

**Analisis Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Yang
Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan
(Studi Kasus di Perumda Tirta Kanjuruhan Kebonagung Kab. Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh:

IMAM JOFRANI

2017120073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2021**

ANALISIS GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Perumda Tirta Kanjuruhan Kebonagung Kab. Malang)

Imam Jofrani ¹ Dr. Muhamad Rifai, S.E., MM ² Retno Ayu Dewi, SE.,MM ³
Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
Email: imamjofrani3@gmail.com

RINGKASAN

Suatu perusahaan tentunya ingin perusahaannya dapat maju. Untuk itu hal yang harus diperhatikan yaitu kepuasan kerja pada karyawan. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji tinggi karena gaji merupakan kebutuhan pokok untuk hidup, faktor yang kedua adalah lingkungan kerja karena dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa betah ditempat kerja dan faktor selanjutnya pengembangan karir dengan adanya kesempatan peluang pengembangan karir yang dibukan untuk semua karyawan maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang terbaik untuk bisa naik jabatan dipereode yang dijanjikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Didalam penelitian ini mempunyai empat variabel yaitu variabel bebas meliputi gaji, lingkungan kerja dan pengembangan karir, dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Kata Kunci: Gaji, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha saat ini semakin berkembang dan semakin luas persainganpun juga semakin ketat, perusahaanpun harus menghadapi macam-macam persaingan dan menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) berkompeten. (Ika, 2015) Kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi senjata utama yang dibutuhkan oleh perusahaan banyak untuk menghadapi persaingan-persaingan saat ini. Untuk itu yang berperan penting bagi perusahaan adalah karyawan sebagai penggerak utama yang dimiliki oleh perusahaan dalam menentukan berhasil atau gagalnya suatu tujuan perusahaan. Karyawan dalam mengerjakan tugasnya secara menyeluruh sangat mempengaruhi perusahaan, oleh karena itu agar sasaran dan tujuan perusahaan tercapai dengan tepat dan benar maka perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawannya. (Jayana Salesti, 2014) menyatakan dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa dorongan, karna antara manusia dan pekerjaan selalu menarik dan selalu berkesinambungan dalam perusahaan. Dengan kepuasan karyawan atas pekerjaannya maka dapat dipastikan karyawan melakukan tugasnya dengan sangat baik dan berkomitmen untuk bekerja dan tugasnya diperusahaan. Oleh karena itu, bagi pimpinan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan juga.

Untuk itu sumber daya manusia (SDM) menjadi penting perannya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan karena sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut (Syahrudin, 2016) menyatakan bukan ditentukan dari pengelola keuangan yang berdasar kekuatan modal untuk keberlangsungan suatu perusahaan, akan tetapi keberhasilan yang ditentukan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM). Sumber daya yang dikelola harus mampu menyatukan persepsi karyawan serta pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan sebagai berikut: dengan membentuk mental karyawan yang baik dengan loyalitas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja dan panduan yang baik dalam bekerja oleh pimpinan kepada karyawan, terciptanya yang dapat dilakukan untuk kepuasan kerja karyawan adalah melalui pimpinan yang dapat diterima semua karyawan. Tingginya kepuasan kerja pada karyawan akan meningkatkan kelancaran dalam proses kinerja.

Suatu perusahaan tentunya ingin perusahaannya dapat maju. Untuk itu hal yang harus diperhatikan yaitu kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Faktor utama kepuasan kerja karyawan yang paling berpengaruh adalah gaji yang tinggi karena gaji merupakan kebutuhan pokok untuk hidup. Menurut (Rita Andini, 2006) menyatakan bahwa Gaji yang paling berpengaruh karena dinilai sebagai sistem yang mendukung untuk memotivasi karyawan, dapat diartikan bahwa karyawan sangat merasa puas dengan gajinya yang karyawan peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya juga lingkungan kerja menurut (Sitinjak, 2018) jurnal tersebut menyatakan bahwa ada

