
Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center di Dalung

Ni Nyoman Suriani* dan Kadek Anggi Sucita

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia

suriani@gmail.com

How to cite (in APA style):

Sucita, K, A., Suriani, N, N. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Monarch Cruise Line And Hospitality Training Center Di Dalung*, 1(1), pp.01-16. <http://dx.doi.org/10.22225/wmbj.1.1.1008.1-8>

Abstract

In an effort to improve the work satisfaction of the employees of Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center, there are several components that need to be considered, such as career development and the work environment of the employees. The purpose of this study was to determine the effect of career development and physical work environment on the job satisfaction of the employees of Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center in Dalung. Data analysis was carried out by applying multiple linear regression analysis, classical assumption test, F statistical test, and t test statistical. From the results of the study it can be concluded that career development partially has a positive and significant effect on the job satisfaction of the employees of Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center. and the physical work environment does too.

Keywords: *career development; physical work environment; employee job satisfaction.*

Abstrak

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan Monarch Cruise Line And Hospitality Training Center, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti pengembangan karir dan lingkungan kerja karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada monarch cruise line and hospitality training center di Dalung. Analisis data terdiri dari Analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistik F dan uji statistik t. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center. Kemudian variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center.

Kata kunci: pengembangan karir; lingkungan kerja fisik; kepuasan kerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan pariwisata Bali dari tahun ke tahun telah meningkat, namun dalam perkembangan itu juga telah terjadi cobaan-cobaan yang berupa tragedi yang menyebabkan kunjungan wisatawan ke Bali mengalami penurunan. Sehingga banyak tenaga kerja Bali merubah *mindset* untuk bekerja ke luar negeri. Salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan yang bergerak dibidang pariwisata khususnya Kapal pesiar yaitu Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center. Untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat mendukung jalannya kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Pada penelitian sebelumnya, Khuzaimah (2017) menemukan variabel pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Khuzaimah, 2017). Astrika (2017) dalam penelitiannya menemukan lingkungan ker-

ja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat dan sebaliknya (Astrika, 2017). Hasil penelitian Sidartha (2016) menunjukkan bahwa, pengembangan karir (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) karyawan pada Kantor Cabang Perum DAMRI Mataram, lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) karyawan pada Kantor Cabang Perum DAMRI Mataram, pengembangan karir (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y2) karyawan pada Kantor Cabang Perum DAMRI Mataram, lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y2) karyawan pada Kantor Cabang Perum DAMRI Mataram, kepuasan kerja (Y1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y2) karyawan secara signifikan pada Kantor Cabang Perum DAMRI Mataram (Siddharta, 2016).

Berdasarkan pendahuluan diatas, penelitian ini bertujuan menganalisis tentang pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center dan pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Karir adalah suatu bagian dari perjalanan hidup dan tujuan seorang, oleh karena itu setiap orang mempunyai hak mempunyai kewajiban untuk hidup yang sukses dan mendapatkan karir yang baik atau maksimal (Mulyadi, 2015). Menurut Edi Sutrisno (2013) ada 5 faktor yang bisa mempengaruhi baik dan tidaknya karir seseorang. Untuk itu kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, jika karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih baik. Kelima faktor tersebut adalah sebagai berikut: Sikap atasan dan rekan sekerja, Pengalaman, pendidikan, prestasi, faktor nasib (Sutrisno, 2013).

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja meliputi ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja, keadaan udara, warna, kebersihan dan musik (Tohardi, 2010). Untuk mengukur lingkungan kerja fisik digunakan indikator-indikator sebagai berikut: Penataan ruangan, Pewarnaan dalam ruangan, Penerangan dalam ruangan, Suara bising, Sirkulasi udara dalam ruangan, Bau-bau dalam lingkungan kerja, Kebersihan lingkungan kerja, Alunan suara musik (Tohardi, 2010).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2011). Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi: prestasi kerja, kemangkiran, keinginan pindah, usia, tingkat jabatan, besar kecilnya organisasi (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012).

III. METODE

Penelitian ini dilakukan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center yang beralamat di Jalan Pandu No. 27 Br. Dukuh Dalung, Kuta Utara. Yang menjadi obyek penelitian ini adalah bidang Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengembangan karir, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 85 orang karyawan Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center. Oleh karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik sampel yang dipakai adalah teknik sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu 35 orang.

