

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (Hasibuan, 2011) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut (H. Handoko, 2014), Kepuasan kerja ialah merupakan situasi emosional yang gembira atau tidak gembira yang mana para karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menimbulkan perasaan orang bagi pekerjaannya. Ini tampak seperti sikap positif karyawan terhadap pekerjaan serta segala sesuatu yang dihadapkan pada lingkungan kerjanya. Sementara (Darsono & Tjatjuk, 2011), mengemukakan bahwa imbalan material dan imbalan non material (psikologis) sebagai perangkat perasaan karyawan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan berdasarkan kepuasan kerja. Jadi, bisa disimpulkan suatu sikap atau perasaan karyawan kepada perusahaan atas timbal balik yang diberikan oleh perusahaan yaitu kepuasan kerja.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2011) seorang karyawan bisa terlihat ketika rasa puas dalam bekerja dipengaruhi oleh variabel diantaranya balas jasa yang rata dan layak, penempatan yang tepat sebagaimana dengan keahlian, berat dan ringannya pekerjaan, kondisi juga lingkungan, peralatan yang mendukung pelaksanaan bekerja, sikap pimpinan dengan cara mengelolanya, dan bentuk pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut Gilmer dalam (Sopiah, 2008), menerangkan yaitu kondisi kerja, upah manajemen perusahaan, pengawasan, faktor-faktor instrinsik pekerjaan, situasi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan rekan kerja. Serta menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh (Badeni, 2013), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ialah pekerjaan itu sendiri, upah, rekan kerja, pimpinan, promosi, lingkungan kerja. Menurut Gibson (1995) dalam (Wolo et al., 2017), menyebutkan kondisi yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya: upah, pekerjaan, promosi, penyelia, serta rekan kerja.

Kemudian (Darsono & Tjatjuk, 2011), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya yaitu:

- a) Sistem imbalan, yaitu ketika dimana upahnya di perhatikan sebagaimana beban dan tanggung jawab nya di pertimbangkan , tidak lupa bonus juga di perhatikan dan promosi yang seimbang sesuai hasil akumulasi kinerja para karyawan.
- b) Rasa keyakinan yang dimiliki pekerja bahwa pengawasnya dapat dipercaya juga memiliki keahlian, dengan kata lain persepsi terhadap kualitas pengawasan.
- c) Keadaan dimana suatu tingkat keputusan (wewenang dan tanggung jawab) dapat tersampaikan dengan baik juga benar kepada bawahan. Makin terarah nya suatu intruksi atau Desentralisasi kerja makin tinggi juga kepuasan karyawan.
- d) Stimulasi sosial dan bekerja, yaitu adanya sesuatu dorongan agar bekerja ke arah lebih menantang sehingga menghindari sikap monoton dalam

mengerjakan sesuatu. Adapun sosial di sini di artikan dalam hubungan ke atas atau ke sesama sehingga karyawan dengan organisasi ada kesamaan satu tujuan.

- e) Keadaan kerja yang menyenangkan, maksudnya kondisi ruangan yang bersih, terang nyaman aman sehingga diharapkan memberikan aura positif bagi karyawan.

Menurut Hariandja dalam (Astrika et al., 2017), yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan bisa terlihat dengan ciri-ciri nya antara lain:

- a) Gaji, tentunya ini merupakan sebuah timbal balik atas apa yang di kerjakan.
- b) Pekerjaan itu sendiri.
- c) Rekan sekerja, sebagai mana sehari hari dalam ruangan diharapkan memberikan aura positif satu sama lain.
- d) Promosi yaitu sebuah capaian seseorang melalui di angkat nya naik posisi ke atasnya lagi.
- e) Atasan yaitu seseorang diharapkan memberikan arahan yang jelas terhadap apa yang harus di kerjakan serta memberi masukan-masukan.

Sebagaimana apa yang telah di paparkan para ahli mengenai faktor-faktor kepuasan kerja dapat ditarik benang merahnya yaitu seorang karyawan atau pekerja ketika melaksanakan apa yang dikerjakan harus disesuaikan apa yang mereka bisa lakukan sesuai kemampuan. Karena itu akan berkaitan dengan mendapatkan nya soal imbalan, ada keinginan untuk naik posisi, rekan kerja yang bisa di ajak kerjasama baik, serta tidak lupa pengawasan dari seorang

atasan tidak luput dari kepuasan mereka agar bisa meningkatkan kinerja semaksimal mungkin dan diberikan arahan yang jelas.

c. Teori Kepuasan Kerja

Agar mengetahui seperti apa karyawan mendapatkan kepuasan kerja dibanding karyawan lain yang tidak puas dengan pekerjaannya, teori kepuasan kerja ini akan mencoba menjelaskan. Sebagaimana Rivai dalam (Bahri & Nisa, 2017) menguraikan teori kepuasan kerja meliputi :

1) Teori Ketidaksesuaian

Mengenai penjelasan ini maksudnya suatu alat ukur kepuasan kerja yang mana ketika seseorang yang harusnya mendapatkan akan tetapi ada selisih terhadap kenyataan yang didapatkan.

2) Teori Keadilan

Teori ini memiliki komponen yang utama diantaranya hasil, input keadilan dan ketidakadilan. Menerangkan adanya kepuasan seseorang bergantung pada ada atau tidak adanya keadilan pada suatu keadaan, yang dimaksud yaitu keadaan ketika dalam pekerjaan mereka.

3) Teori Dua faktor

Kemudian mengenai penjelasan ini membagi dua kelompok rumus karakteristik pekerjaan diantaranya *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* merupakan bagian-bagian yang diperlukan sebagai sumber rasa puas dalam bekerja diantaranya pekerjaan penuh tantangan, kesempatan berprestasi dan pekerjaan yang menarik. Adapun *dissatisfies* merupakan bagian-bagian yang menjadi sumber ketidakpuasan, diantaranya hubungan antar pribadi, keadaan

kerja, status dan gaji atau upah.

d. Dimensi Kepuasan Kerja

Berdasarkan (Darsono & Tjatjuk, 2011) sebuah manajemen harus belajar membangun kepuasan kerja karyawan melalui cara-cara diantaranya:

- a. Imbalan materil yang layak untuk hidup, yang memenuhi sandang, pangan dan papan mereka.
- b. Memanusiakan SDM, yaitu harus diperhatikan agar keterampilannya meningkat sekaligus pengetahuannya.
- c. Membangun sikap positif terhadap pekerjaan serta menatap hari demi hari lebih baik lagi.

Cara-cara yang dapat dilakukan untuk membangun sikap positif sebagai berikut:

- a) Jika kebutuhan primer SDM terpenuhi semangat kerja dan produktifitas kerja mereka meningkat, dan sebaliknya.
- b) Manajemen harus menempatkan SDM (buruh dan karyawan) sebagai subyek, bukan sebagai alat produksi dan bukan sebagai barang dagangan.
- c) Dengan diperlakukan manusiawi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Berdasarkan Ruchi dalam (Hanafi & Yohana, 2017), kinerja karyawan dipastikan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan yang mana ketika mereka bekerja. Lingkungan kerja menyertakan semua bagian yang bertindak dan

bereaksi pada tubuh dan pikiran pada karyawan. Di bawah psikologi kelompok, fisik, mental serta lingkungan sosial di mana karyawan bekerja harus menganalisis untuk tepat guna yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya yaitu agar bisa menjamin keringanan dalam bekerja dan menghilangkan hal-hal kejenuhan, frustasi, kecemasan dan kekhawatiran dalam menghasilkan lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja riang gembira, tentunya rasa lelah, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa optimal. Kemudian menurut (Gomes, 2003) lingkungan kerja ialah sebuah proses interaksi satu sama lain dengan pola tertentu, juga memilikinya ciri khas atau bisa dikatakan nilai-nilai organisasi itu tidak akan lepas terhadap lingkungan dimana organisasi itu berada, juga yang paling penting menempatkan manusia sebagai objek dan pusat segalanya. Kemudian pendapat (Nitisemito, 1992) lingkungan kerja ialah suatu yang ada di sekitar para pekerja serta yang memengaruhi untuk menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan.

