

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI
CABANG JAKARTA MT HARYONO**

(1) Bambang Wahyudi Wicaksono

Institut Bisnis Nusantara

E-mail: wicaksono2010@gmail.com

(2) Febian Reksa

Institut Bisnis Nusantara

E-mail: febianreska@gmail.com

(3)Edi Wahyu Wibowo

Institut Bisnis Nusantara

E-mail: edijktibn@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono bagian *sales*, status karyawan tetap, tidak termasuk pimpinan sebanyak 62 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas kuesioner, uji reliabilitas kuesioner, analisis profil responden, analisis deskriptif dan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian melalui uji F menunjukkan bahwa kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 terjadi pandemi Covid-19. Masalah yang dihadapi oleh karyawan Bank Mandiri bagian *sales* pada awal-awal masa pandemi yaitu mengalami kesulitan dalam mencari nasabah dikarenakan nasabah mulai menyimpan uang untuk kebutuhan yang lebih penting dan nasabah juga sulit untuk dikunjungi. Mempertahankan bisnis yang berarti juga memperjuangkan penjualan *selama* wabah virus corona memang tidak mudah, namun karyawan mandiri terus berusaha kompeten. Hal tersebut menjadi tantangan untuk menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Bank Mandiri dalam menawarkan produk Bank Mandiri ke nasabah. Menurut (Gary Dessler, 2007) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Karyawan yang memiliki keterampilan dalam menawarkan produk ke nasabah sehingga nasabah tertarik menggunakan produk tersebut, hal itu dapat menjadi keuntungan bagi karyawan karena produk yang ditawarkan terjual dan semakin mendekati pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu, masalah yang di hadapi oleh karyawan Bank Mandiri bagian *sales* adalah karir. Pengembangan karir di Bank Mandiri mempunyai penilaian cukup ketat yaitu penilaian melalui penjualan produk setiap bulan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, kehadiran,

prestasi kerja dan juga disiplin waktu. Menurut (Susilo Martoyo, 2007) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir ditunjukkan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja.

Menurut (A.S. Nitisemito, 2009), lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja di Bank Mandiri baik mulai dari fasilitas, sirkulasi, kebisingan dan lain – lain tetapi juga harus diperhatikan agar karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu hubungan antar karyawan dengan atasan baik tetapi susasan kerja di Bank Mandiri kurang menyenangkan di bagian sales karena adanya persaingan antar sales dalam mencapai target setiap bulan yang ditentukan oleh Bank Mandiri.

Masalah yang dihadapi oleh karyawan Bank Mandiri bagian sales seperti penjelasan di atas dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Marihot, T.E. Hariandja, 2009), kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan para karyawan terhadap pekerjaannya yang akan tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dan senang bekerja pada perusahaan, tentu mereka akan memberikan loyalitas yang tinggi serta berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Jakarta MT Haryono.”**

STUDI PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi menurut (Kasmir, 2016)] sebagai berikut :

1. Analisa jabatan
2. Perencanaan sumber daya manusia
3. Penarikan pegawai
4. Seleksi
5. Pelatihan dan pengembangan
6. Evaluasi kerja
7. Kompensasi
8. Jenjang karir
9. Keselamatan dan Kesehatan
10. Hubungan industrial
11. Pemutusan hubungan kerja

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2015), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

2.2.1 Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2015), dimensi kepuasan kerja

karyawan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Gaji atau upah yang pantas
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
5. Rekan sekerja yang mendukung

2.3 Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu, (Moeheriono, 2014).

2.3.1 Dimensi Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2016) dimensi kompetensi antara lain :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Kemampuan intelektual
7. Budaya organisasi

2.4 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang, (E.S. Widodo, 2015).

