

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. FIFgroup Probolinggo

Noeriz Dyah Sekarsari

Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo

Abstrak

Penelitian ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan manajemen karir terhadap kepuasan karyawan pada PT. PT. FIFGroup Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif kausal yaitu penelitian yang dilakukan dengan menguraikan secara deskriptif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti. data yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X1) yaitu iklim organisasi, variabel bebas (X2) yaitu manajemen karir dan variabel terikat (Y) kepuasan karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel insidental. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk hipotesis melalui program SPSS 22 for windows. Penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas instrument yang menyatakan valid dan reliabel, selanjutnya uji normalitas data dan koefisien determinasi yang menunjukkan R² sebesar 0,742. atau 74,2% kepuasan karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi dan manajemen karir, sedangkan 25,8% lainnya adalah karena faktor di luar model ini. Hipotesis yang peneliti sampaikan yaitu diduga iklim organisasi (X1) dan manajemen karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan (Y). Diduga iklim organisasi berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan pengujian, iklim organisasi berpengaruh secara parsial sebesar 51,7% terhadap kepuasan karyawan dan manajemen karir berpengaruh secara parsial sebesar 26% terhadap kepuasan karyawan. Iklim organisasi berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan karyawan. Iklim organisasi dan manajemen karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan berdasarkan uji Anova dengan nilai signifikansi Uji F $0,000 < 0,005$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan manajemen karir terhadap kepuasan kerja pada PT. FIFGroup Probolinggo.

Keywords: Iklim Organisasi, Manajemen Karir, Kepuasan Karyawan

Latar Belakang

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama manusia untuk pencapaian tujuan bersama. Organisasi tidak lebih daripada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang dan jasa yang dapat dipasarkan (Hasibuan, 2013). Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain.

Untuk mencapai tujuan bersama PT. FIFGroup Probolinggo menciptakan iklim perusahaan yang baik agar mendukung kinerja karyawan sehingga diharapkan mampu memberikan profitabilitas yang baik bagi perusahaan untuk menunjang kebutuhan perusahaan (Sugiarto, 2007).

Tingkat persaingan di sektor finance menuntut kinerja yang baik perusahaan dalam memberikan manfaat bagi pengguna layanan. Dalam memberikan layanan kepada pengguna layanan, FIFGroup Probolinggo wajib memberikan iklim organisasi yang baik bagi karyawan agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, dan akurat.

Selain iklim organisasi yang baik, diperlukan pula manajemen karir yang jelas dan baku agar mendukung karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan. Jalur karir menurut Meylan dalam buku (Sunyoto, 2015:50) adalah pola urutan pekerjaan yang harus dilalui pegawai untuk mencapai suatu tujuan karir. Jalur karir selalu bersifat formal dan ditentukan oleh organisasi. Jalur karir selalu bersifat ideal dan normatif. Artinya dengan asumsi setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama pegawai lainnya, untuk mencapai tujuan karir tertentu.

Dalam organisasi yang baik dan mapan, jalur pegawai yang jelas dan eksplisit, baik titik-titik karir yang dilalui maupun persyaratan yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan karir tertentu. Dalam hal ini persyaratan untuk naik jabatan struktural tertentu atau ke jenjang fungsional tertentu dengan jelas dan bahkan ada ukuran-ukuran kuantitatif (Sedarmayati. 2009). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbedabeda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula dan mempertimbangkan ketersediaan sarana dan prasarana untuk menjamin kenyamanan dan kepuasan dari orang-orang (Hermanto, 2016). Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam buku Priansa (2014:291) mengatakan bahwa “kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi yang efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah akan membawa kehancuran dan kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.”

Perumusan Masalah

1. Apakah iklim organisasi dan manajemen karir berpengaruh secara simultan terhadap manajemen kerja pada PT. FIFGroup Probolinggo?
2. Apakah iklim organisasi dan manajemen karir berpengaruh secara parsial terhadap manajemen kerja pada PT. FIFGroup Probolinggo?
3. Manakah yang berpengaruh dominan antara Iklim organisasi dan Manajemen karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. FIFGroup Probolinggo?

Hasil Penelitian dan pembahasan

a. Analisis Validitas

Hasil analisis validitas ini semua data Pelayanan prima, Manajemen Karir, dan Kepuasan kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono. 2011).

b. Analisis Reliabilitas

No. Item	Variabel	<i>croanbach alpha</i>	<i>One Shot</i>	keterangan
1	X1	0,915	0,60	Reliabel
2	X2	0,943	0,60	Reliabel
3	Y	0,891	0,60	Reliabel

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dari masing-masing variable Iklim Organisasi bernilai 0,915, Manajemen Karir bernilai dengan nilai 0,943 dan kepuasan karyawan dengan nilai 0,891. Dengan demikian menunjukkan bahwa instrumen penelitian sudah reliabel (handal).