Kemudian pendapat (Badeni, 2013), Lingkungan kerja merupakan rasa nyaman tempat kerja dan tersedianya berbagai sarana yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan. Rasa nyaman juga berkaitan dengan diantaranya yaitu penerangan yang cukup, ventilasi udara yang memberikan rasa segar, pada intinya memberikan sebuah penghargaan yang bersifat non materi untuk seseorang.

Sebagaimana apa yang diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja merupakan kondisi suasana bagi para karyawan berkenaan atas apa yang akan dan telah dikerjakan oleh mereka harus menunjang

kondisinya. Baik dari sisi psikologis maupun peralatan fisik yang memadai untuk kegiatan yang mereka (karyawan) lakukan, penting di terapkan lingkungan kerja yang baik agar diharapkan kualitas kerja nya juga meningkat.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Mengenai jenis-jenis ini secara garis besar terbagi menjadi dua bagian diantaranya ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Karena suatu keadaan lingkungan kondusif akan memberikan dampak perasaan aman juga nyaman ketika karyawan bekerja tentunya akan maksimal juga.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan pendapat (Sedarmayanti, 2001) menyatakan yaitu lingkungan kerja fisik ialah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam hal ini ada beberapa jenis lingkungan kerja yang dijelaskan oleh (Sedarmayanti, 2001) diantaranya:

a) Cahaya

Cahaya atau penerangan tentunya itu juga agar keberlangsungan nya sesuatu yang akan di kerjakan dan memperlancar apa yang ditargetkan.

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap orang dan anggota tubuh mereka berbeda beda maka dari itu pentingnya menyesuaikan temperatur di keadaan normal di terima oleh semuanya.

c) Kelembapan udara

Suatu keadaan dengan temperatur udara yang stabil dan tidak menimbulkan resiko bagi karyawannya pada intinya perlu mengelola oksigen dengan baik.

d) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup mengusik yaitu suara yang tidak diharapkan tentunya itu membuat rasa tidak nyaman.

e) Tata warna

Pada kenyataannya tata warna selalu berselaras dengan letak dekorasi.

f) Keamanan di tempat kerja

Agar tempat terjaga dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman terkendali bisa dilakukan upaya adanya penempatan petugas keamanan disekitar lokasi atau satpam.

2) Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2001) seluruh situasi yang terjadi saling berkaitan dengan hubungan kerja, bisa itu hubungan vertikal (pimpinan) atau horizontal (sesama teman kerja) itu termasuk lingkungan kerja non fisik. Menurut (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Beberapa jenis lingkungan kerja menurut Wursanto adalah:

a) Perasaan aman karyawan

Dalam hal ini memberikan rasa aman juga mencegah segala hal yang berkaitan dengan rasa bahaya dan sifat mengancam terhadap keadaan diri karyawan.

b) Loyalitas karyawan

Maksud disini yaitu memegang suatu tanggung jawab bekerja juga sikap setia karyawan bagi perusahaan.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2001) bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Terang pada tempat kerja
- 2) Temperatur pada tempat kerja
- 3) Lembap pada tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara pada tempat kerja
- 5) Bising pada tempat kerja
- 6) Dekorasi ruangan
- 7) Keamanan di tempat kerja
- 8) Hubungan sesama teman kerja, keadaan emosional karyawan bersama teman kerja mereka
- 9) Hubungan dengan pimpinan, keadaan rasa emosional karyawan dengan atasan mereka

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pendapat Martoyo dalam (Astrika et al., 2017), pengembangan karir merupakan dimana keadaan yang menerangkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada sebuah organisasi dalam jenjang karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Sujipto dalam (Sutrisno, 2009), Pengembangan karir berkaitan mengelola secara teratur dan terstruktur jalur karir sehingga jabatan atau posisi bisa di tempati dari tingkat rendah sampai tingkat atas dalam struktur tersebut.

Jadi apa yang telah di paparkan pendapat para ahli mengenai Pengembangan karir bisa ditarik kesimpulan yaitu suatu jenjang proses peningkatan para karyawan baik dari tingkat bawah sampai atasan di suatu perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan yang dihadapi mereka agar bisa beradaptasi. Di samping itu juga merupakan suatu kebutuhan serta aktualisasi diri para karyawan agar bisa terlaksana nya untuk naik ke tingkatan selanjutnya sesuai peraturan dan kondisi organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Faktor-Faktor Pengembangan Karir

Pendapat Hasto Joko Nur Utomo dan M Yani dalam (Bahri & Nisa, 2017) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir faktor individu di suatu organisasi yaitu :

- 1) Hubungan pegawai dan organisasi
- 2) Personalia pegawai
- 3) Faktor eksternal

- 4) Politicking dalam organisasi
- 5) Sistem penghargaan

Sedangkan menurut Siagian dalam (D. S. Handoko & Rambe, 2018) ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan, antara lain:

- 1) Prestasi kerja yang memuaskan
- 2) Pengenalan oleh pihak lain
- 3) Kesetiaan pada organisasi
- 4) Pembimbing dan sponsor
- 5) Dukungan para bawahan
- 6) Kesempatan untuk bertumbuh
- 7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

c. Indikator Pengembangan Karir

Adapun mengenai indikator pengembangan karir dari sekian banyak para ahli hanya akan beberapa yang di cantumkan mengenai pendapat mereka di antaranya menurut Rivai dalam (Bahri & Nisa, 2017) yaitu terdiri atas beberapa hal:

- a) Kerja berprestasi
- b) Eksposur
- c) Relasi kerja (Net Working)
- d) Mengundurkan diri
- e) Rasa setia pada organisasi
- f) Sponsor dan pembimbing
- g) Pengalaman internasional

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Berdasarkan Robins dan Judge dalam (D. S. Handoko & Rambe, 2018) menyatakan komitmen dimana keadaan seorang karyawan mendukung terhadap organisasi serta tujuan yang akan dicapainya dan rasa ingin mempertahankan keanggotaan pada organisasi itu. Menurut (Sopiah, 2008) menerangkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu perilaku yang bisa digunakan sejauh mana kecenderungan pegawai menilai, mengidentifikasi juga keterlibatan seseorang kepada organisasi relatif kuat. Kemudian menurut Suparyadi dalam (Kambey, 2016) mengemukakan suatu komitmen organisasi timbulnya rasa sikap keanggotaan formal secara lebih serta timbul rasa suka bagi organisasi dan juga disertakan dengan usaha agar tercapainya tujuan kepentingan organisasi.

b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Berdasarkan pemaparan Luthans (2011) dalam (Kambey & Trang, 2016) Ada tiga golongan komitmen organisasi yang dirumuskan oleh Meyer dan Allen. Ke tiga golongan itu ialah diantaranya:

- a) Komitmen afektif, yaitu bentuk rasa cinta kepada organisasi dengan memperlihatkan sisi emosional nya.
- b) Komitmen kontinyu, yaitu cara pandang seorang karyawan dengan mempertimbangkan dalam segi pembiayaan serta resiko apa yang akan dirasakan ketika hendak meninggalkan organisasi saat ini.
- c) Komitmen normatif, merupakan rasa tanggung jawab secara moral ketika di tugaskan pada pekerjaan sehingga timbul rasa wajib dan tanggung jawab.

Apa yang dijelaskan berdasarkan pemaparan diatas jadi mengenai komitmen organisasi seorang karyawan ketika berlabuh atau masuk di organisasi tersebut mereka cenderung akan merasa memiliki bersama sama agar terciptanya sebuah organisasi yang baik sekaligus harmonis. Dengan catatan apabila itu semua dilakukan dalam segi emosional, tanggung jawab, serta dedikasi yang tinggi dan apresiasi dari para atasan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Selanjutnya mengenai indikator komitmen organisasi ada beberapa pendapat dari para ahli diantaranya menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam (Sopiah, 2008), bahwasanya komitmen organisasi memiliki tiga indikator:

- a) Memiliki rasa mau karyawan.
- b) Memiliki perasaan setia karyawan.
- c) Dan memiliki rasa bangga karyawan itu terhadap organisasi.

