

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.009.2.07

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUM PERUMNAS KANTOR PUSAT JAKARTA TIMUR

Sholikhah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: sholikhahlabs@gmail.com

Amoi Sanyo Simanjuntak

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: amoisanyo04simanjuntak@gmail.com

Widya Parimita

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: widya_parimita@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui deskripsi pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Perumahan Nasional, (2) Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Perumahan Nasional, (3) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Perumahan Nasional, (4) Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Perumahan Nasional, (5) Untuk mengetahui kontribusi pengembangan karir, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Perumahan Nasional. Penelitian ini dilakukan terhadap 127 karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 20.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode random sampling. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan kerja salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sebaliknya ketika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja tentunya karyawan tersebut tidak menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal (Okiy *et al.*, 2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir. Dengan pengembangan karir yang baik akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja, tingkat retensi yang lebih tinggi, dan turnover yang lebih rendah (Waspodu *et al.*, 2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Motivasi Dalam meningkatkan motivasi karyawan diperlukan beberapa tujuan antara lain, dengan meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik serta menempatkan karyawan dengan benar pada suatu posisi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan (Parimita *et al.*, 2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Budaya organisasi yang baik akan mampu mendukung efektivitas tugas pekerjaan

baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga kemampuan untuk lebih berkembang di perusahaan dapat juga menjadi sumber kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan sudah tercapai, maka dengan mudah tujuan-tujuan perusahaan akan terwujud (Suwanto *et al.*, 2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Namun berdasarkan observasi lapangan pada Perusahaan Umum Perumahan Nasional Kantor Pusat, ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu terdapat dugaan kepuasan kerja yang rendah yang dirasakan oleh karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional. Hal ini dapat terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang fluktuatif dari tahun 2013 hingga tahun 2017 dibawah ini. Menurut Bateman: 2014 salah satu tingginya tingkat ketidakpuasan kerja karyawan yaitu tingginya ketidakhadiran karyawan yang bersifat fluktuatif atau *absenteeism* dan sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Koko *et al.*, 2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat ketidakpuasan kerja karyawan ditunjukkan oleh ketidakhadiran karyawan yang bersifat fluktuatif (ketidaktetapan).

Berikut ini adalah data absensi ketidakhadiran (alpha) pada karyawan Perum Perumnas kantor pusat pada tahun 2013-2017:

Tabel 1
Data Absensi (Alpha) Karyawan pada Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur
Periode Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan (Hari)
2013	24
2014	47
2015	17
2016	38
2017	50

Sumber: Perum Perumnas Jakarta Timur

Dari tabel 1 terlihat peningkatan dan penurunan jumlah ketidakhadiran karyawan Perum Perumnas tiap tahunnya. Tahun 2013 sebanyak 24 ketidakhadiran, tahun 2014 meningkat menjadi 47 ketidakhadiran, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2015 menjadi 17 ketidakhadiran, lalu tahun

2016 mengalami peningkatan sebanyak 21 orang menjadi 38 ketidakhadiran, dan tahun 2017 terdapat peningkatan sebanyak 12 orang dengan jumlah total 50 ketidakhadiran.

Dapat terlihat bahwa data ketidakhadiran karyawan di Perum Perumnas mengalami fluktuasi (ketidaktetapan), dimana ketidakhadiran karyawan mengalami grafik naik turun, sehingga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah (Suwati *et al.*, 2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa data kehadiran karyawan yang mengalami fluktuatif (ketidaktetapan) mengindikasikan kepuasan kerja yang rendah dan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional?
5. Seberapa besar kontribusi pengembangan karir, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir pada karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi pada karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi pada karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar kontribusi pengembangan karir, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Malthis (2010:231) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan karyawannya dalam bekerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan.

