
PENGARUH JOB *ENLARGEMENT*, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP PT. MAYAKSA MUGI MULIA

Firly Nadira

STIE Indonesia Banking School

Deni Wardani*

STIE Indonesia Banking School

deni@ibs.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job enlargement*, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT Mayaksa Mugi Mulia. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Mayaksa Mugi Mulia yang mengalami perluasan kerja ke anak perusahaan. Proses perhitungan dibantu menggunakan software *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket (*google form*) dengan menggunakan lima poin skala *likert* sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job enlargement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Mayaksa Mugi Mulia. Kata kunci: *job enlargement*; lingkungan kerja; pengembangan karir; kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Perkembangan Industri Teknologi Informasi mengalami kemajuan yang sangat pesat dibandingkan dengan industri lainnya. Sehingga industri ini mampu membuat pertumbuhan kehidupan manusia diambil alih oleh teknologi informasi. Dengan adanya beberapa teknologi yang sudah ada, maka tumbuh peluang usaha dibidang teknologi informasi yang sangat menjanjikan dengan memperdayakan kecanggihan yang sudah ada. Teknologi informasi mempunyai peran penting dalam kehidupan manusia. Siapapun yang dapat menguasai sebuah teknologi maka ia mampu memimpin dalam dunianya tersebut (Wardiana, 2002). Dalam menghadapi persaingan yang kuat di industri teknologi informasi, pihak perusahaan tentunya akan selalu fokus dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling berpengaruh dalam meraih kesuksesan perusahaan. Karyawan yang mempunyai kemampuan yang baik dalam menjalankan tugasnya akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya termasuk dalam menghadapi persaingan industri teknologi informasi. Oleh karena itu, salah satu bagian yang berperan penting dalam sebuah perusahaan adalah adanya sumber daya manusia (Wahyuni, 2018).

*) Corresponding Author

Persaingan tajam yang terjadi pada industri teknologi informasi di Indonesia tentunya sangat diperlukan suatu *performance* sumber daya manusia tersebut dalam meningkatkan produktifitas kerja salah satunya dengan memperhatikan unsur kerja karyawan yaitu menjaga kepuasan kerja sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.. Pihak perusahaan mempunyai hak untuk membuat suatu kebijakan perusahaan dalam upaya memperhatikan kerja karyawannya dan memiliki kewajiban untuk menyediakan segala jenis fasilitas untuk memuaskan karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai rasa kepuasan dalam pekerjaannya, tentu akan membuat lingkungan dan kondisi kerja yang baik. sehingga dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja dapat diperoleh oleh beberapa faktor, seperti perluasan kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, kompensasi dan lain sebagainya. Faktor tersebut merupakan bagian dari terjadinya pengaruh kepuasan kerja terhadap karyawan di dalam sebuah perusahaan.

PT.Mayaksa Mugi Mulia merupakan salah satu perusahaan nasional yang bergerak di industri teknologi informasi dalam memfokuskan pada industri pelayanan teknologi informasi di Jakarta. Perkembangan pada industri teknologi informasi yang pesat telah mendukung pendirian PT.Mayaksa Mugi Mulia. Dalam menghadapi persaingan yang besar, perusahaan telah menyadari bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja kerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah. Akan tetapi, setiap perusahaan tentu memiliki masalah kinerja kerja karyawan yang berbeda-beda tergantung pada kondisi dan kebijakan perusahaan tersebut.

Menurut Supartha dan Piartini (2016) mengatakan bahwa job enlargement atau perluasan kerja merupakan peningkatan jumlah pekerjaan atau kegiatan ditingkat yang sama sebagai penugasan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Akan tetapi, jika penambahan tugas pekerjaan ini tidak disertai dengan adanya *reward* hal tersebut akan membuat karyawan merasa terbebani karena merasa memegang tanggung jawab dan beban kerja yang memicu aktifitas kerja menjadi terganggu. Karyawan tetap yang bekerja di PT.Mayaksa Mugi Mulia mengalami perluasan kerja ke anak perusahaan dan memiliki penambahan pekerjaan dari sebelumnya. Namun, PT.Mayaksa Mugi Mulia tidak hanya sekedar memberikan penambahan tugas pekerjaan dan tanggung jawab saja kepada karyawan, tetapi juga memberikan reward dan insentif atau kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawannya tersebut.