Kemudian menurut pendapat ahli yang lain yaitu Greenberg dan Baron (1997) dalam (Akbar et al., 2017), ada tiga hal yang jadi penanda komitmen itu diantaranya:

- a) Tumbuhnya dengan perasaan kuat juga seseorang menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi itu.
- b) Tumbuhnya usaha yang sungguh-sungguh semata mata untuk organisasi.
- c) Tumbuhnya keinginan agar mempertahankan anggota dalam organisasi itu.

B. Telaah Pustaka

Dalam menentukan penelitian terdahulu, penulis mengambil referensi dari jurnal penelitian baik Nasional maupun Internasional yang berkaitan dengan judul penelitian penulis yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PNM Mentari)”. penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul penulis diantaranya :



Tabel 2.1 Telaah Pustaka

No	Peneliti	Judul penelitian	Jurnal dan Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Cici astrika, Zulfadil, Haryetti	Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Bangkinang	JOM Fekon (2017)	Independen : Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dependen : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai rata rata 3,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Gusti ayu eka jenani antari, I Gusti made suwandan	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional	E-Jurnal Manajemen UNUD (2016)	Independen : Lingkungan kerja, Keadilan organisasional, Komitmen organisasional	Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

		Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan		Dependen : Kepuasan kerja	kerja. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Lulu novena sitinjak	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra pinasthika mustika rent tangerang selatan)	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) (2018)	Independen : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dependen : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menerangkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan
4	Syaiful bahri, Yuni chairatun nisa	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi	Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis (2017)	Independen : Pengembangan	Hasil penelitian menerangkan pengembangan karir berpengaruh positif

		Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan		Karir, Motivasi Kerja Dependen : Kepuasan Kerja	terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Serta pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Mimfia selvi riana, Sugijanto	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dharma Lautan Utama Surabaya	Journal of Sustainabilty Business Research (2020)	Independen : Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi kerja, Komitmen Organisasi Dependen : Kepuasan kerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

6	Bahadur ali soomro, Naimatullah shah	Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation And Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee's Performance	South Asian Journal of Business Studies (2019)	Independen : Orientasi Kewirausahaan, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional Dependen : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menerangkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Orientasi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, sedangkan budaya organisasi di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Serta orientasi kewirausahaan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap karyawan kinerja
7	Stella Ngozi Anasi	Perceived Influence Of Work Relationship, Work Load And Physical Work Environment	Global Knowledge, Memory and Comunication (2019)	Independen : Hubungan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dependen :	Hasil penelitian menerangkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara hubungan kerja, beban kerja,

		On Job Satisfaction Of Librarians In South-West, Nigeria		Kepuasan Kerja	lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Di antara variabel yang di teliti beban kerja bukan merupakan yang signifikan secara statistik dari kepuasan kerja pustakawan tetapi hubungan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh relatif yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja
8	Tobing D.S.K	The Effect Of Compensation, Career Development, Work-Family Support On Job Satisfaction	Polish Journal of Management Studies (2016)	Independen : Kompensasi, Pengembangan Karir, Dukungan Kerja-Keluarga Dependen : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan untuk dukungan kerja-keluarga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

9	Darwish Abdulrahman Yousef	Organizational Commitment, Job Satisfaction And Attitudes Toward Organizational Change: A Study In Local Government	International Journal Of Public Administration (2017)	Independen : Komitmen Organisasi, Perubahan Organisasi Dependen : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menerangkan bahwa karyawan di departemen sangat puas dengan pengawasan dan rekan kerja. Sedangkan mereka sedikit puas dengan kondisi kerja dan keamanan kerja. Akan tetapi mereka memiliki kepuasan yang rendah dengan aspek gaji dan promosi pekerjaan.
10	Carolina Machado Dias Ramalho Luz, Silvio Luiz De Paula dan Lucia Maria Barbosa de Oliveira	Organizational Commitment, Job Satisfaction And Their Possible Influences On Intent To Turnover	Emerald Publishing Limited (2018)	Independen : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dependen : Niat Rotasi (Pindah)	Hasil penelitian menerangkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap intensi turnover adalah komitmen afektif, kepuasan terhadap gaji, dan komitmen normatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di paparkan penulis pada tabel di atas, mengenai penelitian yang membedakan dengan apa yang dilakukan peneliti sebelumnya ialah terletak pada objek penelitian, waktu, metode analisis data, serta penambahan atau pengurangan variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian (Astrika et al., 2017), terdapat kesamaan pada variabel independen serta variabel dependen yang di gunakan, akan tetapi penelitian ini di tambah satu variabel lagi yaitu komitmen organisasi. Pada penelitian (Mimfia Selvi Riana & Sugijanto, 2020), terdapat kesamaan sekaligus perbedaan antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu salah satu variabel di tengah untuk penelitian ini di gantikan dengan pengembangan karir sedangkan variabel dependen masih tetap. Dari segi objek penelitian penulis sudah pasti akan berbeda dengan yang dilakukan apa yang ada di tabel, walaupun sampai saat ini sedang diusahakan secepatnya untuk mendapatkan lokasi yang diperlukan. Sehingga penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan masih relevan untuk di kerjakan penelitian.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Gomes, 2003) Lingkungan kerja ialah sebuah proses interaksi satu sama lain dengan pola tertentu, juga memilikinya ciri khas atau bisa dikatakan nilai-nilai organisasi itu tidak akan lepas terhadap lingkungan dimana organisasi itu berada, juga tentunya yang paling penting menempatkan manusia sebagai objek dan pusat segalanya. Pendapat lain mengenai lingkungan kerja yaitu pendapat (Sedarmayanti, 2001) merupakan keseluruhan sumber daya serta bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, kemudian metode bekerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat mendasar yang tidak mesti diabaikan begitu saja, karena itu menyangkut dengan kondisi sehari-hari berdampingan dengan bekerjanya seorang karyawan. Tentu itu juga merupakan sebuah keinginan para mayoritas seorang karyawan. Bagaimana tidak, apabila jaminan lingkungan kerja yang nyaman, aman, tentram belum terpenuhi akan sangat jelas berdampak kepada kepuasan kerja mereka serta secara sadar atau tidak sadar perusahaan tersebut akan kena dampaknya.

Kemudian penelitian yang dilakukan (Wolo et al., 2017) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di RSUD TNI AU Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sitinjak, 2018) yang menerangkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pertama yang diajukan penulis sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sujipto dalam (Sutrisno, 2009) Pengembangan karir berkaitan mengelola secara teratur dan terstruktur jalur karir sehingga jabatan atau posisi bisa di tempati dari tingkat rendah sampai tingkat atas dalam struktur tersebut. Suatu

aturan atau prosedur dari sebuah perusahaan merupakan sumber acuan bagi para karyawan untuk tidak melewati batas-batas yang ditentukan. Begitu juga jaminan jenjang karir serta pengembangan untuk para karyawan sangat dibutuhkan agar itu semua memacu bagi mereka agar giat terus melakukan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Sebuah naik jabatan tentu memang salah satu yang di idam-idamkan para karyawan mulai dari tingkat bawah, menengah dan sampai atas. Apabila di sebuah perusahaan tentang jaminan itu tidak terpenuhi tentu akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena mereka akan berpikir tidak adanya sesuatu yang akan dituju, tercapai secara individu, dan lambat laun akan berdampak bagi keberlangsungan hidup perusahaan tersebut. Anggap saja itu merupakan sebuah regenerasi yang baik untuk menaruh harapan keberlangsungan hidup yang panjang bagi perusahaan atau organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bahri & Nisa, 2017) menerangkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astrika et al., 2017) menerangkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di PT Johan Sentosa Bangkinang. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedua yang diajukan penulis sebagai berikut:

H2: Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

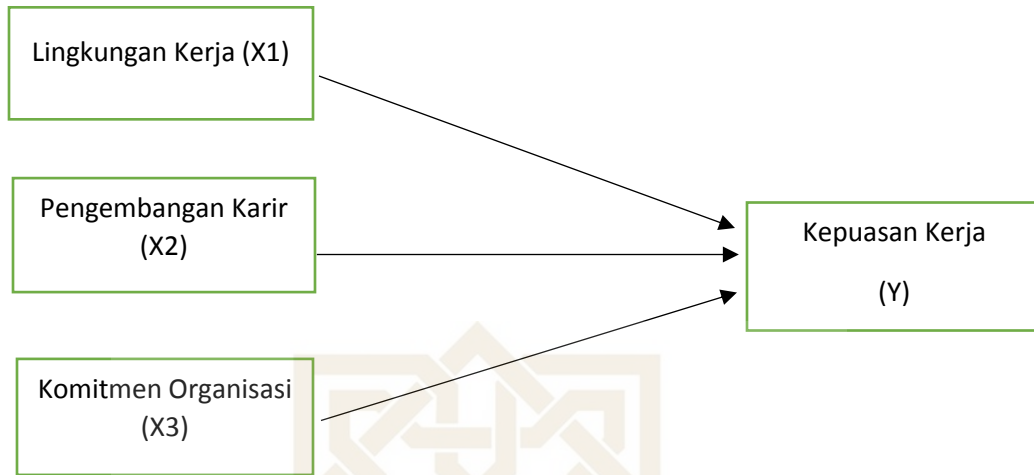
3. Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Suparyadi dalam (Kambey, 2016) mengemukakan suatu komitmen organisasi timbulnya rasa sikap keanggotaan formal secara lebih serta timbul rasa suka bagi organisasi dan juga disertakan dengan usaha agar tercapainya tujuan kepentingan organisasi. Mengenai komitmen di sini seorang karyawan ketika memasuki sebuah perusahaan dibarengi rasa senang ketika diperusahaan dengan timbulnya rasa akan menjadi bagian organisasi, jangan ada berkeinginan untuk meninggalkan organisasi, memiliki sifat setia bagi perusahaan, juga merasa gembira apabila sisa karir di habiskan di perusahaan tersebut yang secara langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Antari & Suwandana, 2016) menerangkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di PT Nusa Trans Bali. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mimfia Selvi Riana & Sugijanto, 2020) menerangkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di PT Dharma Lautan Utama Surabaya. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis ketiga yang diajukan penulis sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

D. Kerangka Penelitian



Gambar 1 1 Kerangka Penelitian

Kerangka diatas menjelaskan bahwa variabel independen yang didalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Komitmen Organisasi (X3) dengan variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni metode riset yang dilakukan guna meneliti populasi atau sampel tertentu, sampelnya di kumpulkan dengan sistem acak, memakai instrumen penelitian pada saat mengumpulkan, dan tentunya data bersifat kuantitatif. (Sugiyono, 2013).

B. Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Yang mana data primer ini didapatkan dari sumber asli yang dikumpulkan untuk menjawab sebuah permasalahan. Pertama data primer merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan berasal dari kuisioner dan wawancara kepada karyawan BPRS PNM Mentari (Indriantoro 2014).

Kedua data sekunder merupakan pencarian data dilakukan secara tidak langsung salah satunya bisa dengan cara meneliti arsip pada kejadian di masa lalu. Data sekunder diantaranya juga dapat diketahui melalui buku, artikel atau jurnal ilmiah, internet, majalah dan data statistik (Bawono, 2006). Dalam hal ini yang dijadikan informasi yang kedua merupakan data yang bersumber dari berbagai literatur seperti website, jurnal, BPS.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi ini merupakan wilayah keseluruhan yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik juga kualitas yang telah ditetapkan oleh peneliti agar

dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di BPRS PNM Mentari

2. Sampel Penelitian

Sampel ialah yang mana pada awalnya keseluruhan yang akan diteliti kemudian di ambil sebagian untuk mewakili, sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel (Nonprobability) dengan sampling jenuh. Sampling jenuh bisa dikatakan sama dengan sensus karena proses tekniknya populasi keseluruhan digunakan sebagai sampel. (Ridwan, 2012).

D. Teknik Pengumpulan Data

Mengenai teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan data primer yang diambil secara langsung oleh peneliti dengan metode pengisian kuisisioner terhadap responden. Serta peneliti melakukan wawancara sebagian kepada responden untuk menguatkan data penelitian.

1. Kuesioner

Penggunaan kuisisioner di nilai efektif dan efisien untuk mengetahui variabel yang diukur dalam penelitian. Kuisisioner adalah salah satu dari sekian banyaknya metode agar terkumpulnya data yang akan diperoleh akan tetapi pada hal ini pertanyaan diberikan kemudian dijawab oleh responden yang dituju (Sugiyono, 2013).

2. Wawancara

Wawancara merupakan informasi yang didapat secara langsung dari beberapa objek yang sudah di tuju atau diteliti. Wawancara merupakan teknik atau cara pengumpulan data yang lebih mendalam melalui proses studi pendahuluan kepada

petinggi organisasi untuk dapat menemukan permasalahan yang diteliti. (Sugiyono, 2013).

E. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan (Sugiyono, 2013), definisi operasional adalah cakupan yang ditujukan pada suatu variabel guna diukur dan dipelajari serta kemudian diambil kesimpulan dengan di spesifikasikan kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan peneliti, kemudian untuk menarik kesimpulan. Operasional adalah penjelasan variabel-variabel yang hendak digunakan, baik variabel dependen maupun variabel independen, sehingga tidak memunculkan data yang bias (Bawono 2006). Berikut variabel yang digunakan peneliti yaitu:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel yang memberikan pengaruh pada variabel dependen yaitu definisi dari variabel bebas (independen variabel) dengan kata lain variabel yang memberi dampak atau sebagai sebab munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan tiga variabel independen diantaranya “Lingkungan Kerja” sebagai (X1), “Pengembangan Karir” sebagai (X2), dan ‘Komitmen Organisasi” sebagai (X3).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat adalah merupakan target perhatian utama peneliti. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau sebagai tanggapan timbulnya variabel bebas (Ghozali, 2013). Peneliti menggunakan satu variabel dependen yaitu “Kepuasan Kerja” sebagai “Y”.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Lingkungan kerja (X1)	<p>Indikator Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Terang pada tempat kerja 2) Temperatur pada tempat kerja 3) Lembap pada tempat kerja 4) Sirkulasi udara pada tempat kerja 5) Bising pada tempat kerja 6) Dekorasi ruangan 7) Keamanan di tempat kerja 8) Hubungan sesama teman kerja, keadaan emosional karyawan bersama teman kerja mereka 9) Hubungan dengan pimpinan, keadaan rasa emosional karyawan dengan atasan mereka 	Likert
2	Pengembangan karir (X2)	<p>7 Indikator Pengembangan Karir menurut Rivai dalam (Bahri & Nisa, 2017)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kerja berprestasi 2) Eksposur 3) Relasi kerja (Net Working) 	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> 4) Mengundurkan diri 5) Rasa setia pada organisasi 6) Sponsor dan Pembimbing 7) Pengalaman internasional 	
3	Komitmen organisasi (X3)	<p>Indikator Komitmen Organisasi menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam (Sopiah, 2008)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) Memiliki rasa mau karyawan 2) Memiliki perasaan setia karyawan 3) Dan memiliki rasa bangga karyawan itu terhadap organisasi 	Likert
4	Kepuasan kerja (Y)	<p>Indikator Kepuasan Kerja (Darsono & Tjatjuk, 2011)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) Sistem imbalan 2) Persepsi terhadap kualitas pengawasan 3) Desentralisasi kerja 4) Stimulasi kerja dan sosial 5) Kondisi kerja yang menyenangkan 	Likert

F. Skala Pengukuran

Skala pengukuran variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai seperangkat aturan-aturan tertentu yang dibutuhkan untuk mengkuantitaskan data dari pengukuran suatu variabel. Pendapat (Sugiyono 2015) *skala likert* adalah skala yang telah ditetapkan peneliti guna menentukan sikap, pendapat dan persepsi tokoh mengenai suatu fenomena sosial.

