

**THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL
CLIMATE AGAINST
EMPLOYEE JOB SATISFACTION (CASE STUDY OF ALPHA HOTEL PEKANBARU)**

By:

Oktriwani¹ & Kasmirudin²

Oktriwani@yahoo.co.id

¹*Mahasiswa Business Administration Studies Program FISIP University of Riau*

²*Lecturer of Business Administration Program of FISIP Universitas Riau*

Campus Bina Widya

Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to see the influence of career development and organizational climate on employee job satisfaction Alpha Hotel Pekanbaru. Career development as a variable (X1), organizational climate (X2) and job satisfaction (Y). The method in this research is descriptive and quantitative by using program of SPSS 16, where sample used is employees of Alpha Hotel Pekanbaru with respondent counted 56 people. To determine the number of samples used slovin formula, and t sampling technique by sampling and data collection techniques through questionnaires. The results of analysis using validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and f test. So it can be concluded that career development has a significant effect on employee work satisfaction Alpha Hotel Pekanbaru. Climate organization significant effect on employee work satisfaction Alpha Hotel Pekanbaru. And the influence of career development and organizational climate have a significant effect on employee work satisfaction Alpha Hotel Pekanbaru.

Keywords: career development, organizational climate, and employee job satisfaction

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS ALPHA HOTEL PEKANBARU)

Oleh :

Oktriwani¹ & Kasmirudin²
oktriwani@yahoo.co.id

¹Mahasiswi Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya
Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *pengembangan karir dan iklim organisasi* terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Pengembangan karir sebagai variabel (X1), iklim organisasi (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Y). Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 16, dimana sampel yang digunakan yaitu karyawan Alpha Hotel Pekanbaru dengan responden sebanyak 56 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin, serta teknik pengambilan sampel dengan cara sampling serta teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil analisis menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji determinasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Dan pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

Kata kunci : pengembangan karir, iklim organisasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Pendahuluan

Keberhasilan hotel dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, karena sumber daya manusia bukan semata-mata menjadi obyek dalam pencapaian tujuan hotel tetapi juga sebagai subyek atau pelaku. Menurut **Sinambela (2016)** Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis hotel. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi hotel agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis hotel sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di hotel.

Menurut **H. Nawawi (2005)** Bila pengelolaan SDM dapat dilaksanakan secara professional, diharapkan SDM dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan SDM secara professional ini harus dimulai sejak perektutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan dan pengembangan karirnya. Dalam suatu hotel, masalah diatas merupakan mutlak perlu ada. Alangkah janggalnya jika dalam hotel banyak sumber daya manusia yang sesungguhnya secara potensial memiliki kemampuan tinggi, akan tetapi tidak memiliki kemampuan untuk berprestasi dalam kerja. Meskipun demikian, hal ini bisa saja terjadi, mungkin sebagai akibat jabatan tidak sesuai, atau mungkin juga karena lingkungan kerja yang tidak menunjang, sehingga dapat membuat seseorang kurang tenang dalam bekerja. Alangkah ruginya suatu hotel yang memiliki sumber daya manusia yang berpotensi tinggi, tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Dengan demikian, sudah dapat dipastikan bahwa manusia merupakan faktor utama sebagai modal usaha yang perlu diperhatikan oleh hotel. Manusia memang dilahirkan dengan seribu satu masalah, kompleks, unik, pelik untuk dipahami, karena antar manusia

berbeda dengan manusia lainnya, tidak demikian halnya bila dibandingkan dengan mesin atau peralatan kerja lainnya. Masalah yang dijumpai pada mesin, akan mudah ditanggulangi ataupun diperbaiki, sehingga masalah yang terjadi pada sumber daya manusia memerlukan keahlian untuk mengatasinya.

Untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir dan iklim organisasi yang akan meningkatkan kinerja di hotel. Dengan demikian, **Veithzal Rivai (2005)** produktivitas kerja pegawai hotel dari kepuasan karyawan dapat tercapai dan akhirnya kinerja di hotel dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Menurut **Rivai dan Sagala (2009)** pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan pengawasan karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Dalam implementasinya, pengembangan karir lebih cenderung merupakan implementasi dari perencanaan karir. **Handoko (2008)** mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Sementara itu, **Mondiy (1993)** berpendapat bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan.