Menurut Putro, Suharti dan Lingga (2008) dalam Wibowo (2014) mereka menyimpulkan bahwa determinan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang terdapat beberapa fasilitas peralatan kerja, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian *reward* secara adil, dukungan lingkungan kerja dan sikap rekan kerja. Di lingkungan kerja yang terjadi pada PT.Mayaksa Mugi Mulia telah memberikan kenyamanan kepada karyawannya baik secara fisik maupun non fisik.

Menurut Yusuf (2015) dalam Akmal, Laia dan Ruri (2018) menyatakan bahwa peningkatan status seseorang di dalam organisasi atau perusahaan yang sudah ditetapkan dalam suatu kondisi. Secara umum, salah satu faktor yang menentukan bertahan atau tidak seorang karyawan dalam bekerja adalah peluang dari pengembangan karirnya. PT.Mayaksa Mugi Mulia sudah mulai memperhatikan pengembangan karir untuk para karyawannya dengan memfokuskan minat promosi didalam perusahaannya.

Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh job enlargement terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT.Mayaksa Mugi Mulia.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT.Mayaksa Mugi Mulia.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT.Mayaksa Mugi Mulia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Job Enlargement

Menurut Quilim, Taroreh dan Nelwan (2016) menyatakan bahwa *job enlargement* (perluasan kerja) terjadi adanya penambahan pekerjaan untuk karyawan di dalam suatu perusahaan seperti penambahan pekerjaan dengan mencampurkan atau menyatukan dua atau lebih pekerjaan. Menurut Lewis, et al (2007:192) dalam Natalia (2012) menyatakan bahwa perluasan pekerjaan merupakan upaya untuk menambahkan jumlah pekerjaan dan tanggung jawab serta memberikan tantangan yang lebih tinggi untuk karyawannya.

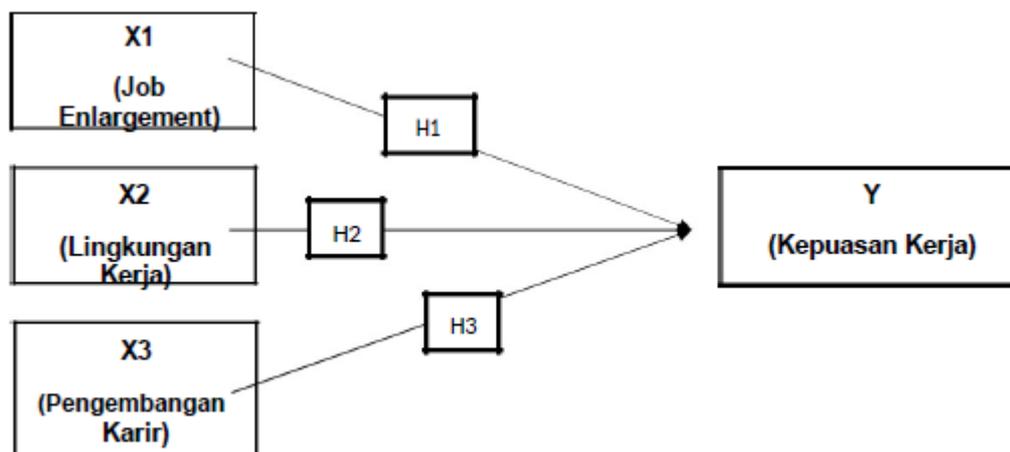
Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada disekitar kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan seorang karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang berada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar kantor yang dapat memberikan dampak kepada karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi yang terjadi adanya hubungan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan.

Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2017:117) dalam Bahri dan Nisa (2017) pengembangan karir merupakan pencapaian suatu tujuan karir yang dilakukan oleh seseorang melalui perubahan pribadi. Menurut Stone dalam Gomez (2007:213) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah memperhatikan proses dan aktifitas karyawan untuk posisi jabatan dalam organisasi kedepannya.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Supartha dan Piartini (2016)

a. Job Enlargement terhadap Kepuasan Kerja.