Pendapat lain yaitu menurut Robbins & Judge (2009:113) "*job satisfaction is a positive feeling about one's job resulting from an evaluation of its characteristics*". Yang berarti kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

Selanjutnya, Yukl dalam Usman (2009:134) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai "sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan" sedangkan menurut Herberts dalam Widodo (2010) menyatakan "*job satisfaction is a personal reaction, an emotional state*" (kepuasan kerja adalah suatu kondisi

personal dan bersifat emosional). Karena bersifat personal, artinya yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat yang tidak selalu sama antara individu dengan individu lainnya. Dan karena bersifat emosional dampaknya akan cukup terasa untuk seseorang apabila mereka puas atas pekerjaannya atau sebaliknya.

Kesimpulan dari pernyataan ahli diatas tentang kepuasan kerja adalah kepuasan kerja bersifat subjektif dan setiap orang tidaklah sama atau bersifat relatif. dihasilkan dari persepsi telah memenuhi perannya dalam organisasi dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2011:121) pengembangan karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang yang membantu memantapkan karirnya sesuai dengan yang diinginkan dan dapat mengembangkan diri secara maksimum selama rentang hidup orang tersebut.

Sedangkan menurut Handoko (2012:113) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong oleh penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan.

Selanjutnya Flippo (2010:231) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan oleh penulis bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai, dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karir, dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karir, dan secara rutin mengevaluasi, merevisi, dan meningkatkan rancangannya. Karir juga merupakan suatu proses interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri.

Motivasi

Menurut Prabu dalam buku *Perilaku Organisasi* karangan Newston (2011 :142) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Sedangkan Senada dengan Robbins (2011:432) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persintence*) perilaku sukarela. Karyawan yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu, untuk sejumlah waktu tertentu.

Selanjutnya Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011:175) memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya dengan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus, dan adanya tujuan.

Budaya Organisasi

Menurut James A.F Stoner (2011:165) menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah.

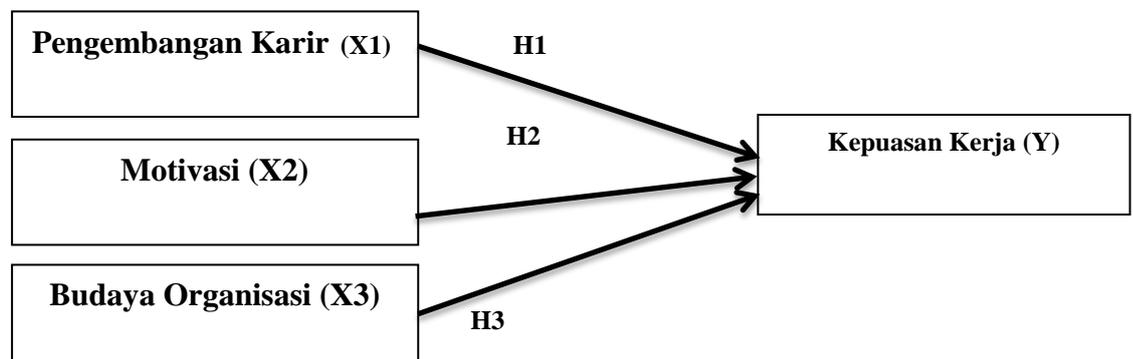
Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo (2011:123) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi

anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Selanjutnya Cremers dan Reynold (2010:105) menyatakan budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama anggota organisasi. sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa defenisi di atas dapat penulis simpulkan budaya organisasi merupakan pikiran, adat istiadat, yang telah berkembang dan menjadi kebiasaan di dalam suatu kelompok kerjasama (organisasi) atau dengan kata lain bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan kajian teori dan model penelitian di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H₁):

H₀ : Pengembangan Karir (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional

Ha : Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

Hipotesis 2 (H_2):

H₀ : Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

Ha : Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

Hipotesis 3(H_3):

