Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce
Vol.2, No.1 Maret 2023
e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298, Hal 92-111

Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja

The Effect of Morale, Work Environment and Career Development on Employee Satisfaction at PT. Cipta Rimba Djaja

Sellianna Kristini Simanjuntak[1] Eka Purnama Sari, S.E, M.M[2]
UNIVERSITAS POTENSI UTAMA
Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241, Indonesia
@Selliannasimanjuntak@gmail.com, @sariekapurnama42@gmail.com

ABSTRAK

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan pada PT. Cipta Rimba Djaja.. Teknik dalam mengumpulkan data penulis menggunakan data primer dan data sekunder, kemudian populasi yang menjadi bahan penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Cipta Rimba Djaja.. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 85 karyawan. Hasil penelitian pada penelitian ini adalah secara parsial Semangat Kerja tidak mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalan Uji T adalah harus lebih besar dari. Pada variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan diperoleh nilai maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Pada Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan di peroleh nilai maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial Pengembangan Karir mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Lingkungan KerjaPengembangan Karir dan Kepuasan Karyawan.

ABSTRACT

In this study aims to determine the effect of morale, work environment and career development on employee satisfaction at PT. Cipta Rimba Djaja.. Techniques in collecting data the authors use primary data and secondary data, then the population that is the subject of this study are employees who work at PT. Cipta Rimba Djaja.. The number of samples used in this study amounted to 85 employees. The results of the research in this study are that work morale partially does not have a positive and significant influence on employee satisfaction, this is because the provisions in the T test must be greater than. In the variable Work Environment on Employee Satisfaction, a value is obtained, so the basic provisions of the partial test can be concluded that H2 is accepted, which means that partially the Work Environment has a positive and significant influence on Employee Satisfaction. In Career Development on Employee Satisfaction, a value is obtained, so the basic provisions of the partial test can be concluded that H3 is accepted, which means that partially Career Development has a positive and significant effect on Employee Satisfaction.

Keywords: Morale, Work Environment Career Development and Employee Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Tedapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi tolak ukur penggerak dari sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan. sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan

Received Desember.02, 2022; Revised Januari.2, 2023; Februari.14, 2023
* Ndari Eka PratiwiSelliannasimanjuntak@gmail.com

adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Dalam merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang patut di capai pegawai ataupun perusahaan dengan adanya standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan di sepakati oleh pegawai dan atasan. Dalam suatu instansi atau organisasi unsur manusia harus disertai dengan adanya semangat kerja yang tinggi (etos kerja) lingkungan kerja yang nyaman serta adanya kepedulian perusahaan dalam meningkatkan karir para karyawannya, maka nantinya hasil yang diperoleh akan tercapai sedemikian rupa. Pada perusahaan yang diteliti penulis yakni pada PT. Cipta Rimba Djaja adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu dengan memproduksi kayu lapis (Polywod) atau bahasa awamnya triplek dan perusahaan ini yang telah berdiri sejak tahun 1970 dengan Akte Notaris Nj. Kian Tjah, SH dan perusahaan ini resmi berdiri pada tanggal 4 Mei 1973 dan terdaftar pada Panitia Teknis Penanaman Modal Sub Penanaman Modal Dalam Negeri Dengan Surat Izin No 1675SKRSSP PMDN70. Dalam suatu instansi perusahaan unsur manusia sangat memiliki peranan penting dalam menjalankan roda perusahaan diantaranya semangat kerja yang baik, tanpa memiliki semangat kerja yang baik setiap kinerja nantinya akan mengalami keterlambatan dan berpengaruh terhadap proses peningkatan karir karyawan. Menurut Busro (2018:325) Menyatakan bahwa semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang seetiap manusia dapatkan dan yang di alami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena berhubungan dengan kondisi karyawan dan organisasi. kepuasan menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian. Karyawan yang tidak puas bisa terlibat dalam kemerosotan psikologi, kemerosotan fisik (tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau kelambatan kerja), atau tindakan agresi yang berlebihan dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi (Mangkunegara, 2017:24). Verikut adalah tabel Pra Survey pada variabel kepuasan karyawan.

Tabel 1. Hasil Pra Survey

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Masih terdapat karyawan yang mencari pekerjaan lain karena merasa kurang puas dari segi kesejahteraan.	70% (21)	30% (9)
2.	Adanya rasa kurang keadilan antara karyawan lama dengan karyawan baru.	66,7% (20)	33,3% (10)
3.	Masih terdapat sistem senioritas di dalam perusahaan.	63,3% (19)	36,7% (11)

Sumber: Data Di olah 2022

Dari kesimpulan diatas dan dari jawaban dari responden yang terkait dapat disimpulkan bahwa masih adanya karyawan yang masih mencari pekerjaan lain akibat dari kurangnya kepuasan mereka oleh berbagai faktor daintaranya faktor kesejahteraan, budaya perusahaan dan lain sebagainya sehingga mereka tidak menemukan kepuasan dalam bekerja. Kemudian selanjutnya masih adanya rasa kurang adil antara karyawan lama dan karyawan baru artinya bahwa, dari segi beban kerja terkadang karyawan baru dibebankan kerja yang begitu berat dibandingkan karyawan baru. Dan yang terakhir adalah masih terdapat sistem senioritas di dalam perusahaan artinya adalah yang menjadi yang paling besar beban ketika dalam bekerja adalah karyawan baru, selain mereka diawasi oleh atasan mereka juga diatasi oleh karyawan yang lebih lama dari mereka.