Proses perencanaan memungkinkan SDM untuk mengetahui tujuan-tujuan karir dan jenjang yang mengarah pada tujuan tersebut. Melalui aktivitas pengembangan, SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan karirnya. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Begitu pula dengan Iklim organisasi, **Brown dan Leigh (1996)** mengatakan iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Sedangkan menurut **Watkin dan Hubbard (2003)** mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang diukur dengan karakteristik khusus. Iklim organisasi dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan.

Menurut **Gilley dan Maycunick (2000)** menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, iklim kerja yang positif mengakibatkan tingginya kepuasan kerja. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu atau kelompok) dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi, mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (**Wirawan:2007**).

Dari pengertian - pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap perusahaannya dan juga pekerjaannya dimana dari persepsi tersebut pegawai mempunyai dasar dalam perilakunya, bersikap dan bertindak.

Adanya kesempatan pengembangan karir dan iklim organisasi diperusahaan tempat bekerja akan dapat mendukung suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan berkarya bagi perusahaan. Seperti pada penelitian sebelumnya mengenai pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan yang dilakukan oleh **Siti Fathona (2000)** bahwa pengembangan karir merupakan hal yang paling penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Selanjutnya **Mariawati Santoso (2005)** bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Untuk itu dalam perusahaan, rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab yang rendah, disiplin yang kurang, kemampuan kerja yang rendah, tingginya *labour turnover* (tingkat keluar masuk kerja) hal ini mencerminkan kepuasan kerja karyawan rendah. Permasalahan-permasalahan ini harus segera diatasi oleh pihak perusahaan mengingat karyawan merupakan salah satu asset perusahaan yang penting yang dimiliki perusahaan.

Di Indonesia banyak terdapat hotel berbintang. khususnya di Provinsi Riau tepatnya di Pekanbaru salah satunya yaitu Alpha Hotel. Alpha hotel merupakan hotel dibawah manajemen PT. Satu Enam Delapan yang terletak di daerah yang sangat strategis di Pekanbaru Jalan. Hj. Imam Munandar No. 17, Tengkerang utara, Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau. Alpha Hotel berdiri sejak 27 Februari 2012 dan tercatat dalam AKTA nomor 45, disahkan dikantor notaris SUTRISNO ARSJAD, SH.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan pokok

yakni **“Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru “**

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan karir pada Alpha Hotel Pekanbaru
2. Untuk mengetahui iklim organisasi pada Alpha Hotel Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai Alpha Hotel Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Alpha Hotel Pekanbaru
5. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Alpha Hotel Pekanbaru
6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Alpha Hotel Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh peneliti dari penelitian ini antara lain :

A. Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

B. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai pengembangan karir dan iklim organisasi yang ada di Alpha Hotel Pekanbaru sehingga nilainya berdampak pada

kepuasan karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

Kerangka Teoritis Pengembangan Karir

Pada dasarnya pengembangan karir dapat dijelaskan dari dua perspektif, yaitu internal dan eksternal. Secara eksternal, pengembangan karir dapat dipandang sebagai suatu pendekatan formal yang diambil organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (**Simamora 2004**). Menurut **Rivai dan Sagala (2009)** pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Pengembangan karir merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. **Hasibuan (2001)** menyatakan bahwa pengembangan karir mengacu pada masalah staf dan personalia dalam proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana manajer pelajaran pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, yang sesuai dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja yang biasa merupakan mutasi kerja.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan pelatihan kerja baik teknis maupun manajerial. **Mathis dan Jackson (2002)** menjelaskan definisi pengembangan karir sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumber daya manusia

berperan penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

Berdasarkan uraian pertanyaan diatas, dapat diartikan bahwa pengembangan karir hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta pedoman pada pelatihan yang dibutuhkan organisasi saat itu maupun yang akan datang. Pengembangan karir harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya dapat mencapai hasil optimal. Suatu pengembangan karir dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Adanya pengembangan karir sangat menguntungkan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasinya untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.

Pengembangan karir didasarkan pada faktor bahwa seseorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, pelatihan dan mutasi kerja yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang biasa disebut pengembangan. Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang luas dan lebih berfokus pada kebutuhan jangka panjang organisasi. **Hasibuan (2001)** menyatakan bahwa pengembangan karir meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi.