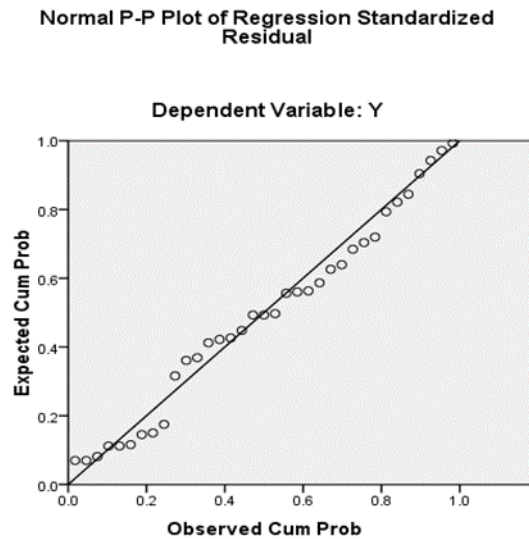
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan atau

variabel terikatnya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria yang digunakan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi Normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi Normalitas. Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*, maka diperoleh hasil uji normalitas seperti pada gambar berikut.



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat pada Gambar 1 di atas, grafik plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa grafik di atas menunjukkan model regresi ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, normalitas suatu data juga dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig dari uji Kolmogorov Smirnov. Adapun hasil uji Kolmogorov Smirnov seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|------------------------|-------------------------|
| | N | 35 |
| Normal Parameters ^{a, b} | Mean | 20.9429 |
| | Std. Deviation | 2.19549 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .204 |
| | Positive | .204 |
| | Negative | -.102 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | 1.206 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | .109 |

a. Test distribution is Normal.

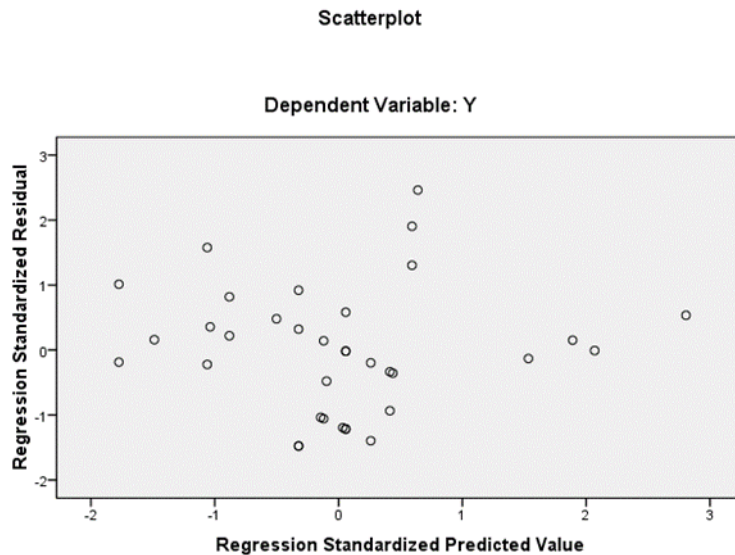
b. Calculated from data.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig dari uji Kolmogorov smirnov sebesar 0,109 lebih besar dari nilai (α) 0,05, yang berarti bahwa sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.

Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui, apakah pada model regresi yang dihasilkan di depan

terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Adapun kriteria yang digunakan (Husein Umar, 2010:82-84) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisita

Pada Gambar 2 di atas tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi (Y) kepuasan kerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas yaitu (X_1) pengembangan karir dan (X_2) lingkungan kerja fisik.

Uji Multikoloniaritas

Gejala multikoloniaritas berarti terjadi korelasi antar variabel bebas, misal antar X_1 dengan X_2 . Dalam analisis regresi tidak boleh terjadi multikoloniaritas, karena akan membiaskan atau menjadi kurang jelas, variabel X mana yang sesungguhnya berpengaruh terhadap Y.

Multikoloniaritas dapat dilihat dari nilai *tolerance*, dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan $VIF > 10$ (Husein Umar, 2010:80-82). Nilai VIF dapat dilihat pada *coefficients* pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikoloniarita

| Model | | Collinearity Statistics ^a | |
|-------|----|--------------------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | .967 | 1.042 |
| | X2 | .967 | 1.042 |

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan multikoloniaritas antara variabel bebas (X_1) pengembangan karir dan (X_2) lingkungan kerja fisik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor dimanipulasi. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Sugiyono, 2014 : 277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = kepuasan kerja karyawan

a = nilai konstan

X_1 = pengembangan karir

X_2 = lingkungan kerja fisik

b_1 = Koefisien regresi pengembangan karir (X_1)

b_2 = Koefisien regresi dari lingkungan kerja fisik (X_2)

Selanjutnya dengan menggunakan program SPSS 17.0 for windows, maka hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.321 | 4.448 | | .297 | .768 |
| | X1 | .830 | .183 | .591 | 4.535 | .000 |
| | X2 | .265 | .108 | .321 | 2.463 | .019 |