Begitu juga dengan Semangat kerja menurut pendapat dari Nitisemito (2018) adalah melakukan pekerjaan dengan cara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannantinya akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Dalam Anoraga, 2017:73). Semangat kerja berarti

kesenangandari tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu. Untuk mendukung penguatan pada permasalahan diatas serta fenomena yang terjadi maka penulis mencantumkan Pra Survey yang dimana jumlah pra survey itu diambil sebanyak 30 responden sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) berpendapat bahwa: "Minimal reponden untuk penelitian itu sebanyak 30 responden". Dan sebagai data pendukung sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Semangat Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Kurangnya kebersamaan para tenaga kerja pada saat melakukan breffing.	63,3% (19)	36,7% (11)
2.	Kurangnya dorongan dari atasan terhadap karyawan seperi pemberian apresiasi.	66,7% (20)	33,3% (10)
3.	Karyawan terlihat bekerja seperti biasanya dengan cara biasanya karena kurangnya dorongan dari atasan	60% (18)	40% (12)

Sumber: Data Di olah 2022

Dari tabel diatas dapat dibuat kesimpulan bahwasanya, terkait dengan semangat kerja ialah kurang adanya kebersamaan tenaga kerja dalam mengikuti breffing setiap paginya sebab mereka berpikir secara subjektif, artinya pekerjaan mereka dilakukan selalu sama dengan cara dan proses yang sama, kemudian berikutnya adalah yakni terkait dengan dorongan pemberian apresiasi yang mereka dapatkan dengan sistem kerja yang begitu ketat artinya bahwa, pekerjaan yang mereka lakukan serta jam kerja yang begitu lama berbanding dengan perusahaan yang sama-sama bergerak di bidang pengolahan kayu lapis yaitu PT. BIA (Bakti Eka Angkasa) dan jam kerja selama 10 jam tanpa adanya upah lembur yang diberikan hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja pada karyawan itu sendiri. Lalu kemudian pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja terkesan berjalan seperti biasanya tanpa adanya inovasi dari karayawan.

Pendapat ahli mengenai lingkungan kerja adalah menurut Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2018:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang akan digunakan serta yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.Namun yang terjadi adalah adanya rasa tidak aman bagi karyawan ketika dalam bekerja terbukti dengan sering terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan tersebut.

Tabel 3. Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Alat perlengkapan keamanan kerja banyak yang sudah tidak bisa terpakai lagi.	66,7% (20)	33,3% (10)
2.	Tidak adanya kepedulian perusahaan dalam mengakomodir alat safety first.	70% (21)	30% (9)
3.	Tidak sebandingnya alat perlengkapan dengan jumlah tenaga kerja yang ada.	56,6% (17)	43,4% (13)

Sumber: Data Di olah 2022

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat alat kelengkapan kerja yang masih belum tercukupi dan kalau ada sudah mengalami kerusakan dan sudah tidak layak pakai, maka dari itu perlu adanya keseriusan dari pihak perusahaan dalam mengoptimalkan hal

tersebut supaya nantinya tidak berdampak bagi keselamatan karyawan itu sendiri. Kemudian kesimpulan berikutnya, masih kurangnya keseriusan dari pihak perusahaan dalam mengakomodir alat safety sehingga maka tidak mungkin jaminan keselamatan para tenaga kerja akan berdampak. Yang terakhir adalah yang dapat dijelaskan dari tabel diatas adalah jumlah alat keselamatan kerja diatas sangatlah sedikit di bandingkan jumlah tenaga kerja yang berjumlah ratusan orang sehingga nantinya ada karyawan yang memakai dan ada juga yang tidak memakai.

Kemudian varaibel lain adalah pengembangan karir, defenisi dari pengembangan kari adalah lebih berfokus pada kebutuhan-kebutuhan jangka panjang yang bersifat umum dalam sebuah organisasi, pengembangan memiliki hasil yang bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam kondisi jangka panjang.. Menurut Gibson dkk (2017:305) Pengembangan karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Tabel 4. Hasil Pra Survey Pengembangan Karir

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Kurang adanya keseriusan dari pihak perusahaan dalam mengembangkan karir karyawannya, sementara pola pengembangan karir telah jelas di buat.	70% (21)	30% (9)
2.	Terlalu minimnya calon yang akan mendapatkan proses pelatihan serta pengembangan karir.	70% (21)	30% (9)

