepat agar tetap dapat bersaing dalam industri yang semakin kompetitif. Menurut Handoko (2018), sumber daya yang paling vital bagi sebuah Perusahaan atau lembaga ialah tenaga kerja manusia., yakni individu dimana sudah menyumbangkan energi, kemampuan, inovasi, dan dedikasi mereka kepada entitas tersebut. Jika sumber daya tersebut dikelola dengan tepat sesuai dengan bakat dan keahlian, dimanfaatkan secara efektif, perusahaan akan bisa berkembang pesat dan dinamis.

Menurut Hasibuan dalam (Hartanto & Turangan, 2021), saat tingkat kepuasan kerja pegawai meningkat, pegawai biasanya ingin bekerja lebih baik. Kepuasan didalam pekerjaan adalah sesuatu yang bersifat personal. Tingkat kepuasan pegawai dapat berbeda-beda. Semakin banyak bagian pekerjaan yang sesuai dengan preferensi

individu, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan tersebut (Supriyadi et al., 2022).

Motivasi kerja adalah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yang merupakan dorongan psikologis bagi seseorang dalam organisasi untuk mengatur orientasi perilaku, tingkat usaha, dan ketahanan dalam mengatasi masalah.(George & Jones, 2015) Dari penjelasan itu, bisa disimpulkan bahwa memiliki motivasi positif secara psikologis akan menyebabkan perilaku yang baik, upaya yang baik dalam pekerjaan, dan ketekunan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan (Supriyadi et al., 2024).

Faktor lain adalah pengembangan karir. Berdasarkan Siagian (2017) didalam (Bahri & Chairatun Nisa, 2017), ini didefinisikan sebagai transformasi individu yang dilakukan seseorang guna mencapai tujuan karir. Di sisi lain, Stone di dalam (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) Merupakan proses dan aktivitas yang mempersiapkan karyawan untuk posisi di masa



.....
 depan di organisasi berdasarkan pendidikan, pengalaman, prestasi, keterampilan, produktivitas, promosi, pengembangan karir, pelatihan, kemajuan karir, dan rencana kerja.

Upaya untuk menjaga kepuasan kerja karyawan melibatkan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja. Tiap-tiap fasilitas kerja memiliki peranan khususnya dengan tujuan yang serupa, yaitu mencapai hasil optimal (Supriyadi et al., n.d.). Menurut Sedarmayanti (2011) yang dikutip oleh (Hartanto & Turangan, 2021), lingkungan kerja terdiri dari dua bagian, yaitu lingkungan fisik seperti tempat kerja, dan lingkungan non fisik seperti suasana kerja. (N.P. Rahmawanti, B. Swasto, 2014) menggarisbawahi perlunya menciptakan suasana kerja yang optimal baik dari segi fisik maupun non fisik untuk mencapai tujuan perusahaan. Fisik lingkungan kerja melibatkan segala elemen di tempat kerja perusahaan termasuk kursi, meja, dan peralatan lain yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka setiap hari (Rumada & Mudiarta, 2013).

Salah satu masalah PT Solo Garmino adalah bagaimana memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi keinginan yang konsisten dan penuh semangat dalam setiap tugasnya. Mereka juga perlu memiliki motivasi yang sama untuk menghasilkan motivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Mereka juga perlu memiliki cara yang baik untuk berkomunikasi dengan atasan dan sesama karyawan untuk mengurangi kesalahan kerja dan memenuhi kebutuhan pengembangan diri setiap karyawan.

Penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bekasi Power" yang dilakukan oleh Devi Ismiawati (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Selain itu, penelitian oleh Akhmad Akasyah (2017) "Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja

karyawan di Hotel Horison Bekasi" membuktikan bahwa 1) pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan 3) keterampilan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

LITERATURE REVIEW

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang memotivasi anggota organisasi untuk bertindak yang terbaik dari kemampuan mereka dalam bentuk keahlian atau ketrampilan mereka, serta untuk menghabiskan waktu dan tenaga untuk melakukan berbagai tugas dan mematuhi kewajibannya guna mencapai tujuan dan target perusahaan (Siagian, 2017). Faktor penting dalam kinerja adalah motivasi (Griffin, 2014). Motivasi dapat didefinisikan sebagai sumber energi, keinginan, hasrat, dan dorongan yang timbul dari individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas. (Wursanto, 2015).