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4
Hasil Uji F

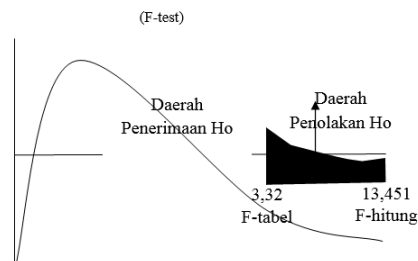
| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 74.852 | 2 | 37.426 | 13.451 | .000 ^b |
| | Residual | 89.034 | 32 | 2.782 | | |
| | Total | 163.886 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah sebesar 13,451 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,32 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Menggambar daerah penolakan dan penerimaan H_0



Gambar 2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 17.0 for windows dan sesuai kriteria pengujian, diperoleh F-hitung adalah 13,451 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,32 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji signifikansi koefisien regresi secara parsial (Uji statistik t)

Untuk menguji apakah koefisien regresi parsial berbeda secara signifikan (nyata) dari nol atau apakah variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center.

Pengujian pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center.

$H_0 : b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center.

Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k-1 = 35-2-1 = 32$, diperoleh nilai t-tabel $(0,05;33) = 1,697$ (Lampiran 8).

Kriteria pengujian

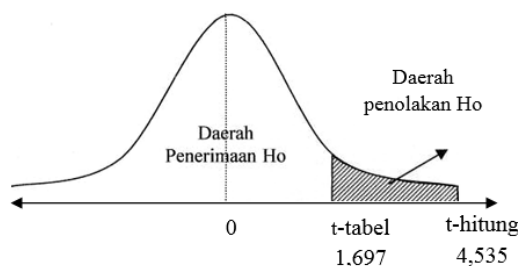
Jika $-t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq t_{hitung}$ diterima berarti pengaruh tidak signifikan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti pengaruh signifikan.

Menentukan besarnya t-hitung

Hasil pengujian dengan program SPSS 17.0 for window menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel pengembangan karir diperoleh sebesar 4,535 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lampiran 6).

Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0



Gambar 3

Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
(t-test) Variabel Pengembangan karir

Keputusan

Dari hasil analisis dan gambar 3 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,535 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center.

Pengujian pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center.

$H_0 : b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center.

Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k-1 = 35-2-1 = 32$, diperoleh nilai t-tabel $(0,05;33) = 1,697$ (Lampiran 8).

Kriteria pengujian

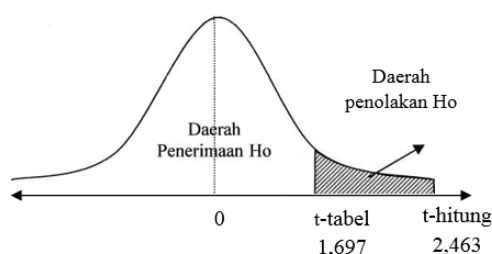
Jika $-t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq t_{hitung}$ diterima berarti pengaruh tidak signifikan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti pengaruh signifikan.

Menentukan besarnya t_{hitung}

Hasil pengujian dengan program SPSS 17.0 for window menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh sebesar 2,463 dengan signifikansi 0,019 (lampiran 6).

Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 .



Gambar 4

Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
(t-test) Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Keputusan

Dari hasil analisis dan gambar 4 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,463 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center.

IV. SIMPULAN

Pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center dan pada pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center. Kepada pimpinan dan manajemen Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center hendaknya memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya, yang artinya tidak menggunakan unsur subjektif dalam melaksanakan program pengembangan karir karyawan, selain itu, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi namun pendidikan masih kurang, diberikan pendidikan yang lebih tinggi kepada karyawan tersebut untuk dapat mempromosikan peningkatan karir bagi karyawan tersebut. Lingkungan kerja fisik terutama pada penataan peralatan dalam ruangan hendaknya diperbaiki dan ditata dengan rapi, sehingga ruang gerak menjadi lebih luas dan tidak mengganggu aktivitas karyawan dalam bekerja, selain itu, pewarnaan hendaknya diperhatikan agar tidak terlalu mencolok yang membuat kesan ruangan nampak silau dan untuk mengurangi suara bising dari kendaraan bermotor di jalan raya, hendaknya ruangan dilengkapi dengan alat peredam suara, sehingga tidak sampai mengganggu aktivitas karyawan di dalam ruangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Retrieved from <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- Astrika, C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Johan Sentosa Bangkinang. *JOM Fekon*, 4(1), 484–494.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Khuzaimah, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1),

667–679. Retrieved from <http://www.albayan.ae>

- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Inmedia.
- Sidharta, R. B. F. I. (2016). Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Cabang Perum Damri Mataram). *Jurnal Distribusi (Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis)*, 4(1), 53–70.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen SDM*. Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. (2010). *Manajemen SDM*. Bandung: CV Mandal Maju.
- Wirawan, N. (2011). *Statistik 2 (Statistik Inferensia)* (Edisi Kedu). Denpasar, Bali: Keraras Emas.