Sumber: Data Di olah 2022

Dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa kurang seriusnya pihak karyawan dalam mengembangkan karir bawahannya terutama bagi karyawan yang berstatus kontrak sementara pola dari pengembangan karir telah di buat secara tertulis artinya bahwa, masih adanya karyawan yang berstatus karyawan kontrak walaupun sudah ujur. Kemudian di temukan bahwa terlalu minimnya kesempatan karyawan dalam mendapatkan pengembangan karir, artinya bahwa proses pengembangan karir dilakukan hanya bagi mereka yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi serta punya pengalaman yang mumupuni.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Karyawan

1) Pengertian Kepuasan Karyawan

Defenisi mengenai kepuasan karyawan yang dikemukakakn oleh Abdurrahamat (2018:78) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mampu mencintai pekerjaan yang digelutinya secara baik dan benar. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakukan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaanya daripada balas jas yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Menurut Handoko (2019:119) Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat memepengaruhi semangat kerja atau lingkungan kerja para karyawan diantaranya pengembangan karir yang dialami oleh karyawan. Pendapat lain mengebai kepuasan karyawan adalah berasal dari Achmad dkk (2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja di fungsikan untuk dapat meningkatkan kemampuan semangat kerja dapat tetap bekerja di dalam suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan

perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja dan memiliki semangat kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

2) Indikator Kepuasan Karyawan

Menurut penjelasan mengenai indikator dari kepuasan karyawan dari Rivai dan Sagala (2018:89) secara teoritis indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti *locus of control*, pemenuhan harapan, penggajian dan efetivitas kerja. Indikator yang mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan Untuk maju
5. Gaji dan Intensif
6. Rekan Kerja

B. Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Menurut pendapat dari Alfred (2018) menyatakan bahwa semangat kerja juga diartikan sebagai kemauan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat lebih baik menyelesaikan kegiatan. Semangat kerja karyawan menunjukan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2019). Penedapat lain mengenai semangat kerja berasal dari Semangat kerja karyawan menunjukan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2019). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bertanggung jawab.

2) Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan yang tinggi akan dapat menguntungkan perusahaan atau instansi. Sebaliknya apabila semangat kerja karyawan turun berarti perusahaan atau instansi akan mendapatkan kerugian. Terhadap beberapa indikasi yang secara umum menunjukan adanya penurunan semangat kerja. Menurut Nitisemito (2019:90) sebagai berikut:

a. Turunnya atau rendahnya produktivitas
b. Tingkat absensi yang naik/tinggi
c. *Labour turnover* (Tingkat Perpindahan buruh) yang tinggi
d. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi
e. Kegelisahan dimana-mana
f. Tuntutan yang sering terjadi
g. Pemogokan

C. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja
   Menurut pendapat dari Basuki dan Susilowati yang mendefenisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada titik lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau kelompok orang yang ada di dalam aktivitasnya. Menurut Schults (dalam Rinto, 2018:56) mengemukakakan bahwa lingkungan kerja yaitu sebagai suatu kondisi yang sangat berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja yang dampaknya berlaku terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologi karena hal-hal yang dialami dengan pekerjaanya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Penejelasan lain mengenai defenisi dari lingkungan kerja berasal dari ahli Alex S. Nitisemito (2018, 22) mendefenisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya dengan baik sebagai perorangan maupun kelompok.
2) Indikator Lingkungan Kerja
   Berikut adalah indikator menurut Sedarmayanti (2019:45) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:
   a. Pencahayaan, Jalannya organisasi tidak dapat di pisahkan dari faktor pencahayaan, begitu pula untuk membantu kondisi kerja memberikan pencahayaan yang signifikan. Salah satu faktor penting di lingkungan kerja yang dapat memberikan energi untuk bekerja adalah pencahayaan yang dapat diterima. Karyawan yang terkait dengan pekerjaan sepanjang hari tidak berdaya melawan ketegangan mata bergabung dengan kelemahan mental, sensasi kemarahan dan masalah aktual lainnya.
   b. Suhu Udara
      Tempat kerja bisa terasa menyenangkan jika di junjung beberapa faktor, salah satu komponen yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara diruang kerja merupakan salah satu yang harus diperhatikan oleh organisasi para eksekutif dengan tujuan agar karyawan dapat memanfaatkan pekerjaan semua kapasitas untuk membuat hasil yang ideal secara bersamaan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Terlepas dari suhu udara, penyebaran udara lingkungan itu harus diperhatikan juga. Jika udaranya bagus, udara kotor ada disana bagian dalam dapat di ganti dengan udara bersih yang berasal luar ruangan.
   c. Ruang Kerja yang bagus adalah desain ruang kerja yang dapat mencegah gangguan keamanan dan keselamatan kerja untuk semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Hal-hal yang dibutuhkan dalam ruang kerja harus diatur sedemikian rupa agar tidak membuat karyawan pengaruh yang meresahkan. Jalan yang dipergunakan pekerja tidak boleh dimanfaatkan untuk mengurus hal-hal yang pasti tidak. Ruang kerja harus direncanakan sedemikian rupa sehingga member kesan menyenangkan para karyawan. Demikian juga, organisasi harus selalu memberikan variasi kantor yang memuaskan, ini direncanakan untuk membuat karyawan merasa senang selain itu, merasa nyaman diruang kerja.
   d. Hubungan antara karyawan dan pimpinan yang baik dengan pimpinan dapat membentuk lingkungan yang dapat mendorong dan menahan karyawan untuk tetap berada di organisasi.
   e. Hubungan sesama rekan kerja yang baik

Berdasarkan indikator di atas bahwa peneliti tidak sepenuhnya menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik, karena penulsi menyesuaikan dengan kondisi yang ada diperusahaan, sehingga beberapa indikator tidak digunakan dalam penelitian.

D. Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengmbangan karir

Sumber daya manusia adalah sekumpulan tenaga kerja manusia yang ada di suatu perusahaan dan menjadi aset bagi perusahaan tersebut untuk dapat dikelola dan di kembangkan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membantu kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan. Pengolahan sumber daya manusia berdasarkan pada kebutuhan perusahaan, dengan terlebih dahulu menjaring kandidat-kandidat perusahaan melalui proses pengembangan karir. Setiap perusahaan butuh untuk berkembang dan menyesuaikan diri dengan pengaruh eksternal seperti persaingan dan perubahan lingkungan, hal tersebut menuntut peruusahaan agar dapat bertahan dalam bisnisnya, serta terus menunjukan konsistensi mereka seiring berjalannya waktu. Pengembangan karir dilaksanakan tidak hanya berorientasi pada tujuan perusahaan semata, melainkan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, yang bermanfaat bagi pengembangan diri karyawan itu sendiri dalam pekerjannya. Lewat pengembangan karir, seorang karyawan memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan/pengalaman mereka melalui pelatihan dan pendidikan yang berguna bagi karir mereka di masa depan. Pengembangan (*Development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik (Suwatno & Priansa, 2018:115).

2) Indikator Pngembangan Karir

Berikut adalah indikator dari pengemangan karir menurut A. Sihotang (2018:221) sebagai berikut:

a. Kebijakan Organisasi
Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

b. Prestasi Kerja
Prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perubahan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan suatu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

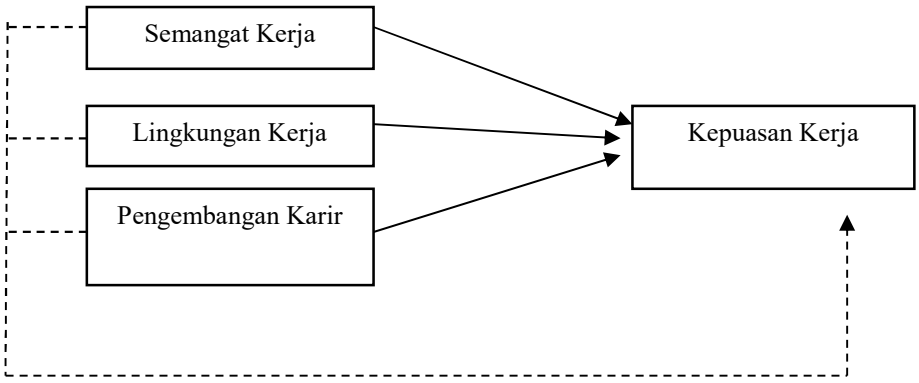
c. Latar Belakang Pendidikan
Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatakan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan, maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, sebaliknya semakin rendah tingkat latar belakang pendidikan sesorang karyawan maka biasanya akan sulit dalam meningkatkan pengembangan karirnya.

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

e. Pengalaman Kerja
Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaanya.

E. Kerangka Konseptual

Dalam melakukan penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual untuk mempermudah dalam penyusunan proposal ini. Selain itu dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih mudah dan terarah, sehingga akan berkaitan satu sama lainnya.



Gambar.1 Kerangka Kosptual
(Sumber: Data Diolah)

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka dari itu perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

1) Semangat Kerja Berpengaruh secara posistif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan secara parsial.
2) Lingkungan Kerja Berpengaruh secara posistif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan secara parsial.
3) Pengembangan Karir Berpengaruh secara posistif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan secara parsial.
4) Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh secara posistif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan secara simultan.

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) kuantitatif adalah salah satu metode yang dilakukan oleh penelitiaan yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk menelitipopulasi atau sampel tertentu, dengan cara pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, yang bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis atau dugaan sementara.

2) Sumber Data

a. Data primer.