Menurut Hafidzi et al. (2019), motivasi adalah dorongan yang menumbuhkan keinginan untuk bekerja yang memungkinkan seseorang berkolaborasi, bekerja efisien, dan terus gigih dalam usahanya untuk mencapai kepuasan. Faktor utama dalam mendorong seseorang untuk bekerja adalah motivasi. Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi kerja adalah hal yang memicu dorongan, semangat, atau motivasi untuk bekerja. Ini bisa berasal dari sumber internal dan eksternal, dan dapat berasal dari faktor positif atau negatif. Menurut Bangun (2012), Motivasi ialah faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan suatu tindakan. Untuk meraih target, seseorang melakukan langkah-langkah tertentu.

Berdasarkan Rivai (2015), motivasi merupakan sekumpulan sikap dan prinsip yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan mereka, energi yang mendorong karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai



energi organisasi. Berdasarkan McClelland, terjemahan oleh Suwanto (2020), motivasi kerja adalah gabungan energi dari dalam dan luar diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak dalam pekerjaan sesuai dengan target, arah, intensitas, dan durasi tertentu.. Maslow dalam Sunyoto (2013) menyatakan bahwa ada lima kebutuhan utama:

a. Kebutuhan fisiologis: Diperlukan untuk tetap hidup seperti makan, minum, udara, dan perumahan.

b. Kebutuhan rasa aman: Kebutuhan akan rasa aman, misalnya dari ancaman, adalah keinginan untuk merasa terlindungi saat menjalankan tugas.

c. Kebutuhan sosial: Keinginan sosial, melibatkan teman, cinta, dan memiliki sebagai kebutuhan.

d. Kebutuhan penghargaan: Kebutuhan pengakuan, yaitu keinginan untuk diakui, dihargai, dan dihormati oleh karyawan dan masyarakat mereka..

e. Kebutuhan aktualisasi diri: Istilah "*self-actualization*" merujuk pada upaya mencapai pencapaian kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit ditandingi oleh orang lain, untuk mencapai potensi diri yang penuh.

Pengembangan Karir

Ada dua cara untuk menjelaskan pengembangan karir: internal and external. Perkembangan karir dapat dianggap dari luar sebagai langkah resmi yang diambil oleh perusahaan untuk memastikan ketersediaan individu yang memiliki pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan (Simamora 2014). Berdasarkan Cardoso (2019), pengembangan karir melibatkan serangkaian langkah-langkah terkait pekerjaan dan sikap, nilai, serta aspirasi yang berhubungan dengan individu sepanjang hidupnya..

Peningkatan karir merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan kerja individu guna mencapai posisi karir yang diharapkan, menurut Rivai dan Sagala (2019). Sutrisno (2017) mengartikan pengembangan karir sebagai langkah meningkatkan karir guna

mencapai tujuan karir. Organisasi, perusahaan, atau pemimpin sudah merancang strategi sebelumnya untuk memajukan karir karyawan selama mereka bekerja. Pengembangan karir, berdasar Masram dan Mu'ah (2017), meningkatkan keterampilan seseorang agar dapat mencapai karir yang diidamkan merupakan suatu proses.

Berdasarkan Dubrin didalam Ramli & Yudhistira (2018), peningkatan karir melibatkan upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan dan mengoptimalkan pengembangan diri. Berdasarkan Samsudin didalam (Hamali, 2018) "Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan". Berdasar Hasibuan dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) "Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan". "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" berdasar (Syahputra & Hati, 2015). "Pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur - unsur kegiatan organisasi maksimal tanpa adanya dukungan dari organisasi atau perusahaan" berdasar (Miftahuljannah & Islami, 2017).

