

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA RUMAH SAKIT HAJI SURABAYA**

Dwi Hariyanti

NIM. 17210654

STIE Mahardhika Surabaya

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh proses pengembangan karier, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Haji Surabaya. Populasi pada penelitian tersebut merupakan pegawainya dengan sampel 100 orang. Teknik pengambilan suara yaitu menggunakan kuesioner dan proses wawancara. Pada pengolahan data peneliti menggunakan program spss versi 25. Dari hasil yang diketahui bahwa keseluruhan variabel bebas pada penelitian ini dapat berpengaruh secara serentak terhadap variabel terikat. Diketahui nilai uji f sebesar 11,541, nilai tersebut lebih dari nilai f tabel yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu 5,786

## **ABSTRAC**

*The goal of this study is to evaluate the impact that education level, work environment, and career growth have on job satisfaction at the Surabaya Haji Hospital. Employees make up the study's population, and 100 individuals made up the sample. A questionnaire and interview method are used in the voting process. The researchers utilized the SPSS version 25 tool to process the data. The findings show that all of the study's independent factors have the potential to affect the dependent variable at the same time. The f test result, which is known to be 11.541, is higher than the number that the researcher established for the f table, which is 5.786.*

## ***The Influence of Career Development, Education Level, Work Environment and Job Satisfaction.***

## **PENDAHULUAN**

Di era milenial sekarang dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat memberikan jaminan pada kegiatan yang dilakukan secara maksimal. Manusia merupakan aspek penting pada era sekarang yang banyak memiliki efek positif pada bidang usaha.

Dampak negatif yang dirasakan di globalisasi saat ini yaitu terjadinya persaingan tinggi antar perusahaan untuk berlomba-lomba mendapatkan ruang pasar yang akan mereka mau. Berbagai

cara apapun telah ditempuh oleh perusahaan supaya bisa memajukan hasil kerja pegawai dengan efektif dan efisien.

Pada hasil dilapangan bahwa pengembangan karir tidak begitu sepenuhnya tepat dengan harapan karyawan. Terkadang setiap karyawan akan dihadapi dengan ego perusahaan dan ego individu masing-masing, apalagi persaingan antar sesama teman kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan karier seseorang contohnya dalam kemampuan dan wawasan pengalaman.

Menurut Kasmir., (2018:67) setiap individu akan merasakan puas saat apa yang dilakukannya itu benar, maka secara tidak langsung itu tersebut dapat meningkatkan kariernya dan kepercayaannya.

Menurut Sinambela., (2016:34) mendefinisikan pengembangan karier yakni upaya kegiatan perusahaan dalam meningkatkan posisi atau jabatan karyawannya atau bisa disebut *career management* yang tujuannya untuk merencanakan dan melaksanakan pemantauan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik.

Menurut Hartono., (2017:56) rumah sakit merupakan media kesehatan yang melaksanakan layanan kesehatan, dengan mengusahakan kesembuhan konsumennya dalam melawan penyakit dan pemulihan, yang dilakukan secara teratur.

Menurut Sedarmayanti., (2018:44) lingkungan kerja merupakan keseluruhan keadaan disekitar area kerja yang dapat menyebabkan perilaku pegawai baik secara tidak langsung atau langsung.

Menurut Siagian., (2018:77) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan kegiatan *management* dalam mengupayakan setiap individu untuk menentukan pilihannya.

Pada saat peneliti melakukan wawancara kepada sebagian pegawai RSUD Haji Surabaya. Terdapat keluhan yang diutarakan terhadap kepuasan yang dirasakan oleh pegawai selama bekerja di RSUD Haji Surabaya.

Menurut Nugroho., (2017:44) kepuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan *circle* karyawan dan dapat meningkatkan kreativitas kerja, dampak kepuasan kerja akan dirasakan oleh perusahaan.

Pada permasalahan diatas tersebut, peneliti telah mendapatkan hasil data yang didapatkan dengan memberikan pertanyaan kecil untuk memperoleh jawaban sementara. Maka dari itu peneliti ingin mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karier, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUD Haji Surabaya.**

Berikut rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana pengembangan karier dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Haji Surabaya?
2. Bagaimana kualitas produk dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Haji Surabaya?
3. Bagaimana lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada RSUD Haji Surabaya?
4. Bagaimana pengembangan karier, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada RSUD Haji Surabaya?  
*departement store galaxy mall Surabaya saat pendemi ?*

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Menurut Afandi., (2018:56) menjelaskan bahwasannya manajemen merupakan proses keberlangsungan kegiatan hubungan antar pegawai, guna tercapainya tujuan organisasi sesuai manfaat dan fungsi perencanaan awal. Kegiatan tersebut dapat menentukan target yang telah dipilih dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan faktor lainnya, supaya mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Malayu., (2018:56) menjelaskan bahwasannya *management* merupakan pengetahuan dalam mengatur kegiatan pekerjaan pada sumber daya manusia, supaya proses perjalanannya dapat sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan atau pihak manajemen.