Data primer adalah data yang didapat peneliti dan dikumpulkan langsung dari objek yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2018: 23) sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Pra Survey

Tujuan utama penelitian pra survey menurut Nana Sudjana & Ibrahim (2017:84) yaitu untuk mengumpulkan informasi tentang variable yang diteliti. dilakukan selama proses

pembelajaran berlangsung yaitu dengan teknik observasi terhadap keterampilan motorik yang ditunjukkan anak.

b) Kuisioner
Metode kuisioner digunakan untuk mendapatkan data tentang semangat kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan karyawan pada PT. Cipta Rimba Djaja, kuisioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dan berdasarkan dengan indikator-indikator yang ada masing-masing jawabannya mempunyai skor yang berbeda.

b. Data sekunder.
Data sekunder merupakan jenis data yang tidak diperoleh dari sumber utama, tetapi sudah melalui dari sumber kesekian. Menurut Sugiyono (2019: 93) data Sekunder adalah salah satu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yang dimana sumber data sekunder diperoleh penulis dari referensi serta jurnal yang terkait.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian
Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan observasi serta memperoleh data-data yang dibutuhkan peneliti dalam hal ini data perusahaan. Adapun penelitian dilakukan di PT. Cipta Rimba Djaja yang berlokasi di Kawasan JL.Yos Sudarso, Tanjung Mulia Hilir, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241. Waktu penelitian yang dilakukan peneliti yaitu bulan Juli 2022 sampai bulan Oktober 2022.

C. Populasi Dan Sampel
1) Populasi
Defenisi dari populasi menurut Silaen (2018:87) populasi adalah keseluruhan objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yangnantinya akan diteliti selain itu populasi juga disebut universum (*universe*) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati.Maka jika di lihat dari pendapat ahli diatas populasi yang digunakan adalah karyawan yang telah bekerja pada PT. Cipta Rimba Djaja.

Tabel 5. Jumlah Karyawan PT. Cipta Rimba Djaja

No.	Posisi	Jumlah Karyawan
1.	Wakil Manajemen	1
2.	Plan Manager	1
3.	Manajer Skretaris dan Pembantu Umum	1
4.	Manajer Personalia	1
5.	Manajer Keuangan	1
6.	Manajer Eksploitasi Hutan	1
7.	Manajer Produksi	1
8.	Kepala Keamanan	1
9.	Manajer Keuangan	1
10.	Kepala Pengadaan Bahan Kepala	1
11.	Kepala Perkapalan	1
12.	Kepala Ekspor	1
13.	Kepala Impor	1
14.	Kepala Quality Control	1
15.	Kepala Administrasi Pabrik	1
16.	Satpam	12
17.	Pembukuan dan Administrasi	1
18.	Mandor	20
19.	Kepala Sub Bagian	10
20.	Kepala Pabrik	1
21.	Karyawan	355
22.	Operator	155

	Total	**568**

Sumber: Data Arsip PT. Cipta Rimba Djaja

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang telah ditentukan peneliti. Dengan menggunakan model penelitian *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dari non *probability sampling.* Model penelitian *purposive sampling* mengharuskan peneliti untuk memilih sendiri kriteria populasi yang menurut peneliti sesuai dengan penelitian yang akan dijadikan sampel penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain, wawancara dan observasi.

a.Kuisioner

Metode kuisioner digunakan untuk mendapatkan data tentang proses rekrutmen, seleksi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cipta Rimba Djaja, kuisioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dan berdasarkan dengan indikator-indikator yang ada masing-masing jawabannya mempunyai skor yang berbeda.

E. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilahirkan dengan instrument tersebut .Untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid.
b. Jika nilai r hitung < r tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa indikator tidak valid

2) Uji Reahabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

a. Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
b. Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan < 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliable.

F. Teknik Analisis Data

1) Analisis Statistik Deskriptif

Pendapat dari ahli adalah menurut Ghozali, 2018 defenisi dari statistik deskriptif adalah memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varioan, maksimum, minimum, sum, range, kurosis, dan skewness (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan uji *Kolmogorov-Smirno* (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah:

- Jika signifikansi ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Sebaliknya jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* variabel residual berasa dibawah 0,05 maka data tersebut tidak tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Heteroekedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018b) salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi ini dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Atau setidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF≥ 10 dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu menjelaskan hubungan antara seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018) persamaan linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1X_1 + \beta 2X_2 + \beta 3X_3 + e}$$

4) Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Menurut (Ghozali, 2018, 108) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α)= 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

b. Uji Simultan

Dasar pengambilan keputusan Pengujian dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan yaitu:

a. Jika F hitung > F tabel maka = 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima (berpengaruh).
b. Jika F hitung > F tabel maka = 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima (tidak berpengaruh).

5) Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel imdependen terhadap variabel dependen secara simultan digunakan koefisien determinasi (Kd) menurut V. Wiratmaja Sujarweni (2018:188) rumus determinasi sebagai berikut.