Menurut Rivai dan Sagala (2019) dimensi yang mempengaruhi Pengembangan karir meliputi:

a. Prestasi Kerja (*Job Performance*): elemen utama dalam meningkatkan dan memajukan karier seseorang dalam pekerjaan.

b. Pengenalan Oleh Pihak Lain (*Exposure*): Apabila seorang pekerja kurang dikenal oleh



orang lain, mereka tidak akan mendapat kesempatan yang dibutuhkan untuk meraih tujuan mereka.

c. Jaringan Kerja (*Net Working*): Kerja sama jaringan menghasilkan paparan di luar bisnis.

d. Pengalaman Pekerjaan (*Job Experience*): Pengalaman Pekerjaan

e. Kesetiaan Organisasi: Lulusan baru sering kali memiliki harapan yang terlalu tinggi dari perusahaan tempat mereka pertama kali bekerja, yang sering menyebabkan mereka merasa kecewa.

f. Pembimbing dan Sponsor: Pembimbing dan sponsor akan mendukung karyawan dalam perkembangan karir mereka.

g. *Subordinate* Berperan Penting: Pemimpin yang berhasil didukung oleh bawahannya untuk mencapai kesuksesan.

h. Peluang untuk Berkembang: Pegawai perlu diizinkan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, kursus, dan pendidikan tambahan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor di sekitar pekerja yang memengaruhi cara mereka menjalankan tugas kerja (Nitisemito, 2015). Berdasarkan Sedarmayati (2001), lingkungan kerja mencakup semua perlengkapan, material, dan suasana di tempat kerja seseorang, metode kerja yang digunakan, serta struktur kerja, baik sendiri maupun bersama tim. Berdasar Basuki dan Susilowati (2005), Segala hal yang ada di lingkungan kerja dapat memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap individu atau kelompok orang dalam menjalankan aktivitasnya. Mardiana (2015) mengindikasikan bahwa tempat di mana karyawan melakukan tugas mereka setiap hari adalah lingkungan kerja.

Berdasar Robbins (2018), lingkungan bisa dikelompokkan menjadi dua jenis: lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan merupakan faktor di luar organisasi atau entitas yang bisa mempengaruhi kinerja organisasi. Semua faktor di luar organisasi yang bisa

berdampak pada organisasi disebut sebagai lingkungan umum. Faktor-faktor sosial dan teknologi menciptakan lingkungan kerja ini. Namun, lingkungan kerja khusus adalah bagian dari lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2017) dan Burhannudin (2019), adalah tempat bagi banyak kelompok dan fasilitas yang membantu mencapai sasaran perusahaan sesuai dengan tujuan dan misi perusahaan. Selanjutnya, Afandi (2016) menyatakan lingkungan kerja merujuk kepada segala hal di tempat kerja yang dapat memengaruhi cara seorang pekerja menjalankan tugasnya. Ini meliputi temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang mencukupi. Menurut Widodo (2015), tempat kerja merupakan tempat dimana karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas harian mereka dengan semua fasilitas yang diperlukan..

Hasibuan (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan akan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan jika lingkungan kerja mereka nyaman dan produktivitas meningkat. Berdasar Sudaryo (2018), tempat bekerja terdiri dari segala peralatan atau barang yang digunakan untuk bekerja yang ada di tempat di mana seorang pekerja bekerja. Secara keseluruhan, lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja mental. (Suwatno dan Priansa 2021).

a. Faktor Lingkungan Fisik: Ini adalah lingkungan di mana karyawan berada. Faktor-faktor berikut dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan: 1) Rencana tata ruang; 2) Desain pekerjaan; 3) Keadaan lingkungan kerja; dan 4) Derajat privasi visual dan akustik.

b. Faktor Lingkungan Psikis: Ini adalah topik-tanpa tentang interaksi sosial dan struktur organisasi. Berikut adalah beberapa faktor



psikologis yang dapat memengaruhi kinerja karyawan: 1) Beban kerja yang berat; 2) Pengawasan yang kurang baik; 3) Rasa frustrasi; 4) Perubahan dalam lingkungan kerja; 5) Konflik antara individu dan kelompok.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi terhadap pekerjaan seseorang, yang memperlihatkan perbedaan antara penerimaan penghargaan oleh karyawan dan harapan mereka akan penghargaan yang seharusnya mereka terima. (Robbins, 2018), kebahagiaan kerja didefinisikan sebagai bagaimana seseorang melihat pekerjaan mereka secara positif atau negatif. Ini adalah hasil dari cara mereka melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai tanggapan emosional atau afektif terhadap bermacam-macam elemen pekerjaan individu. Menurut interpretasi ini, kepuasan kerja tidaklah menjadi satu-satunya konsep. Mungkin ada orang yang merasa cukup puas dengan satu hal dalam pekerjaan mereka, namun tidak puas dengan hal lain atau beberapa hal lainnya.

