

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 182-191

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Analysis of Factors that Affect Employee job satisfaction

Rahmad Bahagia¹, Linzzy Pratami Putri²

Email: rahmadbahagia@umsu.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri, Kota Medan – Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

This research is motivated by the dissatisfaction experienced by some employees in work caused by lack of communication and concern of superiors in work operations and in employee career development. Another thing that causes employee dissatisfaction is the uncomfortable work environment for employees. This type of research is associative research and samples were taken as many as 104 people. The data collection techniques in this study list questions (Questioners). The data used is quantitative data and in analysis using classic assumption data analysis techniques, multiple linear regressions and hypothesis testing. Based on the results of the study, partial communication has a significant influence on employee job satisfaction, career development has a significant effect on employee job satisfaction and the work environment also has a significant influence on employee job satisfaction. Simultaneously the influence of communication, career development and work environment on employee job satisfaction is obtained gis value. (2 tailed) amounting to $0.000 < \alpha 0.05$ it can be stated that communication, career development and work environment significantly affect the job satisfaction of employees of PT employees. PLN (Persero) Medan Area.

Keywords : *Communication, career development, work environment, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas yang tinggi. Salah satu kewajiban seorang manajer perusahaan adalah memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan membuat perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan yang dapat memelihara dan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja secara produktif. Tindakan-tindakan harus dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, karena selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan, sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, tujuan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam perusahaan. Dengan tindakan pemahaman karyawan ini perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawan.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 182-191

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Tingkat kepuasan yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Menurut Robbins (2008) karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Oleh sebab itu, perusahaan harus menetapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam perusahaan.

Temuan dari hasil survei pada tempat penelitian, ditemukan bahwa para karyawan tingkat kepuasan kerjanya belum seperti yang diharapkan, hal ini ditandai dengan kurangnya komunikasi antara sesama karyawan serta dari para pimpinan untuk memberikan bimbingan, arahan maupun motivasi kerja pada karyawan, Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena system operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan komunikasi, apabila komunikasi tidak ada maka para karyawan tidak akan mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya dan pimpinan juga tidak dapat menerima masukan dan informasi dari para karyawannya. Hal-hal ini yang membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga membuat pekerjaan yg diberikan tidak dapat dikerjakan secara maksimal. Komunikasi yang efektif dapat mendorong timbulnya kinerja yang lebih baik.

Demikian halnya temuan survei tentang masalah pengembangan karir, dimana kurangnya kepedulian para atasan dalam perencanaan karir karyawan. Bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan mengenai langkah apa yang perlu diambilnya agar memungkinkannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar. Dengan demikian seseorang pekerja juga harus memperhitungkan berbagai faktor minat untuk dipromosikan seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya.

Temuan survei lainnya mengenai masalah lingkungan kerja juga menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan padanya tepat waktu, yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena tempat mereka bekerja seperti lingkungan kerja fisiknya kurang mendapat perhatian, suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja yang sempit, kebisingan, kepadatan dan peralatan yang berserakan. Faktor-faktor fisik inilah yang sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Atas dasar itulah diperkirakan bahwa dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mampu membuat karyawan bersemangat untuk meningkatkan prestasi karyawan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 182-191

individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Hasibuan (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Robbins (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai (2005) kepuasan kerja (*job satisfaction*) itu merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan. Sebagai makhluk social, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya, rasa ingin tau itu memaksa manusia untuk berkomunikasi. Menurut Mangkunegara (2013) komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan Edwin (2013) berpendapat komunikasi merupakan aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis.

Menurut Usman (2011) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari beberapa uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan atau penyampaian suatu informasi, ide, pesan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang kurang baik menjadi sumber konflik antar pribadi atau antar kelompok dalam organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap karyawan dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Dengan pengembangan karir yang didapatnya ia akan memperoleh kepuasan materi seperti mendapat fasilitas, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan dan sebagainya sedangkan kepuasan non materil seperti perasaan senang, bangga dan sebagainya. Pengembangan karir menurut Hadari Nawawi (2005) ada beberapa pengertian yaitu:

- a. Suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
- b. Perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan semakin menjadi matang.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 1 Hal 182-191

- c. Usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dan difokuskan pada peningkatan dan penambahan seseorang pekerja.

Berikutnya Handoko (2003) mengemukakan pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai memecahkan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefesienan dalam bekerja dan sebagainya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja. Untuk lebih jelasnya lagi pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan dengan pendapat oleh beberapa ahli. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Nitisemito (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

METODOLOGI

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif untuk melihat hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan teknik pengumpulan data, penelitian ini tergolong pada jenis penelitian survei. Pada penelitian ini digunakan angket sebagai instrumen penelitian.

Teknik pengambilan keputusan untuk mengambil sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Karena pengambilan anggota sampel secara acak dan anggota populasi homogen. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan tetap yang bekerja diperusahaan PT. PLN (Persero) Area Medan sejumlah 104 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Normalitas

Uji normalitas data sangat penting dalam analisis statistik parametrik agar model regresi terbebas dari kesalahan prediksi. Hasil Uji SPSS untuk normalitas data dapat dilihat sebagai berikut:

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 1 Hal 182-191

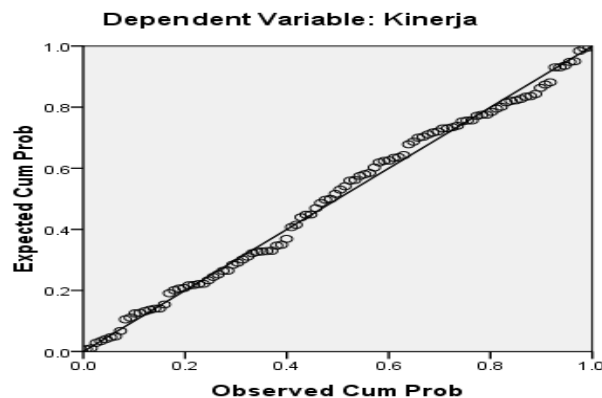
Tabel 1. Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.07400010
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.030
Kolmogorov-Smirnov Z		.520
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diatas dilihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* adalah 0,950 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel terdistribusi normal karena signifikansi $> 0,05$. Data akan terdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan. ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Kurva PP-Plots

Berdasarkan gambar kurva PP-Plots pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa kurva telah berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada kurva normal *PP-Plots* terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 1 Hal 182-191

Uji Multikolinearitas

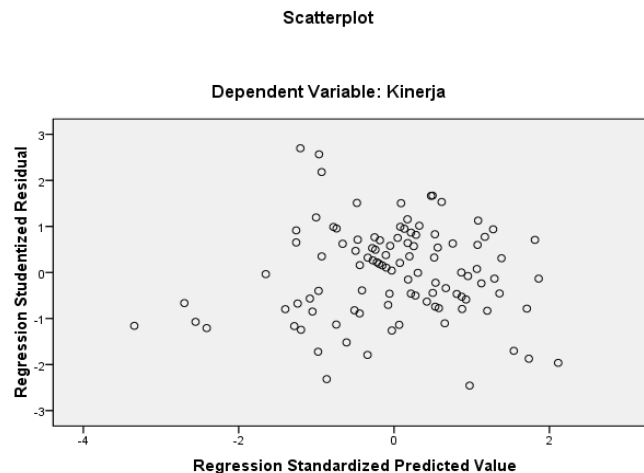
Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Komunikasi	.778	1.285
Pengembangan Karir	.766	1.305
Lingkungan Kerja	.760	1.315

Dari hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa angka toleransi semua variabel independen $> 0,1$ dan VIF-nya $< 5,0$. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode yang lain. Analisis heteroskedastisitas menggunakan uji grafik *scatterplot*. Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana bila ada titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Grafik Plot Uji Heterokedastisitas

Dari gambar *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 1 Hal 182-191

mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.314	4.721		5.724	.000
	Komunikasi	.208	.059	.237	3.515	.008
	Pengembangan Karir	.266	.053	.160	3.156	.000
	Lingkungan Kerja	.235	.062	.551	1.708	.000

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data terlihat bahwa :

- Nilai Konstanta sebesar 13.314 artinya jika variabel komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja bernilai 0 maka kepuasan kerja bernilai 13.314.
- Nilai Koefisien Beta untuk variabel komunikasi sebesar 0.208 artinya setiap kenaikan variabel komunikasi maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.208 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Nilai Koefisien Beta untuk variabel pengembangan karir sebesar 0.160 artinya setiap kenaikan variabel pengembangan karir maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.160 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan..
- Nilai Koefisien Beta untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.551 artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.551 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengujian pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 0.008 (Sig.<0.05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Medan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 0.000 (Sig.<0.05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Medan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 0.000 (Sig.<0.05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Medan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara serempak

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 1 Hal 182-191

mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.654	3	159.282	16.625	.000 ^a
	Residual	268.166	28	9.027		
	Total	763.820	31			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian secara simultan pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (Sig.<0.05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Medan.

Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.771	.612	588.53219

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,771 yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 77.1%. Sedangkan sisanya 22,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut ini merupakan pembahasan tentang beberapa temuan masalah dalam penelitian.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada variabel komunikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik pola komunikasi yang dilakukan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Medan. Hal ini

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 182-191

terjadi karena pihak manajemen sudah menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan lebih mudah memahami apa yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa harus menunda nunda pekerjaan. Dan karyawan telah melaksanakan tugas tugasnya sesuai dengan tupoksi yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu dapat dilihat juga bahwa karyawan senantiasa selalu menjaga komunikasi di antara sesama karyawan serta mendukung suasana kerja yang nyaman.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada variabel pengembangan karir dalam penelitian ini juga memberikan bukti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik sistem pengembangan karir dijalankan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Medan. Disimpulkan bahwa responden menganggap bahwa pengembangan karir di PT PLN (Persero) Area Medan berjalan dengan baik sehingga dipersepsikan positif yaitu adil, transparan, serta berbasis kinerja yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini terjadi karena para manajemen PT PLN (Persero) Area Medan telah menanamkan pemahaman kepada para karyawannya bahwa jika karyawan bekerja dengan baik mereka akan mendapat reward terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik selama bertahun-tahun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini juga memberikan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Medan. Hal ini terjadi karena pihak manajemen PT PLN (Persero) Area Medan dapat menata sedemikian rupa tata letak lingkungan kerja karyawannya agar terciptanya lingkungan kerja yang baik serta kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, tenang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Medan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Medan.
2. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Medan.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Medan.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 182-191

4. Secara simultan bahwa komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Medan.

REFERENSI

- Batubara, Soulthan S. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan Inalum (Persero). *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, Vol. 1, 40-53.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-11. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson John H. 2006. *Human Resources Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalial-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia.
- Pulungan, Delyana R. 2020. The Impact of Occupational Health, Safety (K3) Program and Work Environment on Employee Commitment of PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *International Journal of Economic, Technology adn Social Sciences (Injects)*. Vol. 1 No. 1, 40-48.
- Richard, L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Edisi 9, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins P, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*. Alih Bahasa. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.