H₀ : Budaya Organisasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

Ha : Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan melalui kuesioner serta data sekunder berupa data karyawan diperoleh peneliti dari HRD Perum Perumnas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel acak atau *stratified random sampling*. Sampel acak menggunakan sampel populasi yang diambil dari setiap divisi untuk dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perumnas sebanyak 127 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur oleh peneliti. Alat pengukur yang digunakan yaitu kuesioner. Kriteria pengujian validitas adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid sehingga harus dihilangkan atau diganti.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Item Valid	Item Tidak Valid
Kepuasan Kerja	13	13	0
Pengembangan Karir	10	10	0
Motivasi	7	7	0
Budaya Organisasi	10	10	0

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan Tabel 2. hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi tidak mempunyai item pernyataan yang tidak valid, karena r_{hitung} tiap instrumennya lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat yaitu nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen reliabel. Sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3. berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.710	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₁)	0.870	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.818	Reliabel
Budaya Organisasi	0.774	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Pada Tabel 3. terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.710, pengembangan karir sebesar 0.870, motivasi

sebesar 0.818, dan budaya organisasi sebesar 0.774.. Maka instrumen dari keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data mentah variabel penelitian merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan pada perum perumnas berjumlah 127 orang karyawan. Hasil jawaban dari kuesioner tersebut akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh skor tidak setuju (ts) sebesar 50.6%. Berada dalam interval skor 41%-60% dengan keterangan rendah. Kontribusi terbesar untuk jawaban tidak setuju terdapat pada dimensi dukungan rekan kerja. Karyawan berpendapat kepuasan kerja masuk ke dalam kriteria rendah karena karyawan tidak dapat menjalin keakraban dengan rekan kerja baik didalam maupun diluar jam kerja.

Pada variabel pengembangan karir memperoleh skor tidak setuju (ts) sebesar 37.6%. Berada dalam interval skor 21%-40% dengan keterangan kurang baik. Kontribusi terbesar yang menyebabkan pengembangan karir karyawan masih kurang baik terdapat pada dimensi pembimbing, dimana sebanyak 43% responden menjawab tidak setuju, dan diindikasikan bahwa mereka belum diberikan arahan yang jelas oleh atasan tentang jenjang karir yang dapat dicapai oleh karyawan.

Selanjutnya motivasi memperoleh skor tidak setuju (ts) sebesar 36.3%. Berada dalam interval skor 21%-40% dengan keterangan sangat rendah. Kontribusi terbesar yang menyebabkan motivasi karyawan yang sangat rendah terdapat pada dimensi kebutuhan berprestasi, dimana sebanyak 46% responden menjawab tidak setuju, dan diindikasikan bahwa mereka belum mendapatkan

motivasi yang mampu membangun untuk lebih baik serta lebih termotivasi dalam perusahaan.

Pada variabel budaya organisasi memperoleh skor tidak setuju (ts) sebesar 49.7%. Berada dalam interval skor 41%-60% dengan keterangan tidak baik. Kontribusi terbesar yang menyebabkan budaya organisasi tidak baik terdapat pada dimensi orientasi hasil, dimana sebanyak 45% responden menjawab tidak setuju, dan diindikasikan bahwa mereka belum mampu menyesuaikan diri terhadap budaya perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 6. berikut:

Berdasarkan Tabel 6. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja 0.147, pengembangan karir 0.150, motivasi 0.143, dan budaya organisasi 0.062 . Maka nilai signifikansi lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja, pengembangan karir, motivasi, dan budaya organisasi berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan uji regresi linear berganda.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai hubungan yang linear atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan *test for linearity*.