Ha1: *Job Enlargement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho1: *Job Enlargement* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Ha2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho2: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

Ha3: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho3: Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Wiratna (2019) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan hasil yang di dapat dengan prosedur statistik atau dari cara kuantifikasi (pengukuran).

Objek Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada tahun 2020, penelitian ini fokus pada permasalahan mengenai *job enlargement*, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Objek penelitian ini dilakukan dengan harapan pihak terkait dapat memahami apabila masing-masing variabel memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu dapat ditarik kesimpulan (Wiratna,2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT.Mayaksa Mugi Mulia. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 60 responden.

Jenis Data

1. Data primer.

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data dari objek penelitiannya (Sumarsono, 2004:69). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dengan menyebarkan atau membagikan kuesioner kepada karyawan tetap PT. Mayaksa Mugi Mulia yang mengalami perluasan kerja.

2. Data sekunder.

Data sekunder adalah seluruh data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono,2004:69). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan tetap PT. Mayaksa Mugi Mulia.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala *likert* menggunakan nilai dari jawaban berkisar antara:

No	Item	Nilai
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data sekunder yang berasal dari sumber literature, dokumen, majalah dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat diperoleh dari perpustakaan dan informasi lainnya terutama yang berhubungan dengan masalah penelitian (Wahyu, 2009:70).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur untuk mengetahui sudah sejauh mana ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk menguji validitas dapat menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap butir dengan skor totalnya (Azwar, 2007:5).

Uji reliabilitas berarti dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel jika dapat memperoleh hasil yang tetap meskipun dilaksanakan oleh siapa dan kapan saja. Jika instrument dapat memenuhi reliabilitas, maka instrument tersebut dapat memperoleh ukuran yang konsisten meskipun instrument tersebut digunakan untuk mengukur berkali-kali (Suharsini dalam Jariyati, 2016:65).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:23) uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah di model regresi, variabel residual atau pengganggu mempunyai distribusi normal. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cara melihat hasil dari uji Komogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov- Smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi (Adji dalam Jariyati, 2016:66).

Uji Multikolinearitas

Menurut Mulyono dalam Jariyati (2016:66) uji multikolinearitas adanya hubungan yang pasti antar variabel bebas. Hal ini dapat mengakibatkan varians (standard error) koefisien regresi sampel memiliki nilai yang tidak terbatas sehingga koefisien regresi akan tidak signifikan berbeda dari nol.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam dalam Jariyati (2016:68) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varians dari residual satu ke pengamatan lainnya tetap, maka data dikatakan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah alat analisis yang termasuk kategori statistika parametrik sehingga menjadi bagian untuk analisis regresi yang memakai metode estimasi Ordinary Least Square (OLS) dan memerlukan asumsi yang terpenuhi sebelum dilaksanakan analisis yang dikenal dengan uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini, persamaan model regresi linier dapat dinyatakan sebagai berikut (Bilson dalam Jariyati, 2016:68) :

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja
- α = Nilai konstanta
- β = Koefisien regresi
- X1 = Job Enlargement
- X2 = Lingkungan kerja
- X3 = Pengembangan karir

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Simultan (Uji-f)

Penguujian hipotesis terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji-F. Rumus Fhitung dapat dinyatakan sebagai berikut (Sugiyono dalam

Jariyati, 2016:69) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R² = Koefisien regresi yang ditentukan

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

F = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan menggunakan uji-t. Untuk mencari nilai thitung maka dapat menggunakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiono dalam jariyati, 2016:70)

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana :

X = nilai rata-rata

= nilai yang di hipotesiskan

= simpanan baku

= jumlah sampel

= nilai yang dihitung dengan mengkonsultasikan dengan t_{tabel}.