Pengembangan karir merupakan tahap atau bagian dari proses perencanaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Dijelaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk pengembangan individu. Pelatihan bertujuan untuk merespon apa yang dihendaki organisasi. Sedangkan mutasi dalam hal ini membuat karyawan dapat bertindak sesuai dengan keinginan berdasarkan cara prosedur yang telah ditetapkan. Pendidikan, pelatihan dan

mutasi merupakan suatu alat yang memungkinkan tentang respon individu untuk ditingkatkan atau tidak, pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Berdasarkan definisi diatas, dijelaskan bahwa pengembangan karir melalui pendidikan, pelatihan dan mutasi agar diperlukan dalam rangka peningkatan kemampuan sumber daya manusia.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut **Veithzal Rivai (2004)** setiap karyawan harus bertanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seseorang karyawan adalah:

1. Memiliki Prestasi kerja (*job performance*) Merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir..
2. Aspek Eksposur (*exposure*) Kemajuan karir dapat dikembangkan melalui aspek eksposur. Aspek Ekposur menjadi bahan (dan diharapkan dapat dipertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarir lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif. Tanpa aspek eksposur maka karyawan yang baik kemungkinan tidak mendapat peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir mereka
3. Jaringan kerja (*net working*) Memperoleh ekposur diluar perusahaan. Kontak pribadi dan profesional, umumnya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa menjadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik.
4. Pengunduran diri terbuka (*resignations*) Apabila perusahaan tempat seorang karyawan bekerja tidak memberi

kesempatan berkarir yang banyak dan ternyata diluar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

5. Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)

Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karir diatas loyalitas perusahaan.

6. Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*)

Banyak karyawan dengan segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. pembimbing adalah orang yang membikin nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan didalam upaya pengembangan karirnya.

7. Adanya teman kerja atau bawahan yang berprestasi

Menejer-menejer yang berhasil bersandarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka.

8. Adanya Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)

Karayawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya

9. Adanya peningkatkan Pengalaman (*experience*)

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka adanya peningkatan pengalaman menjadi peluang pertumbuhan yang semakin tinggi

Iklim Organisasi

Dalam suatu organisasi, pimpinan bersama karyawan menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi, aktivitas yang dilakukan itu pada hakikatnya adalah merupakan bagian dari perilaku pimpinan dan karyawan dalam organisasi. Perilaku ataupun sikap tersebut berbeda antara satu dengan yang lainnya, tidak hanya karena perbedaan kemampuan tetapi juga kerena latar

belakang pendidikan dan motivasi yang dimiliki, motivasi tersebut meliputi kebutuhan, keinginan atau dorongan yang ada dalam diri setiap orang.

Sikap pimpinan terhadap bawahan dan sikap bawahan antara sesamanya saling bekerja sama dan kondusif sangat dibutuhkan untuk tumbuhnya iklim organisasi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian iklim organisasi sangat memegang peranan penting dalam menentukan keikutsertaan karyawan dalam keinginan organisasi.

Iklim organisasi merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi dilingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dikatakan sebagai lingkup organisasi.

Rober Stringer (dalam warawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Selanjutnya menurut stinger untuk mengukur iklim organisasi dapat enam dimensi yang diperlukan. (1) penetapan struktur, (2) penepatan standar-standar kerja, (3) terciptanya tanggung jawab kerja, (4) penghargaan, (5) dukungan karyawan, (6) komitmen kerja.

Indikator pengukuran iklim organisasi

Robert Stringer (2002) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengetahuan dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim

organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu sebagai berikut:

1. Penetapan Struktur. Struktur organisasi merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. baik
2. Penetapan standar kerja. Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
3. Tanggung jawab (*serponsibility*). merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegimitasi oleh anggota organisasi lainnya. Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
4. Penghargaan (*reward*). mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan berkarakteristik keseimbangan antara karakter dan kritik. Penghargaan rendah artinya menyelesaikan pekerjaan dengan baik diberikan imbalan secara tidak konsisten.
5. Dukungan (*support*). Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari

atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Komponen organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada pada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

6. Komitmen kerja (*commitment*). Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan royalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan (*job satiafaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasannya kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan itu.