Kd = $r^2 \times 100\%$

Keterangan:
Kd = Koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Semangat Kerja

No Item	STS		TS		RR		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	19	22,4%	16	18,8%	0	0	31	36,5	19	22,4%
2.	9	10,6%	30	35,3%	0	0	30	35,3%	16	18,8%
3.	7	8,2%	53	62,4%	0	0	14	16,5%	11	12,9%
4.	4	4,7%	6	7,1%	8	9,4%	60	70,6%	7	8,2%
5.	19	22,4%	46	54,1%	2	2,4%	10	11,8%	8	9,4%

Sumber: Data SPSS Versi 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Para karyawan bekerja tidak pernah menunda-nunda waktu."maka dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja yang bekerja di PT. Cipta Rimba Djaja tidak pernah menunda-nunda waktu sesuai dengan jawaban responden yang dominan menjawab setuju sebanyak 31 responden.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Tingkat absensi karyawan tergolong rendah." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 30 responden maka dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan tergolong rendah hal ini diakibatkan peraturan perusahaan yang begitu ketat sehingga bagi pekerja yang melanggar akan terkena sanksi.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Tingkat keluar masuknya karyawan dari perusahaan yang satu dengan yang lain itu rendah." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju sebanyak 53 responden maka dapat disimpulkan tingkat keluar masuk karyawan dari perusahaan yang satu dengan yang lain tergolong tinggi hal ini terjadi dikarenakan peraturan yang begitu ketat sehingga mereka sedikit lebih tertekan ketika dalam bekerja.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Sering terjadi kerusakan yang dilakukan oleh karyawan." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 60 responden maka dapat disimpulkan bahwa sering terjadi keteledoran karyawan ketika dalam bekerja sehingga sering terjadi kerusakan mendadak.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Setiap karyawan selalu bersemangat ketika bekerja." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju sebanyak 46 responden maka dapat disimpulkan bahwa kemudian setiap pekerja selalu berkeluh kesah akibat dari beratnya beban pekerjaan yang sering mereka terima.

Tabel 7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

No Item	STS		TS		RR		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	17,6%	26	30,6%	1	1,2%	32	37,6%	11	12,9%
2.	3	3,5%	30	35,3%	0	0	30	35,3%	22	25,9%
3.	2	2,4%	37	43,5%	`12	14,1	27	31,8%	7	8,2%
4.	12	14,1%	26	30,6%	11	12,9%	19	22,4%	17	20%
5.	3	3,5%	14	16,5%	39	45,9%	14	16,5%	15	17,6%

Sumber: Data SPSS Versi 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Pencahayaan di dalam ruangan kerja tergolong baik." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 32 responden maka dapat disimpulkan bahwa pencahayaan

di dalam ruangan tergolong baik namun tidak sempurna hal ini di sebabkan banyaknya mesin besar yang tertutup kearah cahaya.

2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Suhu di dalam ruangan tergolong panas dan tidak ada alat pendingin ruangan." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju dan juga setuju sama sama menjawab sebanyak 30 responden maka dapat disimpulkan bahwa ada sebagian ruangan yang terdapat suhu yang dingin namun juga ada yang cukup panas.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Ruangan desain terlihat tidak terkonsep dengan baik dan tidak tertata." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju menjawab sebanyak 37 responden maka dapat disimpulkan bahwa ruangan perusahaan terlihat tertata namun hanya ditemukan pada beberapa tempat saja tidak secara keseluruhan.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Hubungan antar karyawan dan pimpinan masih di temukannya tidak adanya batasan." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju menjawab sebanyak 26 responden maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat adanya batasan antara bawahan dan atasan seperti halnya pangkat dan jabatan yang menjadi acuan.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Hubungan antar sesama pekerja cukup baik." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab ragu-ragu menjawab sebanyak 39 responden maka dapat disimpulkan bahwa masih adanya hubungan yang baik antar sesama namun masih ada yang masih terdapat hubungan yang kurang baik.

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Pengembangan Karir

No	STS		TS		RR		S		SS	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	4	4,7%	36	42,4%	5	5,9%	31	36,5%	9	10,6%
2.	6	7,1%	30	35,3%	11	12,9%	32	37,6	6	7,1%
3.	10	11,8%	51	60,0%	2	2,4%	12	14,1%	10	11,8%
4.	6	7,1%	29	34,1%	24	28,2%	20	23,5%	6	7,1%
5.	6	7,1%	42	49,4%	18	21,2%	6	7,1%	13	15,3%

Sumber: Data SPSS Versi 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Kebijakan perusahaan tentangan pengembangan karir tergolong selalu di perhatikan." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setujumenjawab sebanyak 36 responden maka dapat disimpulkan bahwa segala kebijakan perusahaan terkadang sering tidak memperhatikan kepentingan para karyawan sehingga yang terjadi adalah kekecewaan yang karyawan dapatkan.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Karyawan yang berprestasi akan di berikan *reward*." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju menjawab sebanyak 32 responden maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan seharusnya harus memberikan para pekerjanya reward ketika karyawan tersebut dapat dikatakan berprestasi hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari para karyawan.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Karyawan yang berprestasi akan di berikan *reward*." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju menjawab sebanyak 32 responden maka dapat

disimpulkan bahwa perusahaan seharusnya harus memberikan para pekerjanya reward ketika karyawan tersebut dapat dikatakan berprestasi hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari para karyawan.