Dalam hal ini peneliti menggunakan empat skala, dimana penggunaan empat skala ini bertujuan untuk menghilangkan kelemahan yang dimiliki oleh skala lima tingkat, yaitu cenderungnya jawaban responden untuk memilih jawaban tengah atau netral, yang nantinya dapat mengurangi informasi yang kuat dari responden. Menurut Sutrisno hadi (1991) perubahan dalam skala likert digunakan untuk meniadakan kelemahan yang terdapat pada skala likert lima tingkat. Berikut skala pengukuran pengukuran penelitian.

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Penelitian

Jawaban responden	Simbol	Skor
Sangat setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis yang dikerjakan adalah metode kuantitatif yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji statistik. Tujuan analisis sendiri ini untuk mengukur sebuah intensitas variabel dan membuat perkiraan nilai Y atas X (Lupiyoadi, 2015).

1. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji instrumen data guna mendeteksi seberapa teliti sebuah item untuk menguji sesuatu yang akan diteliti. Kuisisioner dapat diartikan valid bilamana kuisisioner tersebut mampu menerangkan sesuatu yang akan diteliti pada kuisisioner tersebut. Dengan kata lain, kuisisioner yang dapat dinyatakan sah ketika pertanyaan dalam kuisisioner bisa memuat data yang kemudian diukur menggunakan kuisisioner.

Pengujian validitas ini memakai *Pearson Corelation* yakni perhitungan korelasi antara nilai yang didapatkan dari pertanyaan-pertanyaan. Adapun kriteria penelitian uji validitas berdasarkan Bawono (2016), yaitu dengan taraf signifikan (α) r hitung = 0,05, jika r hitung $>$ r tabel, maka apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka kuisisioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, adalah pengujian guna mendeteksi seberapa jauh hasil pengujian apabila diuji lebih dari dua kali dengan menggunakan alat uji yang sama akan menghasilkan kedudukan yang konstan atau konsisten. Menurut Hadi (2016),

analisis ini dipakai untuk mengetahui bagaimana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif konsisten atau stabil.

Menurut Nunnally (2006), suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pendapat Syofian Siregar (2014), menyatakan tujuan dari melakukan uji normalitas yaitu suatu rangkaian data agar diketahui apakah suatu populasi data terdistribusi normal. Metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan sebagai pengujian normalitas data. Data dipastikan terdistribusi secara normal apabila $p \text{ value} > \alpha$ 0,05, begitu juga sebaliknya. (Ghozali, 2016).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang menemukan adanya keterkaitan variabel bebas secara tepat atau mendekati sempurna. (Ghozali, 2016). Model regresi yang bagus terjadi apabila tidak dapat multikolinearitas didalamnya. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dalam SPSS. Umumnya nilai yang dipakai untuk mengukur tidak adanya multikolinearitas menggunakan nilai $\text{tolerance} > 0,10$ dan nilai $\text{VIF (variance inflation factor)} < 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), menyampaikan tujuan dari uji heteroskedastisitas sebagai alat uji yang digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi

ketidaksamaan dari satu observasi ke observasi lainnya. Heteroskedastisitas adalah jika nilai *variance* residual pengamatan ke pengamatan lain hasilnya tetap, akan tetapi apabila pengamatan ke pengamatan lain memberikan hasil yang berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang baik yaitu heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini menerangkan suatu teknik guna dapat menentukan korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen. Tujuan analisis ini sendiri guna menguji keterkaitan linear dua variabel terikat atau lebih dengan satu variabel bebas (Lupiyoadi, 2015). Adapun digunakan rumus persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Pengembangan Karir

X3 = Komitmen Organisasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

b. Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar satu variabel independen memberikan pengaruh pada variabel dependen. Uji t dapat dihitung apabila nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi kurang dari 0,05 maka model regresi dikatakan berpengaruh. (Ghozali, 2016).

c. Uji F (F-test)

Uji F digunakan agar dapat mengetahui variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y. Untuk menguji hipotesis ini dapat dilihat dari nilai F, jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan signifikansi 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel dengan signifikansi 0,05, maka bisa dikatakan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel independen (Ghozali, 2016).

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2016), menyatakan pada intinya koefisien determinasi merupakan alat uji untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan suatu variabel dependen, nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol dan satu. Nilai dari koefisien determinasi yang kecil bisa dikatakan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menerangkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PNM Mentari Garut (BPRS PNM MENTARI) didirikan pada tahun 1991 oleh beberapa tokoh masyarakat garut dengan nama PT. BPRS Mentari dan memperoleh izin operasional pada tanggal 28 Januari 1993. BPRS Mentari lahir sebagai solusi bagi masyarakat, khususnya masyarakat Garut dan sekitarnya baik dalam upaya penitipan atau penyimpanan dana untuk dikelola secara produktif dan profitable dalam bentuk tabungan dan deposito maupun bagi masyarakat yang membutuhkan modal kerja atau investasi guna mengembangkan usahanya dalam bentuk pembiayaan dengan skema bagi hasil dan jual beli.

Pada tahun 2000 PT. Permodalan Nasional Madani mulai bergabung dengan BPRS Mentari sebagai pemegang saham. Berdasarkan hasil rapat pemegang saham nama PT. BPRS Mentari berubah nama menjadi PT. BPRS PNM Mentari atau disingkat BPRS PNM Mentari. Dan berdasarkan RUPS PT. BPRS PNM Mentari pada tanggal 27-08-2020, pemegang saham telah menyetujui dan mengesahkan perubahan kepemilikan seluruh saham PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) di PT BPRS Mentari dialihkan kepada PT. PNM Ventura Syariah sebanyak 616.667 (enam ratus enam belas ribu enam ratus enam puluh tujuh) lembar saham perseroan dan mengesahkan PT. PNM Ventura Syariah menjadi Pemegang Saham Pengendali (PSP) pada PT. BPRS PNM Mentari.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Mewujudkan BPRS PNM Mentari sebagai harapan Ummat, “Menarik dan Terbaik di kelasnya, dengan indikator”:

- 1) Sehat, dari sisi hukum (OJK/Bank Indonesia) dan Syariah.
- 2) Profitable (menguntungkan).
- 3) Jaringan luas dengan kemitraan maksimal.
- 4) Wahana pengembangan karir karyawan.

b. Misi

- 1) Bersama masyarakat dan pemerintah memaksimalkan peran serta pengembangan ekonom umat.
- 2) Memberikan keuntungan yang memadai bagi pemegang saham, nasabah dan karyawan serta umat.
- 3) Tumbuh dan berkembang secara optimal.
- 4) Meningkatkan mutu dan kualitas berusaha.

B. HASIL DAN ANALISIS

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah 42 orang yang merupakan karyawan di BPR Syariah PNM Mentari Garut, Alamat nya di Jl. Merdeka No 54, Jayaraga, Kec Tarogong Kidul, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44151.

Pada penelitian ini, adapun penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 21 oktober, dari jumlah 42 eksemplar kuesioner yang disebarkan ke seluruh karyawan

kuesioner yang berhasil dikembalikan ke peneliti sebanyak 35 eksemplar. Sehingga yang di pakai responden yang di pakai sebanyak 35 orang atau karyawan. Sedangkan gambaran dari data responden untuk penyebaran kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner Penelitian BPRS PNM Mentari

Nama Bank	Jumlah Responden
BPRS PNM Mentari Garut	35

Sumber: Data primer diolah, 2021

Di bawah ini akan diuraikan data para responden yang tentunya memiliki kategori yang sama. Oleh karenanya, penulis menggolongkan dalam spesifikasi tertentu, penerapan karakteristik yang tertuang yakni jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	N	%
Laki-laki	29	82,9
Perempuan	6	17,1
Usia		
21 – 30	10	29
31 – 40	15	43
41 – 50	8	23
≥ 50	2	5
Pendidikan Terakhir		

SLTA	14	40
D3	7	20
S1	13	37,1
S2	1	2,9
S3	0	0
Lama Bekerja		
≤ 1	1	2,9
1 – 10	23	65,7
10 – 20	9	25,7
≥ 20	2	5,7