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian determinasi berganda besarnya nilai R² adalah alat untuk mengetahui suatu ukuran sejauh mana model regresi yang dibangun mampu menjelaskan perubahan kontribusi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun bentuk persamaan R² secara umum dirumuskan sebagai berikut (Hasan dalam Jariyati, 2016:71) :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y + b_3 \sum x_3y}{\sum y^2}$$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Profil responden di dapat dari penyebaran kuesioner. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa kategori, yaitu : (1) jenis kelamin, (2) usia, (3) status pekerjaan, (4) waktu bekerja, (5) perluasan karyawan ke anak perusahaan, dan (6) nama anak perusahaan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengukuran uji validitas dan uji reliabilitas ini diolah setelah peneliti melakukan penyebaran kuesioner dan analisis pada data responden sebanyak 60 responden karyawan tetap PT.Mayaksa Mugi Mulia yang mengalami perluasan kerja. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan software SPSS diketahui bahwa indikator setiap variabel yang ada pada instrument penelitian ini memenuhi syarat atau dikatakan valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang akan diteliti dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas. Pada penelitian ini, berdasarkan data tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian *Job Enlargement*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.6 . Maka dapat dikatakan bahwa instrument atau indikator pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 2 Uji Reliabilitas Penelitian

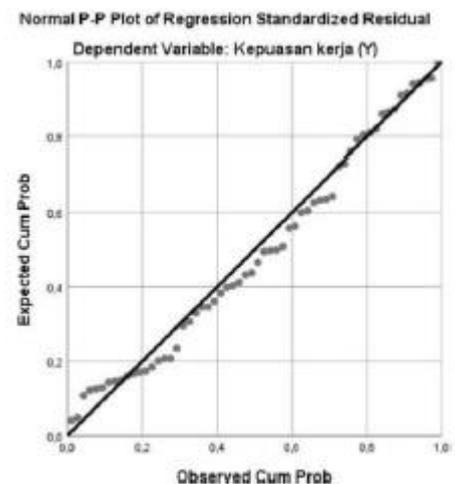
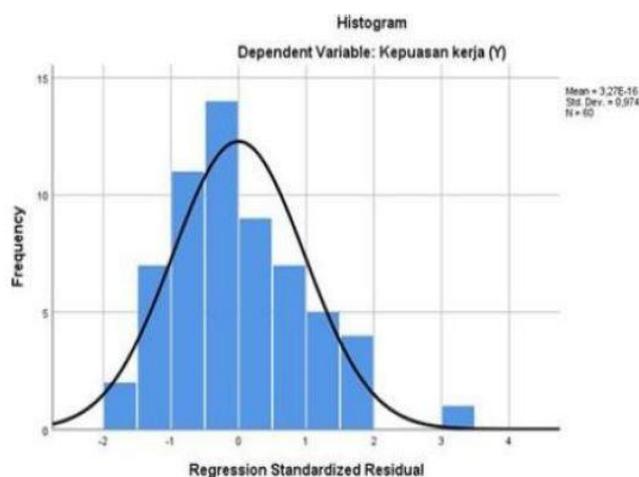
Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Job Enlargement</i> (JE)	0,906	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,905	Reliabel
Pengembangan Karir (PK)	0,835	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,729	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan data dari tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian yaitu *Job Enlargement* dengan nilai $0,906 \geq 0,6$, Lingkungan Kerja dengan nilai reliabel $0,905 \geq 0,60$ dan Pengembangan Karir dengan nilai $0,835 \geq 0,60$ terhadap Kepuasan Kerja Karyawan memiliki nilai $0,729 \geq 0,60$, maka dapat dinyatakan bahwa instrument atau indikator pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten karena setiap variabel memiliki nilai reliabel yang \geq dari nilai *Cronbach's Alpha* (0,60).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji normalitas pada table 3 diatas menunjukkan penelitian ini memiliki nilai signifikan sebesar 0,200 dimana nilai $0,200 > 0,05$. Pada hasil uji normalitas diatas maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai residual sesama variabel yang terdapat dalam penelitian yaitu *Job Enlargement*, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja data terdistribusi normal atau konsisten.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03195418
Most Extreme Differences	Absolute	,082
Positive		,082
Negative		-,068
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero - order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
Job Enlargement (X1)	,488	,408	,335	,772	1,295
1 Lingkungan Kerja (X2)	,593	,304	,186	,672	1,488
Pengembangan Karir (X3)	,627	,648	,497	,841	1,189