Menurut **Kreitner** dan **Kinicki (2010)** kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Defenisi ini secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relative puas dengan satu aspek atau lebih. **Davis** dan **Newstrom** dalam **Rivai (2005)** mendefenisikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai

tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Selanjutnya menurut **Hasibuan (2000)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. **Handoko** dalam **Sutrisno (2009)** mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya

Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2002) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

- a. Moral Kerja adalah persepsi karyawan terhadap keadaan yang ada dengan kata lain tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan kondisi organisasi maupun lingkungan sekitarnya. Moral dikatakan tinggi apabila kondisi dan keadaan sekitar kerja nampak menyenangkan dan dikatakan rendah apabila kondisi tidak menyenangkan.
- b. Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak apabila menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

- c. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja.

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dengan anggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang disajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Alpha Hotel Pekanbaru.
- H2 : Diduga bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Alpha Hotel Pekanbaru.
- H3 : Diduga pengembangan karir dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Alpha Hotel Pekanbaru.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini merupakan tempat diperolehnya data-data yang akan diteliti. Untuk lokasi pengambilan data adalah pada Alpha Hotel, Jl.H. Imam Munandar (Harapan Raya) Simpang Sudirman No.17 Pekanbaru, Riau. Adapun alasan peneliti memilih Alpha Hotel sebagai lokasi penelitian karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa kurangnya perhatian terhadap pengembangan karir karyawan dan iklim organisasi sehingga timbulnya kepuasan kerja yang kurang baik pada Alpha Hotel, hal ini harus segera diatasi oleh pihak perusahaan demi tercapainya tujuan Alpha Hotel yaitu pengunjung hotel mendapatkan pelayanan yang baik dari karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut **Sumarni dan Wahyuni (2006)** populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti dan terdiri atas sejumlah individu, baik yang terbatas maupun yang tidak terbatas. Adapun yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah karyawan Alpha Hotel Tahun 2016.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara acak untuk memperoleh sampel dan populasi yang dimaksud, agar diperoleh data yang baik maka dipilih dengan menggunakan metode:

1. Metode Angket (*Quisioner*)

Dalam penelitian ini, kusioner bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternative jawaban yang tersedia dalam kusioner.

2. Wawancara (*interview*)

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian. Melalui wawancara, penelitian dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden dan menggali informasi tambahan baik dari responden pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian. Serta informasi-informasi mengenai perusahaan peneliti mendapatkannya langsung dari pimpinan.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data dengan metode :

a. Metode Kuantitatif, ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pengembangan karir dan iklim organisasi) dan variabel terikat

(kepuasan kerja) pada Hotel Alpha Pekanbaru.

b. Metode Deskriptif, yaitu menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada kemudian mengkaitkannya dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan. Untuk melihat pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru.

ANALISA KUANTITATIF

Suatu pernyataan dapat dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai dari r_{tabel} (corrected skor-total lebih besar dari r_{tabel}) ($t_{hitung} > r_{tabel}$) dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 56 orang maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui degree of freedom (df) = n-2, jadi $df = 56 - 2 = 54 = 0,263$ maka tingkat signifikan pada 5% didapat $r_{tabel} = 0,263$.

N O	Dime nsi	Indik ator	R hitu ng	R tab el	Kesimp ulan
1.	Varia bel x1	X1.1	0,4 49	0,2 63	Valid
		X1.2	0,7 98	0,2 63	Valid
		X1.3	0,8 86	0,2 63	Valid
		X1.4	0,8 85	0,2 63	Valid
		X1.5	0,7 79	0,2 63	Valid
		X1.6	0,8 11	0,2 63	Valid
		X1.7	0,4 26	0,2 63	Valid
		X1.8	0,4 41	0,2 63	Valid
		X1.9	0,4 49	0,2 63	Valid
		X1.10	0,7 98	0,2 63	Valid
		X1.11	0,7 79	0,2 63	Valid
		X1.12	0,8 11	0,2 63	Valid

	X1.13	0,8 86	0,2 63	Valid
	X1.14	0,8 85	0,2 63	Valid
	X1.15	0,8 86	0,2 63	Valid
	X1.16	0,8 85	0,2 63	Valid
	X1.17	0,7 79	0,2 63	Valid
	X1.18	0,8 11	0,2 63	Valid

Dari tabel diatas bahwa keseluruhan menunjukkan hasil pengujian validitas pada variabel X1 (pengembangan karir) sudah memenuhi kreteria nilai batas dan dapat disimpulkan bahwa daftar pertanyaan yang merupakan indikator dari variabel X1 adalah valid.