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa jumlah karyawan BPR Syariah PNM Mentari yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (82,9%) sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang (17,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di BPR Syariah PNM Mentari memiliki kuantitas karyawan laki-laki lebih banyak ketimbang perempuan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat diantaranya dalam penelitian ini peneliti membagi karyawan menjadi 4 kelompok usia, adapun pembagian kelompok usia tersebut ialah mulai dari yang berusia antara 21 sampai 30 tahun, antara usia 31 sampai 40 tahun, antara usia 41-50 tahun dan di atas 50 tahun. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah karyawan BPR Syariah PNM Mentari yang berusia 21-30

tahun yaitu 10 orang (29%), usia 31-40 tahun yaitu 15 orang (43%), dan usia 41-50 tahun 8 orang (23%) serta usia di atas 50 ada 2 orang (5%).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kelompok usia antara 31-40 tahun merupakan jumlah karyawan terbanyak yang ada di BPR Syariah PNM Mentari, sedangkan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun merupakan jumlah karyawan yang paling sedikit di BPR Syariah PNM Mentari.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa peneliti membagi kelompok pendidikan terakhir karyawan menjadi 3 yaitu karyawan yang menempuh pendidikan terakhir SMA/MA/SMK, D1/D2/D3, dan S1/S2. Dari data yang terkumpul diketahui bahwa karyawan BPR Syariah PNM Mentari yang menempuh pendidikan terakhir setingkat SMA/MA/SMK berjumlah 14 orang (40%), kemudian karyawan yang menempuh pendidikan terakhir setingkat D1/D2/D3 berjumlah 7 orang (20%), sedangkan karyawan yang menempuh pendidikan terakhir setingkat S1/S2 berjumlah 14 orang (40%).

Dari pemaparan data tersebut dapat ditarik kesimpulan karyawan yang bekerja di BPR Syariah PNM Mentari seimbang antara yang telah menempuh pendidikan SLTA dengan yang menempuh pendidikan terakhir setingkat S1/S2.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa peneliti membagi kelompok lama bekerja karyawan menjadi 4 kelompok yaitu karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun, antara 1 sampai 3 tahun, dan lebih dari 3 tahun. Dari data yang diperoleh diketahui bahwa karyawan di BPR Syariah PNM Mentari yang telah bekerja kurang <1 tahun berjumlah 1 orang (2,9%), karyawan yang telah bekerja antara 1-10 tahun

berjumlah 23 orang (65,7%), karyawan yang telah bekerja 10-20 tahun berjumlah 9 orang (25,7%) dan karyawan yang telah bekerja >20 tahun berjumlah 2 orang (5,7%).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kelompok karyawan yang telah bekerja dari kurun waktu 1-10 tahun merupakan mayoritas karyawan yang bekerja di BPR Syariah PNM Mentari.

C. HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji validitas

Uji validitas adalah uji untuk mengukur sah atau valid suatu kuisioner. Kuisioner yang dikatakan berlaku jika suatu pertanyaan yang ada dikuisisioner bisa mengungkapkan sesuatu bisa diukur dari kuisioner tersebut. Dengan kata lain, kuisioner yang dapat dinyatakan sah ketika pertanyaan dalam kuisioner bisa memuat data yang kemudian diukur menggunakan kuisioner. Adapun tabel uji validitas sebagai berikut

Tabel 4. 3 Uji Validitas

Variabel Lingkungan Kerja (X1)				
No	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	LK1	0,750	0,333	Valid
2	LK2	0,830	0,333	Valid
3	LK3	0,633	0,333	Valid
4	LK4	0,690	0,333	Valid
5	LK5	0,574	0,333	Valid
6	LK6	0,645	0,333	Valid

7	LK7	0,587	0,333	Valid
8	LK8	0,808	0,333	Valid
9	LK9	0,742	0,333	Valid
10	LK10	0,801	0,333	Valid
Variabel Pengembangan Karir (X2)				
No	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	PK1	0,755	0,333	Valid
2	PK2	0,548	0,333	Valid
3	PK3	0,799	0,333	Valid
4	PK4	0,814	0,333	Valid
5	PK5	0,853	0,333	Valid
6	PK6	0,343	0,333	Valid
Variabel Komitmen Organisasi (X3)				
No	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	KO1	0,489	0,333	Valid
2	KO2	0,747	0,333	Valid
3	KO3	0,839	0,333	Valid
4	KO4	0,663	0,333	Valid
5	KO5	0,668	0,333	Valid
6	KO6	0,445	0,333	Valid
7	KO7	0,363	0,333	Valid
8	KO8	0,573	0,333	Valid
9	KO9	0,615	0,333	Valid

Variabel Kepuasan Kerja Y				
No	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	KK1	0,793	0,333	Valid
2	KK2	0,716	0,333	Valid
3	KK3	0,739	0,333	Valid
4	KK4	0,658	0,333	Valid
5	KK5	0,661	0,333	Valid
6	KK6	0,791	0,333	Valid
7	KK7	0,766	0,333	Valid
8	KK8	0,766	0,333	Valid
9	KK9	0,675	0,333	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Bersandarkan hasil olah data pada tabel 4.3 menghasilkan bukti bahwa nilai R_{hitung} seluruh pertanyaan lebih besar dari nilai R_{tabel} . Total sampel yang di sertakan dalam penelitian ini berjumlah 35 responden sehingga diperoleh R_{tabel} 0,333. Oleh karenanya, dapat memperjelas bahwa untuk keseluruhan item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terbukti valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bersinggungan dengan ketetapan saat pengukuran. Uji ini merupakan pengujian yang dipergunakan untuk menghitung berapa konsisten jawaban dari setiap item pertanyaan suatu kuesioner pada masing-masing variabel. Suatu data dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Menurut Hadi

(2016), analisis ini digunakan agar mengetahui bagaimana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tetap atau stabil.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja X1	10	0,888	Reliabel
Pengembangan Karir X2	6	0,767	Reliabel
Komitmen Organisasi X3	9	0,772	Reliabel
Kepuasan Kerja Y	9	0,887	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2021

Bersandarkan hasil olah data pada tabel 4.4 mendapatkan hasil bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat di perjelas bahwa seluruh item pertanyaan terbukti reliabel serta secara konsistensi dapat memberikan jawaban dari masa ke masa.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Syofian Siregar (2014), menyatakan target yang dicapai dari melakukan uji normalitas ialah suatu rangkaian data agar diketahui apakah suatu populasi data terdistribusi normal. Metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan sebagai penguji normalitas data. Dengan hasil penguji dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika nilai data di uji > 0,05, maka dinyatakan distribusi normal, begitu juga dengan sebaliknya jika < 0,05, maka distribusi tidak normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

One Sample-Kolmogorov-Smirnov-Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std.	2,65069984
	Deviation	
Most Extreme Difference	Absolute	0,106
	Positive	0,061
	Negatif	-0,106
Test Statistic		0,106
Asymp.Sig. (2-Tailed)		0,200 ^{c,D}
a. Test Distribution Is Normal.		
b. Calculated From Data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This Is A Lower Bound Of The True Significance.		