Uji Asumsi Klasik

- a. **Uji Multikolinieritas** Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dikarenakan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < 10. Variabel Iklim Organisasi dan Manajemen Karir dengan nilai *tolerance* ,827 dan VIF 1,378
- b. **Uji heteroskedastisitas** Hasil analisis melalui ZPRED dan SRESID didapatkan titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c. **Uji Normalitas**
- d. Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan kolmogrov-smirnov menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,962. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,962 > 0,10 berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk memperkuat uji normalitas dalam penelitian ini juga digunakan grafik histogram dan probability plots yang menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Regresi Berganda

- a. Hasil analisis dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $Y = 11,644 + b_0,517 + b_20,260$ Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variable iklim organisasi (X1) mempengaruhi variabel kepuasan karyawan (Y) sebesar 0,517 atau sebesar 51,7 persen dan koefisien manajemen karir (X2) mempengaruhi variable kepuasan karyawan sebesar 0,260 atau sebesar 26 persen. Besarnya koefisien X1 dan koefisien X2 menjelaskan bahwa iklim organisasi dan manajemen karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan.
- b. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	Cons	11.644	2.557	4.554	.000

X1	.517	.096	5.382	.000
X2	.260	.052	4.964	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis

1. Pengujian Iklim Organisasi terhadap kepuasan karyawan Diketahui nilai signifikansi Iklim Organisasi $0,000 < 0.05$ dan menunjukkan nilai pengaruh parsial sebesar 0,517 atau sebesar 51,7%. Maka hipotesis **Ho ditolak** dan menerima hipotesis **H1** artinya secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
2. Pengujian Manajemen Karir terhadap kepuasan Diketahui nilai sig $0,000 < 0.005$ dan menunjukkan nilai parsial 0,260 atau 26%. Maka hipotesis **Ho ditolak** artinya secara parsial variabel Manajemen Karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
3. Nilai konstanta sebesar 6,611 menunjukkan bahwa besarnya kepuasan karyawan PT. FIFGroup Probolinggo diprediksi sebesar 6,611 tanpa dipengaruhi oleh tingginya Iklim Organisasi dan Manajemen Karir. Nilai t hitung konstanta sebesar 0,000 atau sebesar 0,0 % signifikan untuk menjadi memprediksi kepuasan karyawan

c. Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643.535	2	321.767	56.094	.000 ^b
	Residual	212.240	37	5.736		
	Total	855.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui Nilai Signifikansi Uji F $0,000 < 0,005$ Artinya **Ho ditolak** dan **H1 diterima** yaitu secara **simultan ada pengaruh yang signifikan** antara antara Iklim Organisasi dan Manajemen Karir terhadap kepuasan karyawan pada PT. FIFGroup Probolinggo.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap PT. FIFGroup Probolinggo, sebagai objek penelitian. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Secara simultan menunjukkan bahwa iklim organisasi dan manajemen karir berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan pelanggan, hal ini ditunjukkan nilai signifikansi Uji F $0,000 < 0,005$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Uji yang dilakukan menggunakan uji Anova untuk mengetahui pengaruh secara simultan.. 2. Secara parsial dapat disimpulkan iklim organisasi berpengaruh sebesar 0,517 atau sebesar 51,7% terhadap kepuasan pelanggan dan manajemen karir berpengaruh sebesar 0,260 atau sebesar 26% terhadap kepuasan pelanggan. 3. Secara dominan dapat disimpulkan iklim organisasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan pelanggan karena memiliki koefisien regresi lebih besar dari manajemen karir. Nilai koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,517 sedangkan manajemen karir sebesar 0,260.

Peneliti memberikan beberapa saran pada PT. FIFGroup Probolinggo yaitu sebagai berikut: 1. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja PT. FIFGroup Probolinggo hendaknya PT. FIFGroup Probolinggo meningkatkan iklim organisasi dan manajemen karir. 2. Hendaknya sarana dan prasarana yang terdapat pada PT. FIFGroup Probolinggo diperbarui dan terus menerus mendapat perawatan agar tidak mudah rusak atau mengalami gagal fungsi saat digunakan. 3. Alur karir karyawan harus diperjelas melalui peraturan perusahaan yang tertulis dan bersifat mengikat sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. 4. Perlu diadakan diskusi khusus setiap periode untuk menampung *feedback* karyawan agar dapat memajukan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P.T Bumi Aksara.
- Hermanto, H. (2016). Pengaruh Kejelasan Pelayanan, Kedisiplinan Petugas Pelayanan, Kecepatan Pelayanan Dan Infrastruktur Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 301–310. Retrieved from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/3666>
- Priansa, Juni dan Suwatno. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiarto, Meilan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Sedarmayati. 2009. *Service Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika. Riduan. 2009. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.