2.4.1 Dimensi Pengembangan Karir

Menurut (T. Hani Handoko, 2013), dimensi pengembangan karir sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
2. *Exposure*
3. Kesetiaan organisasional
4. Mentors dan sponsors
5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

2.5 Lingkungan Kerja

Menurut (P. Afandi, 2018), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

2.5.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011), ada beberapa dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik
Adapun dimensi lingkungan kerja fisik antara lain:
 - a. Pencahayaan di ruang kerja
 - b. Kebisingan
 - c. Penggunaan warna
 - d. Kelembapan udara
 - e. Fasilitas
2. Lingkungan kerja non fisik
Adapun dimensi lingkungan kerja non fisik antara lain:
 - a. Hubungan kerja
 - b. Suasana kerja

2.6 Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan atau keterampilan melaksanakan pekerjaan, kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki

oleh sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan organisasi, (Memo Sitorus, 2020)

Karyawan yang berkompeten dengan keterampilan, sikap serta apresiasi yang tinggi tentu sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada masa yang akan datang, begitu pula sebaliknya dengan karyawan tersebut akan memiliki kebanggaan tersendiri atas kinerjanya serta akan memperoleh kepuasan kerja, (Memo Sitorus, 2020)

Menurut (Chandler dan Chapman dalam Asep Rochyadi, 2018) mengatakan bahwa kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang di kuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya. Sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik- baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan maka dapat di artikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Penelitian (Siti Sanidatur Rohmah, 2020) yang dilakukan pada tahun 2020 menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan karir yang tepat akan mampu mengembangkan perusahaan karena karyawan akan berlomba - lomba dalam mencapai posisi yang akan diduduki di perusahaan seperti dalam penelitian (Siti Sanidatur Rohmah, 2020) yang dilakukan pada tahun 2020. Semakin meningkat pengembangan karir maka menyebabkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Untuk itu semakin tinggi karir seorang karyawan sebaiknya instansi dapat memberikan fasilitas - fasilitas yang dapat menunjang tugas karyawan secara profesional, Siti Khuzaimah, [24], penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

Penelitian (Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, et.all, 2020) yang dilakukan pada tahun 2020 menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Semakin bagus lingkungan kerja yang ada selama ini maka menyebabkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin rapi ruang kerja yang ada, ruang ventilasi yang ada berfungsi dengan baik, pegawai mendapat jaminan keselamatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, kerjasama antar karyawan berjalan harmonis, fasilitas yang ada semakin lengkap dan hubungan karyawan dengan atasan berjalan harmonis maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat melaksanakan pekerjaan dengan senang sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti dalam penelitian (Siti Khuzaimah, 2017) yang dilakukan pada tahun 2017.

Penelitian (Tine Yuliantini dan Reza Santoso, 2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah diuraikan, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Jakarta MT Haryono.
- H2 : Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Jakarta MT Haryono.
- H3 : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Jakarta MT Haryono.
- H4 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Jakarta MT Haryono.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono, 2017). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, (Sugiyono, 2017). Penelitian asosiatif ini digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.2. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat 2 variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut penjelasan variabel bebas dan terikat:

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut (Sugiyono, 2017), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut (Sugiyono, 2017), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Berikut penjelasan populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel penelitian:

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai populasi adalah seluruh karyawan Bank Mandiri Cabang Jakarta MT Haryono, tidak termasuk pimpinan sebanyak 100 karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono bagian *sales* status karyawan tetap, tidak termasuk pimpinan sebanyak 62 karyawan yang terdiri atas *sales* 20 orang, *back office* 37 orang dan *manager* 5 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel / teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penelitian sampel dengan pertimbangan tertentu, (Sugiyono, 2017). Sampel yang diambil adalah karyawan Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono bagian *sales* status karyawan tetap, tidak termasuk pimpinan sebanyak 62 karyawan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dari tangan pertama untuk analisis berikutnya guna menemukan solusi pada masalah yang diteliti, (John Wiley, 2017). Metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian adalah kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti berdasarkan masalah yang akan diteliti, tentunya responden dalam hal ini adalah karyawan Bank Mandiri Cabang Jakarta MT Haryono bagian *sales* status karyawan tetap, tidak termasuk pimpinan sebanyak 62 karyawan.

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji validitas kuesioner

Menurut (Imam Ghazali, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji reliabilitas kuesioner

Menurut (Imam Ghazali, 2019), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Analisis profil responden

Dalam penelitian ini, variabel demografi menggambarkan pengelompokan responden ke dalam kategori-kategori berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Selanjutnya profil responden diolah dengan mentabulasikan data lalu menjumlahkan hasil jawaban responden dan dihitung dalam bentuk persentase.