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa terlihat dari hasil perhitungan nilai *tolerance* tidak ada variabel independen yaitu *Job Enlargement* dengan nilai 0,772, Lingkungan Kerja dengan nilai 0,672 dan Pengembangan Karir dengan nilai 0,841 yang memiliki nilai tolerance < 0,10. Hasil perhitungan pada nilai VIF juga menunjukkan hal yang serupa, bahwa terlihat pada tabel diatas tidak ada satu pun variabel independen yaitu *Job Enlargement* dengan nilai 1,295 ≤ 10, Lingkungan Kerja dengan nilai 1,488 ≤ 10 dan Pengembangan Karir dengan nilai 1,189 ≤ 10 sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak dapat ditemukan adanya masalah multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Tabel .5 Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,210	,917		3,501	,001
1 Job Enlargement (X1)	-,032	,030	-,148	-1,047	,300
Lingkungan Kerja (X2)	-,027	,014	-,285	-1,885	,065
Pengembangan Karir (X3)	,001	,036	,002	,017	,986

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat variabel independen yaitu Job Enlargement dengan nilai sig 0,300, Lingkungan kerja dengan nilai sig 0,065 dan Pengembangan Karir dengan nilai sig 0,986 yang masing-masing memiliki nilai ≥ (α=0,05), maka penelitian ini dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terdapat atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,609	1,662		1,570	,122
	job	,236	,055	,381	4,294	,000
	lingkungan kerja	,061	,026	,227	2,386	,020
	pengembangan karir	,419	,066	,541	6,369	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian tabel 4.7 diatas, maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda seperti berikut ini :

$$KK_{it} = 2,609 + 0,236 + 0,061 + 0,419$$

$$KK_{it} = b_0 + \beta_1 JE + \beta_2 LK + \beta_3 PK$$

Berikut ini analisis dari persamaan regresi linear berganda diatas :

1. Berdasarkan persamaan analisis regresi, nilai konstanta Kepuasan Kerja (KK) pada PT.Mayaksa Mugi Mulia tanpa dipengaruhi variabel independen sebesar 2,609.
2. Nilai koefisiensi regresi pada variabel Job Enlargement (JE) sebesar 0,236. jika variabel independen lainnya memiliki nilai yang tetap konsisten dan *Job Enlargement* mengalami peningkatan, maka variabel Kepuasan Kerja akan terjadi kenaikan rata-rata sebesar 0,236.
3. Nilai koefisiensi regresi pada variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,061. Jika variabel independen lainnya memiliki nilai yang tetap konsisten dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka variabel Kepuasan Kerja akan terjadi kenaikan rata-rata sebesar 0,061.
4. Nilai koefisiensi regresi pada variabel Pengembangan Karir (PK) sebesar 0,419. Jika variabel independen lainnya memiliki nilai tetap konsisten dan Pengembangan Karir mengalami peningkatan, maka variabel Kepuasan Kerja akan terjadi kenaikan rata-rata sebesar 0,419.
5. Pada hasil persamaan analisis regresi, variabel yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (KK) adalah Pengembangan Karir (PK) dengan nilai regresi sebesar 0,419.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,609	1,662	.	1,570	,122
	job enlargement	,236	,055	,381	4,294	,000
	lingkungan kerja	,061	,026	,227	2,386	,020
	pengembangan karir	,419	,066	,541	6,369	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian tabel 7 diatas, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel *coefficients* pada uji t tabel 4.7, variabel *Job Enlargement* memiliki nilai t hitung sebesar 4,294 sedangkan t tabel sebesar 2.003 atau $4,294 \geq 2,003$. Sedangkan untuk nilai sig pada variabel *Job Enlargement* memiliki nilai 0,000 atau $0,000 \leq 0,05$. Maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu bahwa variabel *Job Enlargement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan tabel *coefficients* pada uji t tabel 4.7, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,386 sedangkan t tabel sebesar 2,003 atau $2,386 \geq 2,003$. Sedangkan untuk nilai sig pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 0,020 atau $0,020 \leq 0,05$. Maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Berdasarkan tabel *coefficients* pada uji t tabel 4.7, variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t hitung sebesar 6,369 sedangkan t tabel 2,003 atau $6,369 \geq 2,003$. Sedangkan nilai sig pada variabel Pengembangan Karir memiliki nilai sebesar 0,000 atau $0,000 \leq 0,05$. Maka kesimpulan pada penelitian ini bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.641	1,05924