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel pengembangan karir pada Tabel 7. dapat diketahui nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja

		ANOVA Table					
		Sum of	df	Mean	F	Sig.	
		Squares		Square			
Kepuasan_ Kerja *	Between Groups	(Combined)	199.375	14	14.241	1.440	.000
		Linearity	3.560	1	3.560	.360	.000
		Deviation from Linearity	195.815	13	15.063	1.523	.120
Motivasi	Within Groups	1107.554	112	9.889			
	Total	1306.929	126				

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 20,2018

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan motivasi pada tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

		ANOVA Table					
		Sum of	df	Mean	F	Sig.	
		Squares		Square			
Kepuasan_Ker ja *	Between Groups	(Combined)	163.479	16	10.217	.983	.080
		Linearity	2.063	1	2.063	.198	.000
		Deviation from Linearity	161.416	15	10.761	1.035	.006
Budaya_Orga nisasi	Within Groups						

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			
	Pengembangan_Motivasi_Karir	Budaya_Organisasi	Unstandardid Residual
Pengembangan_Motivasi_Karir	1		
Budaya_Organisasi		1	
Unstandardid Residual			1

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 20,2018

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan budaya organisasi pada tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Hasil Uji Multikolinearitas

Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 10. berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan_Karir	.990	1.010
	Motivasi	.991	1.009
	Budaya_Organisasi	.983	1.017

Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 20, 2018

Dilihat dari tabel 6 diketahui angka VIF untuk variabel pengembangan karir adalah sebesar 1,010; variabel motivasi sebesar 1,009; dan variabel budaya organisasi sebesar 1,017. Nilai VIF ketiga variabel dibawah 5, maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Dengan demikian model regresi dapat diterima

		Correlation	1.000	.001	.069	.009
Spearman's rho	Pengembangan_Karir	Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	.991	.441	.919
		N	127	127	127	127
	Motivasi	Correlation	.001	1.000	.071	.020
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.991	.	.426	.822
	Budaya_Organisasi	N	127	127	127	127
		Correlation	.069	.071	1.000	.032
		Coefficient				
	Unstandardized Residual	Sig. (2-tailed)	.441	.426	.	.723
		N	127	127	127	127
		Correlation	.009	.020	.032	1.000
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	.919	.822	.723	.	
	N	127	127	127	127	

Dari Tabel 7, diketahui korelasi antara pengembangan karir dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,919; korelasi antara motivasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,822; dan korelasi antara budaya organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,723. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil Uji t

Model		t	Sig.
	(Constant)	6.776	.000
1	Pengembangan_Karir	2.708	.000
	Motivasi	2.584	.000
	Budaya_Organisasi	2.445	.000

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (2018)

Hipotesis 1:

H₀ : Pengembangan Karir (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional

H_a : Pengembangan Karir (X₁) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,708 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $127-3-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,979 dengan demikian $t_{hitung} (2,708) > t_{tabel} (1,979)$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji t, H_0 pada variabel pengembangan karir ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,708) > t_{tabel} (1,979)$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Waspodo *et al.*, 2017 memiliki kontribusi sebesar 0,725 dapat diartikan bahwa 72,5% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel pengembangan karir. Selanjutnya penelitian Suwati *et al.*, 2016 dan Edward *et al.*, 2016 memiliki kontribusi sebesar 0,694 dapat diartikan 69,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel pengembangan karir. Berdasarkan penelitian terdahulu dibuktikan juga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2:

H_0 : Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

H_a : Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,584 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan

nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $127-3-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,979 dengan demikian $t_{hitung} (2,584) > t_{tabel} (1,979)$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 2 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji t, H_0 pada variabel motivasi ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,584) > t_{tabel} (1,979)$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaiful *et al.*, 2017 yang menunjukkan motivasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 0,678 dapat diartikan bahwa 67,8% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel motivasi dan Parimita *et al.*, 2015 menemukan *adjusted R square* sebesar 0,509 yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 50,9%. Berdasarkan penelitian terdahulu dibuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 3:

H_0 : Budaya Organisasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

H_a : Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perusahaan Umum Perumahan Nasional.