Menurut Edy Sutrisno (2019), Kepuasan kerja merujuk pada bagaimana seorang karyawan merasa terhadap pekerjaannya, termasuk kondisi kerja, hubungan kerja sama, gaji yang diterima, serta aspek fisik dan mental. Berdasar Wibowo (2016), setiap individu yang bekerja berharap bahwa tempat mereka bekerja akan memberikan kepuasan kepada mereka. Output yang sangat diharapkan dari manajer akan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Oleh karena itu, manajer harus tahu apa yang seharusnya dilakukan guna membuat karyawannya bahagia.

Kepuasan kerja, berdasar Sunyoto (2013), didefinisikan sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau menyebalkan ketika seorang karyawan menilai pekerjaannya. Timbulnya sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan situasi di lingkungan kerja mereka adalah hasil dari hal tersebut. Kepuasan kerja, menurut Handoko (2018), didefinisikan sebagai keadaan perasaan yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan berdasarkan persepsi dan perspektif karyawan. Selain itu, kepuasan kerja diuraikan lebih lanjut dalam hal:

a. Kepuasan dengan gaji

Kepuasan dengan gaji dapat diukur dengan perasaan senang terhadap gaji atau honor yang diterima.

b. Kondisi fisik pekerjaan

Kondisi fisik sekolah yang diharapkan seperti jaminan keamanan, dan kenyamanan dalam bekerja serta tempat bekerja yang menyenangkan

c. Sistem kompensasi/penghargaan

Berupa penghargaan untuk guru yang berprestasi, kesempatan untuk dipromosikan menjadi kepala sekolah, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi maupun pemberian tugas yang sesuai dan latar belakang pendidikan.

d. Kepuasan dengan rekan kerja

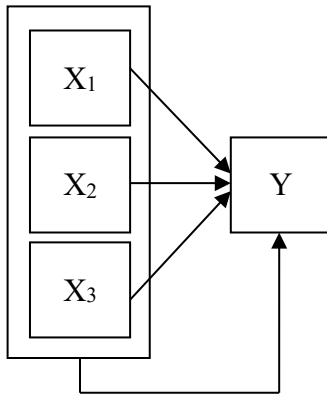
Kepuasan dengan rekan kerja dapat terlihat dari hubungan baik antara atasan dengan bawahan, antara sesama pegawai, dan tidak adanya konflik dalam organisasi.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Tugas yang diberikan sangat menarik, memberikan peluang untuk memperluas pengetahuan dan memberikan tingkat tanggung jawab yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dan merupakan jenis penelitian inferensial, di mana dilakukan analisis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dengan pengujian hipotesis. Penelitian ini fokus pada evaluasi data berbasis angka yang diproses dengan teknik statistik, dan hasilnya akan membahas dampak motivasi, pertumbuhan karir, dan lingkungan terhadap kepuasan kerja para pekerja PT Solo Garmino



Gambar 1. Desain Penelitian

Keterangan:

X_1 = Motivasi

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Lingkungan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Populasi merupakan kumpulan subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan disimpulkan. (Sugiyono 2017). Didalam studi ini, 110 karyawan PT Solo Garmino diambil sebagai sample.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk menilai apakah kuesioner tersebut akurat atau tidak. Berdasarkan pendapat Ghazali (2016), sebuah kuesioner dianggap sah apabila pertanyaannya mampu menggambarkan metrik yang ingin diukur. Oleh karena itu, validitas digunakan untuk mengevaluasi kemampuan pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat untuk memenuhi tujuan. Sebaliknya, persyaratan dianggap memenuhi kriteria apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (Sugiyono, 2017).