N O	Dime nsi	Indik ator	R hitu ng	R tab el	Kesimp ulan
1.	Varia bel Y	Y1	0,7 78	0,2 63	Valid
		Y2	0,7 55	0,2 63	Valid
		Y3	0,5 59	0,2 63	Valid
		Y4	0,3 34	0,2 63	Valid
		Y5	0,7 12	0,2 63	Valid
		Y6	0,7 87	0,2 63	Valid
		Y7	0,4 91	0,2 63	Valid
		Y8	0,4 59	0,2 63	Valid
		Y9	0,5 63	0,2 63	Valid

NO	Dimensi	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan	
1.	Variabel X2	X2.1	0,735	0,263	Valid	
		X2.2	0,633	0,263	Valid	
		X2.3	0,471	0,263	Valid	
		X2.4	0,513	0,263	Valid	
		X2.5	0,510	0,263	Valid	
		X2.6	0,700	0,263	Valid	
		X2.7	0,566	0,263	Valid	
		X2.8	0,528	0,263	Valid	
		X2.9	0,597	0,263	Valid	
		X2.10	0,703	0,263	Valid	
		X2.11	0,735	0,263	Valid	
		X2.12	0,633	0,263	Valid	
1	Pengemb angan karir (X1)			0,756	0,6	Reliab el
2	Iklm organisa si (X2)		0,848		0,6	Reliab el
3	Kepuasa n kerja		0,857		0,6	Reliab el

Sumber : Data Olahan 2017

Dari tabel diatas bahwa keseluruhan menunjukkan hasil pengujian validitas pada variabel X2 (iklim organisasi) sudah memenuhi kreteria nilai batas dan dapat disimpulkan bahwa daftar pertanyaan yang merupakan indikator dari variabel X2 adalah valid.

	karyawan (Y)			
--	--------------	--	--	--

Dari data diatas menunjukkan *cronbach alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,6. Untuk variabel pengembangan karir (X1) nilai *cronbach alpha* 0,756, pada variabel iklim organisasi (X2) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,848, dan variabel kepuasan karyawan (Y) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,857. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yaitu variabel X1, X2 dan Y sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian, sehingga seluruh daftar pertanyaan yang merupakan indikator dari seluruh variabel adalah reliabel.

Regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen yaitu pengembangan karir (X1) dan iklim organisasi (X2) dengan variabel dependen yaitu kepuasan karyawan (Y).

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16 di peroleh data bagaimana dapat dilihat pada tabel berikut

Rekapitulasi Uji Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t _{hitung}	t _{tabel}
X1 → Y	8.544	0,347	0,790	14.253	2,005

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16 di peroleh data bagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Rekapitulasi Uji Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t _{hitung}	t _{tabel}
X2 → Y	5.428	0,621	0,802	14.797	2,005

Regresi Sederhana antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja, sebagai berikut;
 $Y = 5.428 + 0.621X$, Keterangan:
 Y = Kepuasan Kerja, dan X = iklim Organisasi

Regresi linier Berganda (Pengembangan Karir dan iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pengembangan karir dan iklim organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) maka dapat dilihat dari hasil pengolahan data melalui SPSS 16 sebagai berikut:

Regresi Berganda

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	F _{hitung}	F _{tabel}
X1 → Y	2.798	0,201	0,940	412.632	3,17
X2 → Y		0,373			

Regresi Linear Berganda (X1 dan X2 Terhadap Y)

Regresi berganda berguna untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel atau mencari hubungan fungsional dua

variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya, atau meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya.

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,798 + 0,201 X_1 + 0,373 X_2$$

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Pengembangan Karir yang telah dilaksanakan oleh Alpha Hotel Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Di antara seluruh Indikator pengembangan karir yang terdapat kategori relatif rendah terdapat pada indikator exposure dan peluang untuk tumbuh. Exposure ini bisa disebabkan oleh Alpha Hotel Pekanbaru kurang memiliki harapan kurang dan kurang melakukan kegiatan-kegiatan yang produktif. Dan adanya peluang untuk tumbuh bisa disebabkan Alpha Hotel Pekanbaru kurang mengikuti pelatihan dan untuk jenjang/ studi lanjutan.
2. Iklim organisasi karyawan Alpha Hotel Pekanbaru yang diberikan perusahaan kepada karyawan Cukup Baik. Hal ini dikarenakan ada komponen yang belum tepat dilakukan perusahaan terhadap karyawan sehingga iklim organisasi rendah. Semua indikator iklim organisasi kurang tepat dimana semua komponen ini mendapat skor rata – rata (cukup baik). Secara keseluruhan dari semua indikator iklim organisasi pada Alpha Hotel Pekanbaru yang terdapat kategori relatif rendah terdapat pada indikator penetapan struktur organisasi dan komitmen organisasi. Penetapan