Sumber: Data Primer diolah 2021

Bersandar pada tabel mendapati hasil bahwa nilai Asymp.sig yaitu 0,200 > 0,05. Sehingga seluruh data yang dihasilkan dari penelitian ini sudah terdistribusi secara tertata atau normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi klasik untuk mendeteksi apakah dalam model regresi ada korelasi antar variabel independen. Untuk tidak terjadi

korelasi bisa dilihat dari nilai *tolerance* antar variabel $> 0,1$ dan seluruh nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 (Ghozali, 2016).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tollerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,633	1,579	Multikolinieritas tidak terjadi
Pengembangan Karir	0,590	1,694	Multikolinieritas tidak terjadi
Komitmen Organisasi	0,540	1,851	Multikolinieritas tidak terjadi
a. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja			

Sumber: Data primer diolah 2021

Bersandar hasil data diatas disimpulkan nilai tolerance pada setiap variabel independen (Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi) $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Maka dari itu multikolinieritas tidak terjadi antara variabel independen mode regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), menyampaikan tujuan dari uji heteroskedastisitas sebagai alat uji yang digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan dari satu observasi ke observasi lainnya. Heteroskedastisitas adalah jika nilai *variance* residual pengamatan ke pengamatan lain hasilnya tetap, akan

tetapi apabila pengamatan ke pengamatan lain memberikan hasil yang berbeda disebut dengan heteroskedastisitas.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig'	Keterangan
Lingkungan Kerja X1	0,209	Heteroskedastisitas tidak terjadi
Pengembangan Karir X2	0,805	Heteroskedastisitas tidak terjadi
Komitmen Organisasi X3	0,579	Heteroskedastisitas tidak terjadi

Sumber: Data primer diolah 2021

Berlandaskan hasil data diatas dinyatakan bahwa nilai signifikansi pada masing-masing variabel independen lebih besar dari pada 0,05. Sehingga dinyatakan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi terhadap setiap variabel.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini menerangkan seberapa besar hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 8 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^A						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,302	4,702		1,128	,268
	Total X1	,395	,151	,433	2,618	,014
	Total X2	,017	,259	,011	,066	,948
	Total X3	,327	,179	,327	1,825	,078
a. Variabel Dependen : Kepuasan Kerja						

Sumber: Data primer diolah 2021

Berlandaskan hasil data diatas persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \varepsilon \\
 &= 5,302 + 0,433 + 0,011 + 0,327
 \end{aligned}$$

Terlihat dari persamaan regresi diatas diketahui yaitu:

- a) Nilai konstanta (α) sebesar 5,302 memperlihatkan jika seluruh variabel independen (Lingkungan kerja, Pengembangan karir, Komitmen organisasi) sebesar 0 atau tidak mengalami perubahan. Maka tingkat besarnya variabel Kepuasan kerja akan konstan sebesar 5,302.
- b) Nilai β_1 (koefisien regresi x1) dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,433, dan menerangkan jika variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan sebesar 1,

maka akan terjadi peningkatan 0,433 pada kepuasan kerja karyawan dengan anggapan variabel lain stabil.

- c) Nilai β_2 (koefisien regresi x2) dari variabel pengembangan karir sebesar 0,011, dan menerangkan bahwa variabel pengembangan karir terjadi peningkatan sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan 0,011 pada kepuasan kerja dengan anggapan variabel lain tetap konstan atau stabil.
- d) Nilai β_3 (koefisien regresi x3) dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,327, menerangkan bahwa variabel komitmen organisasi terjadi peningkatan sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan 0,327 pada kepuasan kerja dengan asumsi variabel lain konstan atau stabil.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	,681 ^a	,464	,412	2,776
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir				

Sumber: Data primer diolah 2021

Dilihat dari data diatas 4.9 diketahui hasil Adjusted R^2 yaitu 0,412 atau 41,2 %. Dengan demikian dapat disimpulkan jika variabel dependen kepuasan kerja mampu diterangkan oleh variabel independen (lingkungan kerja, pengembangan

karir, komitmen organisasi). Sementara sisanya ($100\% - 41,2\% = 58,8\%$) dijelaskan oleh variabel diluar penelitian.

c. Uji F

Uji simultan (uji F) dikerjakan guna mendeteksi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Model regresi dikatakan berpengaruh apabila F hitung > dari F tabel, serta ditunjukkan signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 4. 10 Uji Signifikan F

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	206,709	3	68,903	8,941	,000 ^b
	Residual	238,891	31	7,706		
	Total	445,600	34			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir						

Sumber: Data primer diolah 2021

Bersandarkan hasil data diatas diketahui nilai uji signifikan F mempunyai nilai F_{hitung} senilai 8,941 lebih besar dari F_{tabel} dengan memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dinyatakan yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Uji T

Uji t bertujuan menerangkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam mengidentifikasi satu variabel dependen. Model regresi berpengaruh apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya 0,05 .

Tabel 4. 11 Hasil Uji T

Coefficients ^A						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,302	4,702		1,128	,268
	Total X1	,395	,151	,433	2,618	,014
	Total X2	,017	,259	,011	,066	,948
	Total X3	,327	,179	,327	1,825	,078
a. Variabel Dependen : Kepuasan Kerja						

Sumber: Data primer diolah 2021

Diketahui apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 dapat diterima maksudnya antara variabel dependen dengan variabel independen tidak terjadi pengaruh signifikansi.

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= (\alpha : 2 ; 35-2-1) \\
 &= (0,05 : 2 ; 32) \\
 &= (0,025 ; 32)
 \end{aligned}$$

$$= 2,037$$

Bersandarkan hasil uji data t (parsial) pada tabel 4.11 dapat diketahui yaitu:

a. Pengujian hipotesis pertama.

Bersandarkan tabel diatas analisis yang dilakukan diketahui nilai T_{hitung} pada variabel lingkungan kerja yaitu 2,618 atau lebih besar dari pada T_{tabel} yaitu 2,037 dengan nilai signifikan 0,014 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu hipotesis yang menyebutkan bahwasanya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima (H_1 diterima dan H_0 ditolak). Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS PNM Mentari Garut.

b. Pengujian hipotesis kedua.

Bersandarkan tabel diatas analisis yang dilakukan diketahui T_{hitung} pada variabel pengembangan karir yaitu 0,066 atau lebih kecil dari pada T_{tabel} yaitu 2,037 dengan nilai signifikan 0,948 atau lebih besar dari 0,05. Maka dari itu hipotesis yang menyebutkan bahwasanya variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditolak (H_1 ditolak dan H_0 diterima). Artinya, tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan..

c. Pengujian hipotesis ketiga.

Bersandarkan tabel diatas analisis yang dilakukan diketahui T_{hitung} pada variabel komitmen organisasi yaitu 1,825 atau lebih kecil dari pada T_{tabel} yaitu 2,037 dengan nilai signifikan 0,078 atau lebih besar dari 0,05. Maka dari itu hipotesis

yang menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditolak (H_1 ditolak dan H_0 diterima). Artinya, tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Setelah uraian hasil olah data di atas, maka dari itu penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil hipotesis secara keseluruhan:

Tabel 4. 12 Ringkasan Hasil Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Diterima
H2	Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Ditolak
H3	Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Ditolak

Sumber: Data primer diolah 2021

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $2,618 > 2,037$ dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Maka dari itu diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa H_1 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan **diterima**.

Tabel 4. 13 Detail Jawaban Variabel Kuesioner Lingkungan Kerja

Variabel	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah
		STS	TS	S	SS	
Lingkungan Kerja	LK1	0	0	17	18	35
	LK2	0	2	19	14	35
	LK3	0	4	18	13	35
	LK4	0	1	20	14	35
	LK5	0	1	10	24	35
	LK6	0	2	21	12	35
	LK7	0	0	16	19	35
	LK8	0	2	20	13	35
	LK9	0	1	12	22	35
	LK10	0	1	18	16	35
Jumlah Jawaban Keseluruhan		0	14	171	165	350
Jumlah Jawaban (Persen)		0	4%	48,9%	47,1%	100%

Sumber: Data primer diolah 2021

Bersandarkan hasil data diatas diketahui bahwasanya lingkungan kerja di BPRS PNM Mentari Garut telah dilakukan dan di terapkan dengan baik. Oleh karenanya sejalan dengan yang ada di tabel 4.13 yang menjawab setuju dan sangat setuju apabila di persentase tidak jauh berbeda, akan tetapi yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 48,9% dan jawaban sangat setuju 47,1%. Adapun sisanya yang menjawab tidak setuju yaitu 4%. Hal ini membuktikan bahwa seperti fasilitas, keamanan, hubungan sesama karyawan, pencahayaan, ruangan yang bersih, sirkulasi udara telah di laksanakan dengan baik di lingkungan BPRS PNM Mentari Garut.