Uji Reliabilitas

Menilai reliabilitas adalah metode untuk menentukan seberapa andal sebuah kuesioner jika respon seseorang terhadap pertanyaannya konsisten dari waktu ke waktu. Teknik *Cronbach Alpha* dipergunakan untuk mengevaluasi keandalan kuesioner. Sebuah konstruk atau variabel dianggap andal jika

memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 pada tingkat kepercayaan sebesar 95% (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memahami bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam studi ini, regresi langsung digunakan untuk menilai dampak motivasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Model Matematis:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Uji Model

Uji F (ANOVA)

Pengujian hipotesis bersamaan ini menggunakan uji statistik F dan merupakan pengujian persamaan. Tujuan adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel motivasi (X_1), pengembangan karir (X_2), lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja (y) sebagai variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) mengukur seberapa besar proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, pengembangan karir, lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Dalam mengevaluasi sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, uji t digunakan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sesuai dengan persyaratan tertentu:

Ketika $P < 0,05$, sebagai penerimaan hipotesis.

Ketika $P > 0,05$, sebagai penolakan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Tingkat signifikansi (α) 5% digunakan dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai kritis pengujian sampel ($df = n-2$) = 110 - 2 = 108



didapatkan harga r tabel 0,1874. Jika r hitung $> 0,1874$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas.

Hasil pengujian validitas memperlihatkan jika semua pernyataan dalam kuesioner tentang motivasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai r hitung $> 0,1874$. Ini menunjukkan bahwa semua indikator penelitian valid dan bisa dipakai sebagai sumber data.

Uji Reliabilitas

Metode *alfa cronbach* dipakai guna mengukur reliabilitas penelitian; indeks reliabilitas ditunjukkan sebagai reliabel jika nilai atau harga α paling tidak 0,60. Jika nilai atau harga $\alpha > 0,60$, maka skala yang disusun adalah reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan jika semua pernyataan dalam kuesioner tentang motivasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai *alfa cronbach* $> 0,6$. Ini menunjukkan bahwa semua indikator penelitian reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

Regresi Linier Berganda

Guna melihat pengaruh variabel independen motivasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) kepada variabel dependent kepuasan kerja (Y) secara parsial dan bersamaan, analisis regresi berganda digunakan.

Tabel 1. Output Regresi Linier Berganda

Koefisien	B	Standardized Beta	Hasil analisis regresi
Motivasi	0,346	0,280	2,69
Pengembangan Karir	0,321	0,201	1,47
Lingkungan Kerja	0,240	0,409	4,538
F			60,870
Sig F			0,000
Adjusted R ²			0,622

Berdasarkan tabel 1. maka persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 0,280 X_1 + 0,201 X_2 + 0,409 X_3$$

a. Variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif pada kepuasan kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan koefisien regresi variabel motivasi (X_1) 0,280. Semakin banyak motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka.

b. Variabel pengembangan karir (X_2) memiliki koefisien regresi 0,201, yang memperlihatkan bila itu memengaruhi signifikan dan positif kepada kepuasan kerja karyawan. Semakin baik perkembangan karir seorang karyawan di perusahaannya, semakin tinggi kepuasan kerjanya pada akhirnya.

c. Variabel lingkungan kerja memengaruhi signifikan dan positif pada kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja hotel (X_3) 0,409. Bila lingkungan kerja karyawan lebih luas, lebih baik secara fisik maupun non-fisik, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka pada waktu berikutnya,

Uji Model

a. Uji Anova (F-Test)

Hasil analisis menunjukkan bila nilai F hitung adalah 60,870 dan nilai F tabel adalah 3,270 hitung $> 0,05$ tabel karena nilai df pembilang adalah 3, nilai df penyebut adalah $n - k - 1 = 110 - 3 - 1 = 106$ dan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Ini memperlihatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Setelah itu, variabel yang dipelajari dapat diterima dan dilanjutkan.



b. Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

Nilai adjusted R² sebesar 0,622 memperlihatkan bila variabel motivasi (X1), pengembangan karir (X2), dan lingkungan kerja (X3) memengaruhi sebesar 62,2% pada variabel kepuasan kerja (Y). Variabel lainnya diluar dari penelitian mempengaruhi 37,8% dari total. Oleh karena itu, penelitian tentang variabel-variabel seperti motivasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja dapat diterima dan layak.