4. Analisis deksriptif

Menganalisis kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dengan melakukan tabulasi dari jawaban hasil kuesioner yang dibagikan.

5. Regresi linier berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen.

6. Koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan model regresi berganda dan bentuk pengukuran koefisien determinasi digunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R-Square*), (Priyatno, 2010).

7. Uji F

Uji F atau koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, (Priyatno, 2010).

8. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, (Priyatno, 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner kompetensi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan SPSS 25.

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kompetensi

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner kompetensi dengan menggunakan software SPSS 25.

1. Uji Validitas Kuesioner Kompetensi

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan $n = 62$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0.250. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dapat didapat seluruh nilai r hitung untuk 7 pernyataan lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas Kompetensi

Dalam pengujian ini data diolah menggunakan *software* SPSS 25 dan uji statistik *Cronbach Alpha*. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach alpha* 0.790 > 0.70 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel kompetensi (X1) adalah reliabel.

4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengembangan Karir

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner pengembangan karir dengan menggunakan software SPSS 25.

1. Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karir

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan $n = 62$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0.250. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 pengujian validitas kuesioner pengembangan karir di dapat seluruh nilai r hitung untuk 5 pernyataan lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa semua instrument

tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Dalam pengujian ini data diolah menggunakan *software* SPSS 25 dan uji statistik *Cronbach Alpha*. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dapat diperoleh bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner pengembangan karir diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar $0.719 > 0.70$ maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel pengembangan karir (X2) adalah reliabel.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner lingkungan kerja dengan menggunakan *software* SPSS 25.

1. Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan metode *product moment correlation*, tingkat kesalahan 5% dengan $n = 62$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0.250. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 menjelaskan bahwa hasil pengujian validitas kuesioner lingkungan kerja didapat seluruh nilai r hitung untuk 7 pernyataan lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa semua instrument tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Dalam pengujian ini data diolah menggunakan *software* SPSS 25 dan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan pengujian reliabilitas kuesioner lingkungan kerja dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* $0.737 > 0.70$ maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah reliabel.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan *software* SPSS 25.

1. Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan metode *product moment correlation*, tingkat kesalahan 5% dengan $n = 62$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0.250. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil bahwa pengujian validitas kuesioner kepuasan kerja karyawan seluruh nilai r hitung untuk 5 pernyataan lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa semua instrument tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam pengujian ini data diolah menggunakan *software* SPSS 25 dan uji statistik *Cronbach Alpha*. Berdasarkan pengujian reliabilitas kuesioner kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* $0.802 > 0.70$ maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah reliabel.

4.2. Analisis Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan maka peneliti menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi (*R-Square*), uji F dan uji t. Penjelasan masing-masing pengujian dapat dilihat di bawah ini.

1. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh kompetensi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono, maka menggunakan metode regresi linear berganda. Berikut koefisien regresi berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
				Sig.

1	(Constant)	.881	3.273		.269	.789
	Kompetensi	.255	.102	.308	2.500	.015
	Pengembangan_Karir	.077	.137	.064	.562	.576
	Lingkungan_Kerja	.371	.116	.398	3.183	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi di atas tabel 4.1 maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.881 + 0.255X_1 + 0.077X_2 + 0.371X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan seperti dibawah ini :

1. Konstanta sebesar 0.881 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan sebesar 0,881.
2. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0.255 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada kompetensi akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,255 dengan asumsi bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja konstan dan sebaliknya setiap penurunan nilai pada kompetensi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.255 dengan asumsi bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja konstan.
3. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0.077 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada pengembangan karir akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.077 dengan asumsi kompetensi dan lingkungan kerja konstan dan sebaliknya setiap penurunan pada pengembangan karir akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.077 dengan asumsi kompetensi dan lingkungan kerja konstan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.371 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada lingkungan kerja akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.371 dengan asumsi kompetensi dan pengembangan karir konstan dan sebaliknya setiap penurunan nilai pada lingkungan kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.371 dengan asumsi kompetensi dan pengembangan karir konstan.