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, job enlargement, lingkungan kerja

Uji Hipotesis (Uji-f)

Tabel 8 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,769	3	40,590	36,177	.000 ^b
	Residual	62,831	56	1,122		
	Total	184,600	59			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, job enlargement, lingkungan kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil uji f pada penelitian tabel 8 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq (a = 0,05)$. Kemudian untuk nilai f hitung diperoleh nilai signifikan sebesar 36,177 sedangkan untuk nilai F tabel sebesar 2,77 menggunakan perhitungan untuk f tabel yaitu :

Maka dengan perhitungan diatas, nilai F hitung \geq F tabel yaitu dengan nilai sebesar $(36,177 \geq 2,77)$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel independen (*Job Enlargement* , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir) pada model regresi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS

$F \text{ tabel} = F(k : n-k) = F(3 : 57) = 2,77$ (dilihat pada F tabel statistik).

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada penelitian tabel 9 diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai R yang menjelaskan bahwa hubungan atau nilai korelasi antar variabel *Job Enlargement* (JE), Lingkungan Kerja (LK) dan Pengembangan Karir (PK) terhadap Kepuasan Kerja (KK) sebesar 0,812 atau 81,2%.

2. Nilai adjusted R² yang diperoleh pada tabel diatas memiliki nilai sebesar 0,660 atau 66% yang menjelaskan bahwa nilai 66% kepuasan kerja karyawan memiliki kontribusi dalam faktor atau variabel *Job Enlargement*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir sementara sisanya sebesar 34% yang diperoleh dari hasil (100% - 66%) disebabkan oleh faktor atau variabel lainnya diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian data didalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi 0,236 dan nilai signifikan 0,000. Dimana pada hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa *Job Enlargement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis diterima pada karyawan tetap PT.Mayaksa Mugi Mulia. Sesuai dengan pernyataan Riska dan Anggun (2019) bahwa variabel *job enlargement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dari hasil nilai r *statistic* korelasi yaitu 0,53 dan memiliki pengaruh sebesar 25% berdasarkan hasil koefisien determinasi.

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator *job enlargement* tertinggi adalah untuk melaksanakan pekerjaan saat ini karyawan harus menggunakan pengetahuan yang lebih luas dari pengetahuan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perluasan kerja yang terjadi pada karyawan tetap PT.Mayaksa Mugi Mulia setuju dengan perlunya menggunakan pengetahuan yang lebih luas dalam melakukan pekerjaannya saat ini. Sedangkan, indikator *job enlargement* yang terendah adalah untuk melaksanakan pekerjaan saat ini karyawan harus menggunakan kekuatan atau tenaga lebih besar dari sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perluasan kerja yang terjadi karyawan tetap PT.Mayaksa Mugi Mulia kurang setuju dengan perlunya kekuatan atau tenaga yang lebih besar daripada pekerjaan sebelumnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian data didalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,061 dan nilai signifikan sebesar 0,020. Dimana pada hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT.Mayaksa Mugi Mulia dan hipotesis dapat diterima. Sesuai dengan pernyataan dari Mukti, Al Musadiq dan Gunayawan (2014) yang memiliki hasil bahwa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memiliki nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 53%.