Kemudian menurut (Nitisemito, 1992) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja yang diterapkan di BPRS PNM Mentari Garut sudah baik dilakukan, hal ini dapat terlihat mau itu dari segi fisik dan non fisik. Mengenai lingkungan kerja fisik yaitu interaksi yang dapat terlihat dan juga dirasakan seperti peralatan memadai, menunjang untuk kegiatan, komputer, kendaraan, meja, kursi dan lain hal nya. Begitu juga dengan non fisik yaitu interaksi yang di rasakan dari sisi psikologis nya, hubungan dengan karyawan, dengan atasan, keamanan, dan lain hal nya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Cuucu (Kanit SDM dan Pelayanan). Perihal lingkungan kerja merupakan suatu keharusan dan tanggung jawab bagaimana perusahaan memberikan suatu perhatian yang lebih, agar tentunya para karyawan ketika melakukan pekerjaan terasa aman, nyaman, dan kondusif. Begitu juga soal lingkungan baik fisik maupun non fisik, semaksimal mungkin terus di tingkatkan agar kinerja dan rasa puas karyawan sepenuhnya tercukupi, untuk peralatan kerja sudah

menjadi syarat mutlak untuk menunjang akselerasi yang di berikan tugas oleh perusahaan. Di samping itu untuk hubungan antar sesama karyawan dan atasan, terjaga serta di rawat semaksimal mungkin, di sisi lain BPRS PNM Mentari juga memberikan jaminan baik itu kesehatan, kecelakaan kerja, dan purnabakti. Untuk kenaikan gaji di perhatikan, bonus dan tunjangan hari raya juga tidak luput dari perhatian, itu semua semata-mata agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Sitinjak, 2018), tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan”. Penelitian itu menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Bersandarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diketahui nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $0,066 < 2,037$ dengan nilai signifikansi $0,948 > 0,05$. Maka dari itu diperoleh hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa H_2 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan **ditolak**.

Tabel 4. 14 Detail Jawaban Kuesioner Pengembangan Karir

Variabel	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah
		STS	TS	S	SS	
	PK1	0	2	15	18	35
	PK2	0	0	19	16	35

Pengembangan Karir	PK3	0	3	22	10	35
	PK4	0	1	11	23	35
	PK5	0	2	12	21	35
	PK6	1	20	12	2	35
Jumlah Jawaban Keseluruhan		1	28	91	90	210
Jumlah Jawaban (Persen)		0,4%	13,3	43,4%	42,9%	100%

Sumber: Data primer diolah 2021

Bersandarkan hasil data pada tabel diatas diketahui bahwasanya pengembangan karir di BPRS PNM Mentari belum sepenuhnya dilaksanakan atau belum terpenuhi. Meskipun dari kalkulasi data pada tabel 4.14 jawaban setuju dan sangat setuju tidak jauh berbeda yaitu jawaban setuju 43,4% dan sangat setuju 42,9%. Kemudian jawaban tidak setuju 13,3% dan jawaban sangat tidak setuju 0,4%. Hal ini dapat terlihat tahapan-tahapan yang dilakukan oleh pihak bank belum sepenuhnya dilakukan dengan baik.

Pengembangan karir menurut Sujipto dalam (Sutrisno, 2009), Pengembangan karir berkaitan mengelola secara teratur dan terstruktur jalur karir sehingga jabatan atau posisi bisa di tempati dari tingkat rendah sampai tingkat atas dalam struktur tersebut. Sedangkan menurut Fahmi (2013) dalam (Bahri & Nisa, 2017), pengertian pengembangan karir dalam artian lain yaitu suatu keterampilan, perilaku dan memperoleh pengetahuan agar bisa menghadapi tuntutan pelanggan dan sekaligus klien.

Mengenai pengembangan karir di BPRS PNM Mentari Garut hasil dari wawancara dengan Pak Cuucu (Kanit SDM dan Pelayanan), mengenai bentuknya yaitu pertama karyawan yang berprestasi diberi kesempatan untuk menduduki jabatan dibagiannya

berdasarkan hasil dari Performance appraisal masing-masing karyawan secara tahunan, kedua diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan untuk pengembangan keilmuan guna menunjang karir dan kebutuhan perusahaan. Adapun proses dilihat dari kebutuhan posisi dikantor untuk pengembangan perusahaan dan dilakukan test wawancara baik tertulis maupun wawancara serta dilakukan psikotest sesuai posisi yang dibutuhkan, kendalanya yaitu kebutuhan posisi di kantor yang agak lambat dikarenakan proses rotasi karyawan yang tidak terjadwal secara periodik.

Hasil dari ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Mabruroh et al., 2017), tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungs Madiun”. Yang mana penelitian itu menghasilkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diketahui nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $1,825 < 2,037$ dengan nilai signifikansi $0,078 > 0,05$. Maka dari itu diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa H_3 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan **ditolak**.

Tabel 4. 15 Detail Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah
		STS	TS	S	SS	
Komitmen Organisasi	KO1	0	6	19	10	35
	KO2	1	8	18	8	35
	KO3	0	8	17	10	35
	KO4	0	5	17	13	35
	KO5	0	2	21	12	35
	KO6	1	13	16	5	35
	KO7	1	17	13	4	35
	KO8	0	1	24	10	35
	KO9	0	2	16	17	35
Jumlah Jawaban Keseluruhan		3	62	161	89	315
Jumlah Jawaban (Persen)		0,9%	19,7%	51,1%	28,3%	100%

Sumber: Data primer diolah 2021

Bersandarkan hasil data pada tabel diatas diketahui bahwasanya komitmen organisasi para karyawan di lingkungan BPRS PNM Mentari Garut sangat antusias, akan tetapi ada beberapa kekurangan yang di rasakan oleh mayoritas karyawan. Hal ini dapat dilihat hasil data dari tabel 4.15 yang mana jawaban setuju itu 51,1%, di susul dengan jawaban sangat setuju yaitu 28,3%, kemudian jawaban untuk tidak setuju 19,7% dan terakhir jawaban sangat tidak setuju 0,9%.

Komitmen organisasi Menurut (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu perilaku yang bisa digunakan sejauh mana

kecenderungan pegawai menilai, mengidentifikasi juga keterlibatan seseorang kepada organisasi relatif kuat. Kemudian menurut Suparyadi dalam (Kambey, 2016) mengemukakan suatu komitmen organisasi timbulnya rasa sikap keanggotaan formal secara lebih serta timbul rasa suka bagi organisasi dan juga disertakan dengan usaha agar tercapainya tujuan kepentingan organisasi.

Hasil wawancara dengan Pak Cucu (Kanit SDM dan Pelayanan), untuk komitmen karyawannya itu pertama Berpedoman pada standard kerja individu (SKI) sebagai acuan kinerja masing-masing individu kedua serta menandatangani fakta integritas sebagai komitmen dalam pencapaian kinerja setiap tahunnya. Adapun tolak ukurnya yaitu wajib untuk memenuhi target perusahaan minimal 100%, adanya penyesuaian fasilitas bulanan bilamana tercapai baik target maupun tidak mencapai target atau kurang performance, dan dilakukannya Performance Appraisal (PA) secara tahunan.

Setelah saya cermati dan di teliti ulang dari hasil kuesioner yang di sebar mengapa demikian (tidak terjadi signifikan), ada dua hal yang mempengaruhi hasil olah data. Pertama di point pertanyaan ke 6 para responden ada yang menjawab dari total 35 itu yang jawab sangat tidak setuju 1 orang, tidak setuju ada 13 orang, setuju 16 orang, dan sangat setuju 5 orang, yang mana apabila di cermati kembali bunyi pertanyaan nya “Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi untuk BPRS PNM Mentari”. Artinya yang mereka rasakan sejauh ini terhadap pihak perusahaan yaitu sudah seutuhnya maksimal dan banyak memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan. Kemudian kedua, di point pertanyaan ke 7 para responden lebih banyak yang menjawab tidak setuju yaitu 17 orang, sangat tidak setuju 1 orang, setuju 13 orang dan sangat setuju 4 orang dari hasil jumlah keseluruhan 35 orang. Pertanyaan yang di ajukan yaitu

“Saya akan biasa saja jika menghabiskan sisa karir saya di BPRS PNM Mentari”, yang mana pada kesimpulannya mereka sangat antusias dan berharap bahwasanya apabila menghabiskan karirnya sampai pensiun di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kambey & Trang, 2016), tentang “Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telkom Tbk Manado”. Penelitian menghasilkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.