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Solo Garmino: Pengujian dilakukan dengan uji t test. Perhitungan menunjukkan t hitung > t tabel ($3,270 > 1,659$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Solo Garmino. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis Pertama Diterima.

2. Uji t digunakan untuk menilai pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Solo Garmino. Analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Solo Garmino, dengan nilai t hitung 3,147 lebih tinggi dari t tabel 1,659 dan tingkat signifikansi 0,003 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis Kedua diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Solo Garmino Diuji dengan uji t test. Penghitungan menyatakan bahwa t hitung 4,538, melebihi t tabel 1,659 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan penting terhadap kepuasan kerja karyawan PT Solo Garmino. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis Ketiga Diterima.

Pembahasan

Perhitungan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja anggota secara positif dan signifikan. Didorong oleh koefisien

regresi 0,280 serta tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama disetujui. Jadi, semakin banyak motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, termasuk kebutuhan fisik dasar, keamanan, keselamatan, sosial, kasih sayang, aktualisasi diri, dan penghargaan, semakin puas mereka dengan pekerjaan.

Asal usul "motivasi" berasal dari bahasa Latin "movere", yang artinya adalah "dorongan" atau kekuatan untuk melakukan sesuatu. Dorongan yang mendorong anggota organisasi untuk menggunakan keahlian dan energi mereka serta memenuhi tanggung jawab dan kewajiban demi mencapai tujuan organisasi (Siagan 2017). Motivasi merupakan faktor yang sangat vital bagi performa kerja (Griffin 2015). Motivasi adalah dorongan internal manusia untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu. Pada prinsipnya, perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka bersedia menyalurkan seluruh tenaga dan pikiran mereka untuk pekerjaan demi mencapai target yang telah ditetapkan. Menjadi sulit untuk menginspirasi karyawan karena kebutuhan, keinginan, dan harapan mereka bervariasi.

Kepuasan kerja adalah evaluasi terhadap pekerjaan seseorang, yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan yang diharapkan (Robbins, 2018). Kebahagiaan kerja merupakan pandangan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan dengan pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan. Semakin banyak pimpinan memberikan dukungan kepada para pekerja melalui pemenuhan kebutuhan fisik, keamanan, prestasi, dan penghargaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, semakin minim dorongan kerja yang diberikan atasan kepada bawahan, semakin kurang kepuasan kerja bawahan tersebut.



Penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Didukung oleh koefisien regresi disiplin sebesar 0,201 dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. The second hypothesis was accepted. Karenanya, semakin meningkat karir seorang karyawan, semakin besar kepuasan kerjanya di masa depan.

Pengembangan karir bisa dipandang dari dua sudut: dari dalam atau dari luar. Sisi luar memandang pertumbuhan karir sebagai langkah resmi perusahaan untuk memastikan ketersediaan individu berpengalaman saat dibutuhkan (Simamora, 2004). Cardoso (2002) menyatakan bahwa pengembangan karir melibatkan serangkaian tindakan terkait pekerjaan dan nilai-nilai yang berhubungan dengan sikap dan aspirasi seseorang sepanjang hidup.

Menurut Lawler dalam Robbins (2018), tingkat kepuasan kerja sangat tergantung pada fakta bahwa individu menerima imbalan atas pekerjaan dan usaha yang mereka lakukan. Kepuasan kerja tergantung pada kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang sebenarnya, yang juga dikenal sebagai keseimbangan. Absensi, rotasi tenaga kerja, kepatuhan kerja, loyalitas, dan konflik di tempat kerja adalah faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Ini membuktikan bahwa perkembangan karir yang positif dan penting berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan mengalami perkembangan karir, kepuasan kerja mereka juga naik.

Hasil kalkulasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan penting terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi lingkungan kerja hotel sebesar 0,409 didukung oleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal

ini menunjukkan bahwa asumsi ketiga telah terbukti. Karenanya, semakin optimal kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, semakin membuat karyawan merasa senang saat bekerja.