satu faktor yang mendorong kepuasan kerja yaitu kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang penting bagi karyawan didalam suatu perusahaan, baiknya suatu lingkungan kerja dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan itu yang dimaksud lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir, menurut (Syaiful Bahri, 2017) pengembangan karir yaitu karyawan melakukan perubahan pribadi pada dirinya guna tercapainya suatu target karir yang dijanjikan perusahaan atau menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam perusahaan yang telah dijanjikan perusahaan.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja Karyawan sangat penting bagi perusahaan Perumda Tirta Kanjuruhan di Kebonagung Malang untuk betul-betul memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Namun demikian kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan antar karyawan menunjukkan adanya hubungan kerja yang kurang mendukung atas upaya pihak manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis khususnya antar karyawan. Kenyataan tersebut dapat dibuktikan dengan adanya kelompok-kelompok kerja dan masing-masing dukungan kurang diberikan dan pada akhirnya antar karyawan komunikasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Kurang baiknya sikap antar karyawan tersebut dengan menunjukkan

adanya perselisihan antar karyawan dalam merebut perhatian dari pimpinan, dengan cara yang digunakan guna harapannya agar seorang karyawan itu dapat diperhatikan oleh pimpinannya. Kenyataan tersebut menjadikan di perusahaan menjadi terganggu pada kepuasan kerja karyawannya pada akhirnya pencapaian mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Masalah lainnya yang timbul di perumda tirta kanjuruhan malang posisi perusahaan tersebut tepat dipinggir jalan raya dimana kendaraan bermotor yang melintas didepan perusahaan tersebut menimbulkan kebisingan suara yang menyebabkan konsentrasi karyawan terganggu.

Perumda Tirta Kanjuruhan adalah perusahaan daerah yang memproduksi air minum di area Kabupaten Malang Jawa Timur. Dibutuhkannya air bersih yang memenuhi syarat kesehatan baik kualitas, kuantitas dan kontinuitas pelayanan. Dengan cara melestarikan sumber air, meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam. Kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan dalam menjalankan bisnis ini, Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik, mereka akan lebih bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan seluruh perusahaan dan mengatasi keluhan-keluhan konsumen.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan”**(Studi di Kebonagung Perumda Tirta Kanjuruhan Malang)

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaji berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan ?
4. Apakah Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Masalah

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji pada kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir pada kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir pada kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi Perusahaan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang untuk mencetak karyawan yang berprestasi dan bisa menjadi masukan yang berguna bagi pihak Perumda

Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang tentang pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang

2. Semoga bisa menjadi referensi untuk menambah ilmu yang didapat dalam hasil penelitian ini mengenai strategi sumber daya manusia (SDM) dan bisa di jadikan kajian pustaka untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSAKA

- Akhmal, A., Fitriani Laia, & Ruri Aditya Sari. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 08, 29–39.
- Amirullah. (2015). POPULASI DAN SAMPEL. *Wood Science and Technology*, 16(4), 293–303. <https://doi.org/10.1007/BF00353157>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Emely, B., Chair, I. M., & Abrian, Y. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Pangeran Beach Padang*. 15(September). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W. (2012). Pwngaruh Kepuasan Gaji dan Kometmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT JAMSOSTEK. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–19.
- Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Ika, R. (2015). Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerjadan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya-Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 29(1).
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.

- Jayana Salesti. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja (studi pada tenaga pendidikan pada Universitas di Batam)*. 5, 1–16.
- Kawet, L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294>
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global. *Agora*, 3(2).
- Rachmawati, I. N. (2017). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: *Imami Nur Rachmawati*, 35–40.
- Rita Andini. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. 1–112.
- Shahzad, A., Azeem, M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezaliana Fatma Pekanbaru. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3),
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sugiyarti, G. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. 2(1), 73–80.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>

- Syahrudin. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 59–72.
- Syaiful Bahri, Y. C. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Wijaya, Oei, F. E., & Zaroni, Z. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), 52–71. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2015). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17, 25–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/dayasaing.v17i2.3777>