2. Koefisien Determinasi (R-Square)

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25, maka didapat hasil output model summary yang akan dijelaskan pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.407	2.018

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengembangan_Karir, Kompetensi

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Pada hasil perhitungan yang diperoleh koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0.407. berarti pengaruh kompetensi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono sebesar 40.7% dan sisanya 59.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

3. Uji F

Uji F atau koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, (Priyatno, 2010). Uji F dilakukan dengan menggunakan tabel ANOVA dengan *level of significant (a)* 0,05. Nilai F tabel dapat dilihat dengan menghitung nilai rumus **$df1 = k$ yaitu $df1 = 3$, dan untuk $df2 = n - k - 1$ yaitu $df2 = 62 - 3 - 1 = 58$** dengan nilai F tabel (df = 58

dan Probabilitas 0.05) adalah 2.76. Berikut hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.661	3	60.887	14.957	.000 ^b
	Residual	236.113	58	4.071		
	Total	418.774	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengembangan_Karir, Kompetensi

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.3 di atas nilai F hitung 14.957 dan nilai F tabel sebesar 2.76, maka F hitung > F tabel atau nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, (Priyatno, 2010). Pengujinnya menggunakan tingkat signifikansi (a) 0,05. Nilai t tabel dapat dilihat dengan menghitung nilai rumus $df = n - k - 1$ yaitu $df = 62 - 3 - 1 = 58$ dengan nilai t tabel (df = 58 dan Probabilitas 0.05) adalah 2.001. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.881	3.273		.269	.789
	Kompetensi	.255	.102	.308	2.500	.015
	Pengembangan_Karir	.077	.137	.064	.562	.576
	Lingkungan_Kerja	.371	.116	.398	3.183	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa:

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.4 nilai t hitung sebesar 2.500 dan nilai t tabel sebesar 2.001, maka t hitung > t tabel atau nilai nilai signifikansi 0.015 < 0.05 maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.4 nilai t hitung sebesar 0.562 dan nilai t tabel sebesar 2.001, maka t hitung < t tabel atau nilai signifikansi 0.576 > 0.05 maka Ho diterima atau Ha ditolak artinya

pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.4 nilai t hitung sebesar 3,183 dan nilai t tabel sebesar 2.001, maka t hitung > t tabel atau nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono.
2. Kompetensi dan lingkungan kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono sedangkan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono.

5.2 Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, hal yang disarankan penulis untuk Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono adalah :

1. Memperhatikan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja karena kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
2. Memberikan pelatihan –pelatihan secara berkala untuk pengembangan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan pengembangan karir sehingga tercipta kepuasan kerja karyawan.
3. Menjadi bahan pertimbangan untuk Bank Mandiri cabang Jakarta MT Haryono terutama di faktor kompetensi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Gary Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.

Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

A.S. Nitisemito. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Graha Indonesia.

Marihot, T.E. Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

E.S. Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

T. Hani Handoko. 2013. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

P. Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.

Lia Asmalah, Aden Prawiro Sudarso. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters)." *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1, hal. 97-108.

Memo Sitorus, Togi Manalu, Ira Andira. 2020. "Pengaruh Kompetensi dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sumber Menara Lestari." *Tijarah*, 1, hal. 119-128.

Asep Rochyadi. 2018. "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti (Persero) Bandung." *Bisnis dan Iptek*, 11, hal. 33-42.

Siti Sanidatur Rohmah. 2020. "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang." *Journal of Business and Innovation Management*, 2, hal. 147-162.

Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Andre Halim, Graciela, Vina Tanri. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Jadi Kencana Motor." *Jurnal Mitra Manajemen*, 4, hal. 1173-1182.

Siti Khuzaimah. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru." *JOM Fekon*, 4, hal. 667-679.

Tine Yuliantini, Reza Santoso. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat." *Jurnal Manajemen*, 16, hal. 29-44.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

John Wiley. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Buku 1. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.

Imam Ghazali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.

Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab*. Yogyakarta: Gaya Media.