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Pihak perusahaan membuat pelatihan untuk proses kenaikan pangkat." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju menjawab sebanyak 29 responden maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan pangkat seharusnya tanpa megikuti proses pelatihan yang panjang namun hanya dengan pengalaman yang baik setiap karyawan sudah harus diberikan kenaikan pangkat.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Pengalaman kerja tidak menjadi menjadi tolak ukur dalam proses pengembangan karir." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju menjawab sebanyak 42 responden maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan dalam karir sangat membutuhkan pengalaman kerja yang baik, tanpa adanya penglaman kerja setiap pekerja akan lebih sulit dalam mengembangkan karirnya.

Tabel 9. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Karyawan

No Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	23	27,1%	42	49,4%	19	22,4%	1	1,2%	85	100%
2.	6	7,1%	27	31,8%	6	7,1%	36	42,4%	10	11,8%	85	100%
3.	14	16,5%	39	45,9%	`9	10,6%	12	14,1%	11	12,9%	85	100%
4.	0	0	39	45,9%	0	0	33	38,8%	13	15,3%	85	100%
5.	9	10,6%	32	37,6%	0	0	20	23,5%	24	28,2%	85	100%

Sumber: Data SPSS Versi 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Kondisi pekerjaan di dalam perusahaan tergolong berantakan." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab ragu-ragumenjawab sebanyak 42 responden maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua tempat ataupun ruangan yang ada di dalam perusahaan semua nya berantakan ada tempat-tempat tertentu yang mungkin di jadikan titik pengumpulan sampah.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk maju." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju menjawab sebanyak 42 responden maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua tempat ataupun ruangan yang ada di dalam perusahaan semua nya berantakan ada tempat-tempat tertentu yang mungkin di jadikan titik pengumpulan sampah.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Pihak pekerja sangat puas dengan upah yang di berikan oleh pihak perusahaan." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju menjawab sebanyak 39 responden maka dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan tidak puas dengan gaji atau upah yang mereka terima pada setiap bulannya hal ini dikarenakan upah yang hanya di bawah Upah Minimum Regional saja yang mereka dapat kan.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Sesama rekan kerja saling mendukung antara yang satu dengan yang lain." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju menjawab sebanyak 39 responden maka dapat disimpulkan bahwa

5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa "Sesama rekan kerja saling mendukung antara yang satu dengan yang lain." Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju menjawab sebanyak 32 responden maka dapat disimpulkan bahwa sesama rekan kerja sedikit kurang mendukung dalam bekerja.

B. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48166072
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.054
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil penelitian (2022) diolah dari SPSS 25

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nolai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpilkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Hetroekedastisitas

Tabel 11. Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.677	1.445		1.160	.249
	Semangat Kerja	.027	.072	.046	.381	.704
	Lingkungan Kerja	.111	.063	.200	1.752	.084
	Pengembangan Karir	-.129	.070	-.215	-1.839	.070
a. Dependent Variable: Abs						

Sumber: Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel semangat kerja yaitu 0,704 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 , kemudian pada pengujian yang kedua variabel lingkungan kerja yaitu dengan nilai 0,084 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan pada pengujian variabel pengembangan karir dapat dilihat nilai sig. 0,070 yang artinya bahwa

tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.446	2.370		.610	.543		
	Semangat Kerja	.097	.117	.083	.827	.410	.793	1.261
	Lingkungan Kerja	.442	.104	.403	4.265	.000	.886	1.129
	Pengembangan Karir	.364	.115	.308	3.174	.002	.838	1.193
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan								

Sumber: Data SPSS Versi 25

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel semangat kerja dengan nilai 0,793 yang berarti 0,793 > 0,10, variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,886 yang berarti 0,886 > 0,10 dan variabel pengembangan karir dengan nilai 0,838 yang berarti 0,838 > 0,10 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian semangat kerja yaitu sebesar 1,261 yang berarti 1,261 VIF < 10 , untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai VIF sebesar 1,129 yang berarti 1,129 VIF < 10, dan untuk variabel pengembangan karir dengan nilai VIF sebesar 1,193 yang berarti 1,193 VIF <10 hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.446	2.370		.610	.543
	Semangat Kerja	.097	.117	.083	.827	.410
	Lingkungan Kerja	.442	.104	.403	4.265	.000
	Pengembangan Karir	.364	.115	.308	3.174	.002
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						

Sumber: Data SPSS Versi 25

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Karyawan Kepuasan Karyawan adalah nilai Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 44,2%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa

peningkatan terhadap Kepuasan Karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Lingkungan Kerja.

D. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial

Tabel 14. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.446	2.370		.610	.543
	Semangat Kerja	.097	.117	.083	.827	.410
	Lingkungan Kerja	.442	.104	.403	4.265	.000
	Pengembangan Karir	.364	.115	.308	3.174	.002
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						

Sumber: Data SPSS Versi 25

Adapun penjelasan yang terkait dengan hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis ditolak yaitu ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial Semangat Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalan Uji T adalah T_{hitung} harus lebih besar dari $T_{tabel.}$
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial Pengembangan Karir mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

2) Uji Simultan

Tabel 15. Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.984	3	95.328	15.230	.000[b]
	Residual	507.004	81	6.259		
	Total	792.988	84			
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja						

Sumber: Data SPSS Versi 25

Berdasarkan uji simultan yang tekah dilakukan oleh ppenulis maka di dapat hasil bahwa variabel Semangat Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pengembangan Karir(X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan KaryawanPT. Cipta Rimba Djaja**.**

E. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 16. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601[a]	.361	.337	2.502
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja				

Sumber : Hasil SPSS (2022)

Berdasarkan uji koefesin yang telah dilakukan oleh penulis maka di dapat hasil bahwa *R Square* sebesar 0,361 berarti 36,1% faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT. Cipta Rimba Djaja dapat dijelaskan oleh semangat kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya 63,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja
   Berdasarkan kaitan dari jawaban responden yang telah disusun lalu di sebarkan kepada beberapa responden mengenai semangat kerja yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan hal yang mampu meningkatkan cara pandang karyawan ketika dalam bekerja sehingga mereka memperkecil masalah yang terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan ada PT. Cipta Rimba Djaja
   Pada variabel Lingkungan kerja dinyatakan bahwa responden lebih dominan menjawab tidak setuju terhadap kuisioner yang teah di sebarkan oleh penulis sehingga dapat menghasilkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman mampu memberikan rasa aman bagi para pekerja seperti pendapat dari Mardiana (2017:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.hasil pengujian uji t dapat dilihat dari penjelasan diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingat sig 5% maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji T adalah T_{hitung} lebih besar dari $T_{tabel,}$ dan variabel X1 tidak memenuhi ketentuan tersebut.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja
   Pada variabel Pengembangan Karir dapat di peroleh jawaban repsonden yang semuanya lebih dominan menjawab tidak setuju yang di hasilkan dari penyebaran kuisioner yang di lakukan penulis sehingga dapat di peroleh hasil bahwa pengembangan karir dapat di nyatakan suatu peningkatan penting dan juga jalan yang harus dilakukan agar meningkatkan moral dan cara pandang pekerja hal ini sejalan dengan teori dari Sadili Samsudin (2016:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.hasil pengujian uji t dapat dilihat dari penjelasan diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingat sig 5% maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalan Uji T adalah T_{hitung} harus lebih besar dari T_{tabel}..

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian uji secara parsial dengan kriteria dan ketentuan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Semangat Kerja tidak mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji secara parsial dengan kriteria dan ketentuan pengujian tersebut dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positifdan signifikanterhadap Kepuasan Karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji secara parsial dengan kriteria dan ketentuan pengujian tersebut dapat disimpulkan secara parsial Pengembangan Karir mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian uji secara simultan dengan kriteria dan ketentuan pengujian tersebut dapat disimpulkan Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden yang penulis terima dari hasil penyebaran kuisioner terhadap repsonden penelitian ditemukan bahwa responden lebih dominan menjawab tidak setuju dengan pernyataan yang penulis telah siapkan sebelumnya, artinya bahwa pernyataan yang penulis buat adalah yang berkaitan dengan semangat kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir dan juga kepuasan karyawan itu sendiri maka di hasilkan jawaban yang kesimpulannya adalah kurangnya rasa puas para karyawan ketika bekerja maupun kenyamanan yang belum mereka dapatkan sehingga penulis menyarankan bahwa pihak perusahaan harus mampu memenuhi hak-hak dan juga memenuhi keinginan dari para pekerjanya sehingga nantinya akan berdampak juga terhadap perusahaan itu sendiri.
2. Bagi Universitas, di harapkan bagi pihak kampus agar sedianya memberikan saran serta masukan kepada penulis mengenai apa, bagaimana penelitian yang dilakukan penulis agar selalu bersifat objektif dan transparan agar tidak menyudutkan kepada pihak-pihak tertentu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

REFERENSI

[1] Abdurrahamat (2018). Defenisi Kepuasan Karyawan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit..

[2] Achmad dkk (2020). Fungsi serta tujuan Kepuasan karyawan.

[3] Abdurahmat (2018). Aspek-Aspek Kepuasan Karyawan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit.

[4] Abdus (2019). Aspek-Aspek Kepuasan Karyawan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit.

[5] Afandi (2018) Defenisi Lingkungan Kerja Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

[6] Alfred (2018). Defenisi Semangat Kerja Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.

[7] Aminah Putri Rezeki, Cut Devi Maulidia Sari, Nabila Himy (2020), Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Sebagai Variabel Determinasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan. Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen, Vol. 4 No. 2 2020 ISSN 2614-2147.

[8] Anwar Prabu Mangkunegara, 2018. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.

[9] Anoraga (2019). Defenisi Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit.

[10] Alex S. Nitisemito (2018). Defenisi Lingkungan Kerja

[11] A. Sihotang (2018). Indikator Pengembangan Karir.

[12] Busro (2018). Defenisi Semangat Kerja Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

[13] Burt dalam Reflita (2018). Faktor-Faktor Dari Kepuasan Karyawan.