Lingkungan kerja adalah hal-hal di sekitar pekerja yang memengaruhi cara mereka menjalankan tugas kerja yang diberikan (Nitisemito, 2015). Sedarmayati (2001) berpendapat bahwa lingkungan kerja meliputi semua peralatan, material, dan ruang di mana seseorang bekerja, cara kerja yang diterapkan, dan keorganisasian pekerjaan, baik secara perorangan maupun dalam kelompok. Menurut Basuki dan Susilowati (2015), lingkungan kerja adalah hal-hal di sekitar yang dapat memengaruhi aktivitas individu atau kelompok secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mardiana (2015), tempat di mana karyawan menjalankan tugas mereka sehari-hari adalah lingkungan kerja.

Menelaah teori kepuasan kerja, Mexley dan Yulk (dalam As'ad 2019) berusaha mengidentifikasi alasan individu merasa puas dengan pekerjaan mereka. Furthermore, this theory examines how individuals experience satisfaction in their work. Teori dua faktor dan teori nilai termasuk dalam teori kepuasan kerja. Ini menandakan bahwa lingkungan hotel memiliki efek yang baik secara fisik dan non-fisik, yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, data yang dianalisis, dan hipotesis yang diuji, dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Motivasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Solo Garmino; Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan oleh pemimpin, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan di kemudian hari.

2. Pengembangan karir memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Solo Garmino; Semakin tinggi tingkat pengembangan karir karyawan, semakin tinggi pula tingkat



kepuasan kerja yang mereka dapatkan pada akhirnya.

3. Lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Solo Garmino: Semakin optimal kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka di masa depan..

SARAN

Peneliti bisa merekomendasikan beberapa aspek berdasarkan temuan, analisis data, serta pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

1. Manajemen PT Solo Garmino harus memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengevaluasi kinerja mereka dengan memenuhi kebutuhan dasar fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, kinerja dapat ditingkatkan.
2. Maka disarankan bagi manajemen PT Solo Garmino agar selalu mengevaluasi pengembangan karir yang telah diterapkan dalam organisasi hal sebagai bentuk agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada periode berikutnya.
3. Maka disarankan bagi manajemen PT Solo Garmino agar meningkatkan lingkungan kerja khususnya non-fisik agar setiap karyawan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada periode yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] As'ad, Mohammad. 2019. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- [3] Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 9–15.
- [4] Basuki dan Susilowati. 2015. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta. Cetakan Pertama, Bumi Askara.
- [5] George dan Jones, 2015, *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*, Pearson Prentice Hall.
- [6] Ghazali, H. Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univerbit UNDIP.
- [7] Gomes, Dr. Faustino Cardoso. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [8] Griffin, Jill 2015, *Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan, Alih bahasa*. Jakarta: Erlangga.
- [9] Handoko TH. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- [10] Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta*. III(2), 518–527.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [12] Mardiana, 20015, *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- [13] Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- [14] Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. 2014. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang*



- Utara. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- [15] Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [16] Robbins dan Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [17] Rumada, Gede dan I Wayan Mudiarta Utama. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).
- [18] Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- [19] Siagian, S.P. 2017. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Jilid 3. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- [20] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [21] Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, kuisener, dan Proses Analisis data perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CAPS (Center Acadeic Publishing Service).
- [22] Supriyadi, A., Arifiyanti, M. P., Ananto, H., & Rahmawati, A. (2024). MEDIATING EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS (OCB): THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP (TL) AND MOTIVATION ON PERFORMANCE. *Tec Empresarial*, 16(1), 3317–3340.
- [23] Supriyadi, A., & Aryaningtyas, A. T. (2019). Influence Of Organizational Citizenship Behavior To Employee Performance With Employee Competences And Job Satisfaction As Predictors. *Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(3), 133–141. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/c33b13aeae122e545b907792c9a10f27.pdf
- [24] Supriyadi, A., Octafian, R., & Susilo, D. E. (n.d.). Bagaimana Komitmen Organisasi Dipengaruhi oleh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor. *Bisman*, 6(2).
- [25] Wursanto. 2015. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN