

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU**

Oleh : Laura Florensia Gultom

(lauraflorensia990@gmail.com)

Dosen Pembimbing

Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Kampus Bina Widya

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

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the work environment and career development have on job satisfaction of the Pekanbaru Tampan Mental Hospital employees. Work Environment as a variable (X1), Career Development as a variable (X2), and Job Satisfaction as a variable (Y). The method in this study is descriptive and quantitative using the SPSS ver 23 for windows program, where the sample in this study was taken as many as 40 respondents and the technique used was census.

From the results of data analysis which includes validity test, reliability test, simple linear regression test, multiple linear regression test, determination test, t test, and f test. So it can be concluded that the work environment has a significant effect on employee job satisfaction. Career development has a significant effect on employee job satisfaction. Work environment and career development has an effect on job satisfaction of employees of the Pekanbaru Tampan Mental Hospital.

Keywords: Work Environment, Career Development, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali, dan terpimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dipertahankan, serta dikembangkan dalam organisasi (Ardana dkk,2012). Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang optimal, karena dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Nitisemito (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Pengembangan karir juga diperlukan untuk mengelola SDM secara efektif dan efisien. Karir sendiri menurut pendapat Mathis (2006) merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Dari awal karyawan memasuki perusahaan sebaiknya seorang karyawan sudah mampu merencanakan jenjang karirnya selama dalam perusahaan tersebut, sedangkan tugas perusahaan hanyalah memfasilitasi karyawan dan memberi informasi bagaimana seorang karyawan mencapai karir tujuannya, seperti menentukan syarat-syarat tertentu dalam menempuh jabatan tertentu.

Lingkungan Kerja dan pengembangan karir sangat dibutuhkan untuk kemajuan suatu organisasi salah satunya adalah rumah sakit . Rumah sakit merupakan sebuah tempat dimana SDM yang bekerja dengan baik sangat dibutuhkan salah satunya adalah karyawan/ pegawai.. Penelitian ini mengambil sampel yakni pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang merupakan Rumah Sakit Negeri kelas A dan merupakan satu – satunya rumah sakit di Riau yang fokus pelayanannya di bidang kejiwaan. Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru ini berlokasi di Jl. HR. Soebrantas KM. 12,5, Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat berguna sebagai pedoman bagi perusahaan terkait pengelolaan sumber daya manusia.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pustaka bagi mahasiswa Universitas Riau untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.
- c. Selain sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Sarjana Administrasi Bisnis pada Universitas Riau, Penelitian ini juga berguna untuk menambah wawasan serta untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

Kerangka Teori

Lingkungan Kerja

Nitisemito, (2001) memberikan definisi: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan." Robbins dan Coulter, (2014) mendefinisikan lingkungan kerja merujuk pada lembaga - lembaga atau kekuatan - kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2010, p. 79) yaitu sebagai berikut:

- a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada

disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2010).

- b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- c) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2005). Menurut Sadili Samsudin (2006, dalam Isyanto dkk, 2013) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Beberapa Indikator pengembangan karir yang dikemukakan oleh A.Sihotang (2006:213) adalah:

- a) Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu

ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

b) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

c) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

d) Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

e) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

f) Kesetiaan pada organisasi.

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi Turn Over karyawan.

g) Keluwesan

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Kepuasan Kerja

Mathis dan Jackson, (2001) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja

adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi. Kemudian Martoyo (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan.

Adapun indikator - indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dijabarkan oleh Luthans (2006), yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2) Gaji.

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja yang merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan

3) Promosi.

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi

kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4) Pengawasan.

Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyeli menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5) Rekan Kerja.

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

6) Kondisi Kerja

Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya. Menurut Frame (2004) kondisi kerja didefinisikan sebagai tempat karyawan bekerja, instrumen kerja, pekerjaan itu sendiri, kebijakan organisasi, dan aturan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesisnya yaitu:

H1: Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

H2 : Diduga bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

H3 :Diduga Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan olehs peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai pns tenaga non medis yang tercatat sebanyak 40 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan di anggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Arikunto, 2010). Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah tenaga non medis pegawai PNS sejumlah 40 orang.

Metode Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah pegawai pns tenaga non medis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang terletak di Jl. HR. Soebrantas KM. 12,5, Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru.

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

3. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

4. Uji Instrumen Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pernyataan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kusioner tersebut.

a. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

5. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

6. Uji Hipotesis

7. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji stastistik t (Husein Umar, 2011).

a. Uji F

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Mlingkungan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, pendidikan, usia, dan masa kerja. Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian realibilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah realibel (dapat dipercaya).

Analisis Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,514 + 0,484X$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,514 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka nilai kepuasan kerja sebesar 4,514
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,482 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,484

Analisis Regresi Linear Sederhana Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 4,142 + 0,749$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresidiatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,142 ini dapat diartikan jika Pengembangan Karir diasumsikan nol (0), maka nilai Kepuasan Kerja sebesar 4,142
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir bernilai positif yaitu 0,749 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,749.

Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,230 + 0,658X_1 + 0,343X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,230 ini dapat diartikan jika Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) nilainya nol (0), maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya sebesar 6,230
2. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,3658, artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1% maka akan berdampak pada Kepuasan Kerja yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,368
3. Nilai koefisien variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,343, artinya jika variabel Pengembangan Karir mengalami kenaikan 1% maka akan berdampak pada Kepuasan Kerja yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,343.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana dan Berganda

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) sebesar 71,9%, sedangkan 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,504 atau 50,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) sebesar 50,4% sedangkan 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan) Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji statistik, diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1)

terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), yakni sebesar 8,769 dengan tingkat signifikansi 0,000 selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df=n-2=40-2=38$

Dengan taraf signifikan 0,05 maka tabel yang diperoleh = 1,685, artinya hipotesis yang mengatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Dengan demikian diketahui thitung (8,769)

> tabel 1.685 dengan signifikan (0,000) < 0,05.

Uji Parsial (Uji t) Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji statistik, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), yakni sebesar 5,518 dengan tingkat signifikansi 0,000 selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df=n-2=40-2=38$

Dengan taraf signifikan 0,05 maka t tabel yang diperoleh = 2,426, artinya hipotesis yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Dengan demikian diketahui thitung (5,518) > t tabel (1,685) dengan signifikan (0,000) < 0,05.

Uji Simultan (Uji F) Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung sebesar 54,151 dengan signifikan 0,000. Jadi nilai F hitung (54,151) > F tabel (3,25) dan nilai signifikan 0,000 < alpha 0,05. Jadi hipotesis Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir

terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Selain itu penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

4.1. KESIMPULAN

1. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja sudah terkategori dengan baik. Namun masih terdapat dimensi yang lemah yaitu dimensi suasana kerja. Hal ini berarti suasana kerja yang diberikan oleh Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru belum maksimal.
2. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir sudah terkategori dengan baik. Namun masih terdapat dimensi yang lemah yaitu dimensi kebijakan organisasi. Hal ini berarti karyawan masih merasa bahwa kebijakan yang ada pada instansi ini masih belum sesuai dengan kebutuhan instansi.
3. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja sudah terkategori dengan cukup baik. Namun masih terdapat dimensi yang lemah yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri. Hal ini berarti masih belum maksimalnya Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dalam menempatkan posisi karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.
4. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Secara parsial variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa

Tampan Pekanbaru dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik Pengembangan Karir di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir yang diterapkan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Lingkungan Kerja sudah dalam kategori baik. Namun, masih ada dimensi yang lemah yaitu suasana kerja. Oleh karena itu, diharapkan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dapat memperhatikan dan memberikan suasana kerja yang harmonis guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Pengembangan Karir sudah dalam kategori baik. Namun, masih ada dimensi yang lemah yaitu kebijakan organisasi. Oleh karena itu, diharapkan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru lebih baik lagi dalam memperhatikan kebijakan instansi yang sudah dibuat dan menyesuaikannya kembali dengan kebutuhan instansi dan karyawan, dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga terciptalah kepuasan kerja karyawan.
3. Pengembangan Karir sudah dalam kategori baik. Namun, masih ada dimensi yang lemah yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, diharapkan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru lebih baik lagi dalam memperhatikan penempatan posisi kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga

terciptalah kepuasan kerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel yang lain sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Raziq, & Raheela Maulabakhsh. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Procedia Economics and Finance*, 717-725.
- Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, *Analisa Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja* *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*
- Ahim Surachim, T. F. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.. Strategic*, Vol. 7, No. 13.
- Akhwanul, dkk (2019). *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajatira Ya Citrakarya*. *Jurnal Administrasi*, Vol. 7, No. 1.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta. As'ad, M, 2003. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta Althof, dkk.
- A, Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, Jakarta: PT Pradnya
- Choo, Stephen dan Christian Bowley. 2007. *Using Training and Development To Affect Job Satisfaction Within Franchising, Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 11, No. 4 pp. 495-503, Emerald Group Publishing Limited.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Dhermawan, dkk .(2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum*.
- Endang, S. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 2, No. 2.
- F.P. Nabilah, B. Tewel., I.Trang., *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) SektorPembangkitan Minahasa*. *Jurnal EMBA*. 5(2). Hlm. 1882-1890.
- Falahi, A. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Telkom Akses Medan*. *Best Journal*, Vol 2, No. 2.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Howell, W., & Dipboye, R. (1986). *Essential of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: The Dorsey Press.
- Husein, Umar. 1999. *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utam Jakarta
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gary, dessler, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan oleh Benyamin Molan. Jakarta, Prenhalindo, Edisi Pertama
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Lodjo, Stafanus Fernando. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal EMBA, Vol 1, No. 3.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi. No.3. pp. 253-266.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mauritz D.S Lumentut & Lucky O.H Dotulong, 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Vol.3 No.1
- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Fakultas Ekonomi
- Nawawi, Ismail. 2013. *Lingkungan kerja dan Pengembangan Karir*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri
- Meidita, A. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2.
- Pingkan, R. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 03.
- Putri, Desi, K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang*, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Ridwan dan Sunarto, 2007. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Sosial Ekonomi , Komunikasi dan Bisnis Bandung*. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing., (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado*. *Jurnal Manajemen*
- Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia. Schuler. Et Al.
- Sari, Elviera. 2009. *Pengaruh Lingkungan*

*Non Fisik dan Lingkungan Fisik
Terhadapkepuasan kerja*

Sitinjak, Lulu Novena (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Juli Vol. 60.

Sedarmayanti. (2013). *N Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Tuage, J., B. Tewal dan Y. Uhing. 2014. *“Pengaruh Pengembangan karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado”*. Jurnal EMBA. 6(I). Hlm. 341-350