struktur organisasi ini bisa disebabkan karena pimpinan Alpha Hotel Pekanbaru menetapkan struktur organisasi yang kurang menciptakan peran dan tanggung jawab serta menunjukkan struktur pembagian tugas tidak dijelaskan secara baik. Komitmen organisasi bisa disebabkan Alpha Hotel Pekanbaru dalam menciptakan rasa bangga terhadap organisasi dan kurang setia terhadap tujuan dari organisasi.

3. Pengembangan karir yang dilakukan oleh Alpha Hotel Pekanbaru sudah menduduki kategori baik dan iklim organisasi masi menduduki posisi cukup baik. Dan Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Alpha Hotel Pekanbaru secara umum masih berada pada level standar dalam artian kepuasan kerja karyawan kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Namun diantara indikator kepuasan yang terdapat kategori relatif rendah terdapat pada dimensi prestasi kerja. Ini bisa disebabkan karena karyawan kurang memiliki skill yang memadai, belum mampu mengatasi tugas secara baik dan kurang efektif dalam menyelesaikan tugas sesuai target
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan adanya pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, maka keputusannya hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin memperhatikan pelaksanaan pengembangan karir yang produktif maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka keputusannya hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa ketika perusahaan memperhatikan iklim organisasi karyawan dalam bekerja maka kepuasan

kerja karyawan meningkat serta kinerjanya membaik.

6. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin optimalnya pelaksanaan pengembangan karir dan iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disini penulis akan menyampaikan butir-butir saran sebagai bahan masukan untuk pihak Alpha Hotel Pekanbaru, yaitu sebagai berikut :

1. Masih terdapat beberapa responden yang menyatakan pengembangan karir dalam kategori netral, hal ini sebaiknya Alpha Hotel Pekanbaru lebih meningkatkan dan memperbaharui pelaksanaan pengembangan karir sesuai yang diharapkan karyawan. Pembaharuan yang dimaksud untuk memberi kegiatan-kegiatan yang produktif, dan mengikuti pelatihan, jenjang pendidikan. Mana karyawan yang berprestasi supaya bersemangat untuk bekerja.
2. Pada variabel iklim organisasi pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru semua indikator menyatakan netral. Hal ini dapat menunjukkan kurangnya penetapan struktur organisasi dan komitmen kerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan lagi oleh pihak perusahaan dan pihak perusahaan perlu menciptakan iklim organisasi yang baik dan lebih nyaman lagi pada karyawan oleh Alpha Hotel Pekanbaru.
3. Alpha Hotel harus meningkatkan lagi kepuasan karyawan dengan memperhatikan moral kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja supaya terciptanya rasa kebahagiaan dan rasa puas dalam diri karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Namun, pihak perusahaan perlu memperhatikan lagi pelaksanaan program pengembangan karir dengan memberikan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap Alpha Hotel Pekanbaru dan tetap bertahan sebagai karyawan perusahaan.
5. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun pihak Alpha Hotel Pekanbaru perlu memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi iklim karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta memenuhi sarana dan prasarana yang diperlukan.
6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya agar kepuasan kerja lebih meningkat ada baiknya pihak Alpha Hotel Pekanbaru perlu memperhatikan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang menyenangkan bagi karyawan, memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan untuk semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner dan Kinicki. (2010). *Perilaku organisasi*. Jakarta. Selemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Tim Indeks. Jakarta: Indeks.
- Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*: Edisi ke-2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Siagian, Sondang P. 1984. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Insani*. Jakarta: Gunung Agung.
- Stinger, R.A. (2002). *Leadership and organizational climate*. Englewood Cliffs : Prentice Hall
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wirawan. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Selemba Empat
(<http://reshoe.blogspot.com/2013/03/teori-teoriiklim-organisasi.html>)