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator lingkungan kerja tertinggi adalah kurangnya bau tidak sedap didalam ruang kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas karena perusahaan sangat memperhatikan keadaan ruang kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Sedangkan, indikator lingkungan kerja terendah adalah sirkulasi udara terutama terkait ventilasi udara di ruang kerja kurang berfungsi dengan baik. Hal ini terjadi karena ruang lingkup kerja masih terbatas sehingga karyawan merasa kurang puas dengan keadaan lingkungan kerja terkait sirkulasi udara didalam ruang kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian data didalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,419 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana hasil tersebut dapat menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT.Mayaksa Mugi Mulia dan hipotesis dapat diterima. Sesuai dengan pernyataan dari Syaiful dan Yuni (2017) yang memiliki hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan hasil nilai r *statistic* korelasi 0,49 dan memiliki pengaruh sebesar 24,9% berdasarkan

hasil koefisien determinasi.

Pada hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa indikator tertinggi dari pengembangan karir adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pihak pimpinan PT. Mayaksa Mugi Mulia dan anak perusahaannya yang telah memberikan perhatian penuh kepada karyawannya dengan cara melibatkan dirinya secara langsung. Sedangkan, untuk indikator terendah dari variabel pengembangan karir adalah promosi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasa puas dengan pihak perusahaan terkait kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan adanya promosi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh *Job Enlargement*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Tetap di PT. Mayaksa Mugi Mulia)” dapat disimpulkan bahwa :

1. *Job Enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mayaksa Mugi Mulia.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mayaksa Mugi Mulia.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mayaksa Mugi Mulia.

Keterbatasan Penelitian

Kajian penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan panduan prosedur ilmiah, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat keterbatasan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat keterbatasan pada penelitian ini yang penyebaran kuesionernya tidak dapat mendampingi responden dalam mengisi jawaban kuesioner sampai selesai sehingga tidak menutup kemungkinan terjadi jawaban yang tidak menunjukkan jawaban yang sebenarnya.
2. Responden pada penelitian ini terbatas, hanya untuk karyawan tetap yang mengalami perluasan kerja di anak perusahaan PT. Mayaksa Mugi Mulia.
3. Kajian penelitian ini hanya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *Job Enlargement*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir. Sedangkan sisanya masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diluar faktor-faktor dalam penelitian ini seperti kompensasi kerja, stress kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.

Saran

Pada penelitian yang telah dilakukan ini, terdapat beberapa poin saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penambahan variabel yang akan diteliti seperti Kompensasi Kerja, Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan dan lainnya. Sehingga dapat memberikan gambaran pada penelitian yang dilakukan mengenai variabel apa tersebut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain telah dibahas didalam penelitian ini.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar sebaiknya menggunakan objek penelitian pada perusahaan lain guna mendapatkan hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., dan Sari, R.A. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Bachtiar, D. 2011. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.” Skripsi. Ekonomi, Manajemen, Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Bahri, S., dan Nisa, Y.C. 2017. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara,

2005.

- Jariyati, I. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep." Skripsi. Ekonomi, Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Lusri, L. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya." *Agora*, 5(1).
- Nasution, M.I.P. 2014. "Keunggulan Kompetitif dengan Teknologi Informasi." *Jurnal Elektronik*.
- Natalia, P. 2012. "Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Yang Mendapatkan Perluasan Pekerjaan dan Yang Tidak Mendapatkan Perluasan Pekerjaan Pada PT. Plymilindo Perdana." Skripsi. Ekonomi, Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta. Nusa Tenggara Serta KPKNL Denpasar." *Buletin Studi Ekonomi*.
- Nitisemito, Alex S. 2019. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Quilim, N.A., Taroreh, R., dan Nelwan, O. 2016. "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi* (4).
- Saragih, R.S., dan Simarmata, H.M.P. 2018. "Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 124-134.
- Sedarmayanti, 2009. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Supartha, I.W.G., SE., S, Piartrini, P.S., MM, A (2016). Pengaruh *Job Enlargement* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Wilayah DJKN Bali Nusa Tenggara sert KPKML Denpasar. *Buletin Studi Ekonomi*, 21(1).
- Susanto, N. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka." *Agora*, 7(1).
- Wahyuni, T. 2018. "Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat." Skripsi. Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya.
- Wardiana, W. 2002. "Perkembangan Teknologi di Indonesia."
- Wibowo, M., Al, M.M., Ekon, G.N. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).