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,445 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $127-3-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar

1,979 dengan demikian $t_{hitung} (2,445) > t_{tabel} (1,979)$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji t, H_0 pada variabel budaya organisasi ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,445) > t_{tabel} (1,979)$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Set Xaverius *et al.*, 2016 yang menunjukkan sebesar 0,726 yang dapat diartikan sebesar 72,6% variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel budaya organisasi. Selanjutnya penelitian Herawan *et al.*, 2015 dan Suwanto *et al.*, 2015 memiliki kontribusi 0,704 yang dapat diartikan sebesar 70,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh budaya organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu dibuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary^b		
R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.728	0.716	3.246

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerj

Sumber Perhitungan SPSS versi 20 (2018)

Berdasarkan Tabel 9. diketahui nilai R Square sebesar atau 72,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi, dan budaya organisasi dapat memprediksi kelayakan model terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas sebesar 72,8%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Perumnas Pusat” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Deskripsi mengenai Pengembangan Karir, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Perum Perumnas adalah sebagai berikut:

Pengembangan karir yang ada di dalam Perum Perumnas termasuk dalam kategori kurang baik; Motivasi yang ada di dalam Perum Perumnas termasuk dalam kategori sangat rendah; Budaya Organisasi yang ada di dalam Perum Perumnas termasuk dalam kategori kurang baik; Tingkat kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas termasuk dalam kategori sangat rendah sekali, kemudian terbukti secara empiris pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas, selanjutnya terbukti secara empiris motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas, terbukti juga secara empiris budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas, dan terbukti secara empiris model dalam penelitian ini Pengembangan karir, Motivasi, dan Budaya Organisasi layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di Perum Perumnas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Pihak perusahaan perlu membuat aturan mengenai promosi jabatan atau jenjang karir yang jelas dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan perlu merencanakan pengembangan karir yang jelas bagi karyawan, pihak perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawan dalam mencapai target

yang akan ditetapkan oleh perusahaan dengan menyediakan *reward* kepada karyawan yang mampu mencapai target.

d. Perusahaan perlu menyediakan peraturan yang mampu membimbing perilaku karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Riani (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bahri, S., dan Chairatun, N.Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 18(1).
- Hafid, A.J., Mahfudnurnajamuddin, S., dan Latief, B. (2016). The Effect Career Development, Leadership Style, and Organization Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal Of Business and Management*, Vol. 5(3).
- Herawan, K.M., Djudi, M., dan Gunawan, N.E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1(1).
- Hani, Handoko. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Rajagrafindo Persada.
- Malthis. (2010). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mohammad. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Newstrom. (2011). *Organizational Behaviour*. New work.
- Okiy. (2016). Influence Motivation, Ability, and Discipline On Job Satisfaction Employee Departement Sales Marketing PT. Pionirbeton Industry Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 7(1).
- Parimita, W., Aneu Afrilla,W.L., dan Wahyu, H.A. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos (Persero) Bekasi. *Jurnal Riset Sains Indonesia*, Vol. 6(1).
- Robbins. (2008). *Organizational Behaviour*. New Jersey Prectice-Hall.
- Suparno. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Erlangga.
- Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (*center for academic publishing service*).
- Suwati, M.M., dan Gagah, E. (2016). Influence Of Motivation Work, Career Development And Organization On The Job Satisfaction And Implications On The Perfomance Of Employees (Case On Babinminvetcaddam IV/Diponegoro). *Jurnal Of Management*, Vol. 2(2).
- Suwanto, FX., (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 19(2).

- Umar, A. (2015). The Effect Of Motivation And Career Development Against Employee's Perfomance and Job Satisfaction Of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia. *International Journal Of Mangement Sains*, Vol. 5(9).
- Wahyu, W.A., Dharmawan, R., dan Wahyu, H.A. (2017). The Influence Of Compesation, Motivation and Career Development On Employees Job Satisfaction at PT. Nikko Cahaya Electric. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 8(1).
- Winardi. (2009). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Media Group.
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Bandung: PT. Rajagrafindo Persada.
- Xaverius, T.S., Taher, A., dan Umar, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organizational, dan *Intention To Leave*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3(3).
- Yusuf Arif (2014). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.