#### Pengembangan Karier (X1)

Menurut Abdul Haeba Ramli., (2018:56) definisi pengembangan karier merupakan kemajuan perusahaan dalam menanggapi usaha dimasa yang akan datang. Bahwasannya SDM akan berpengaruh sangat penting dalam usaha modern contohnya saja banyak para pelaku usaha yang mulai terjun ke media social untuk memasarkan produknya, hal tersebut perusahaan harus membutuhkan SDM yang ahli pada bidang *content creator*.

Menurut Marwansyah., (2016:56) pengembangan karir merupakan proses aktivitas dalam meningkatkan skil dan kemampuan yang dimiliki setiap individu, supaya dapat tercapainya rencana masa depan yang telah dia susun.

#### Tingkat Pendidikan (X2)

Menurut Feni., (2020:34) menjelaskan bahwa pendidikan adalah proses belajar yang diberikan oleh seorang guru kepada muridnya guna mendapatkan ilmu atau pengetahuan, supaya individu tersebut dapat membentuk baik dalam melakukan tugas pekerjaannya sehingga tidak merepot kan orang sekitarnya.

Menurut Desak Ketur Rahma., (2017:27) tingkat pendidikan merupakan kegiatan yang menggunakan sistem terorganisasi, dimana pegawai dapat belajar tentang pengetahuan konseptual dan teoritis.

Menurut Sumadi., (2017:33) motivasi dapat mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang, dimana motivasi yang diperoleh individu dapat mendorong melakukan kegiatan untuk tercapainya tinggi rendahnya pendidikan.

#### Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Mardiana., (2017:76) lingkungan kerja merupakan kondisi dimana karyawan melaksanakan kegiatan bekerja setiap hari. Lingkungan kerja yang bagus dapat mempengaruhi rasa kenyamanan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Menurut Alex Nitisimito., (2016:87) lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi pada sekitar area kerja yang dapat mempengaruhi seseorang pada kegiatan pekerjaannya.

Menurut Arep., (2018:44) lingkungan kerja memiliki manfaat yaitu dapat meningkatkan semangat kerja yang berpengaruh pada tingginya hasil produktivitas. Lingkungan kerja yang baik juga memberikan manfaat motivasi kepada seseorang, supaya dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai estimasi.

Menurut Sedamaryanti., (2018:143) lingkungan kerja yang nyaman dan sehat dapat memudahkan para pegawai dalam menciptakan kerja efektif dan efisien. Namun hasil itu akan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan menyebabkan dampak yang negatif bagi para pegawai

#### Kepuasan Kerja (Y)

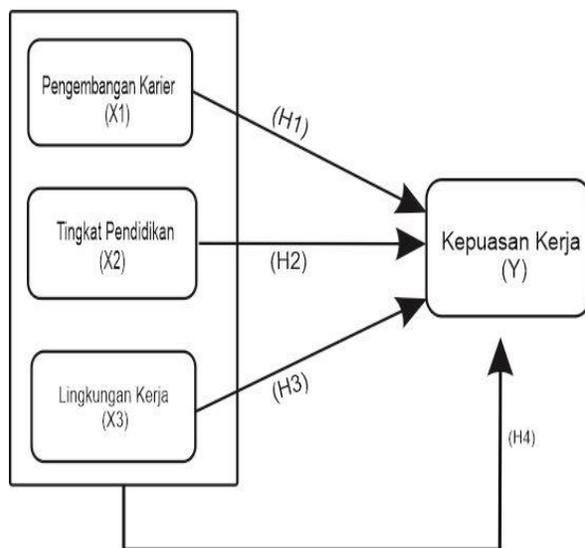
Menurut Fathoni., (2018:56) kepuasan kerja yaitu perilaku emosi yang dirasakan oleh pegawai dalam menyukai kerjanya. Sikap itu dapat ditunjukkan dalam moral bekerja, disiplin dan prestasiannya.

Menurut Robbin., (2019:33) menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja yaitu rasa kepada tanggung jawab kerja pegawai yang dapat ditunjukkan dari perbedaan total prestasi, yang dihasilkan saat bekerja

Menurut Isyandi., (2016:34) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keseluruhan atas perasaan yang dapat membahagiakan individu saat bekerja dan dapat memberikan nilai positif.

Menurut Robbins., (2017:45) ketidakpuasan kerja merupakan pengungkapan seseorang dengan melakukan meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, sering membangkang dan lebih parah lagi yaitu mencuri barang-barang perusahaan

#### Kerangka Konseptual



Keterangan

→ : Pengaruh langsung

#### METODE PENELITIAN

Menurut Sunyokerjato dalam (Natalia and Netra 2020:66) penelitian kuantitatif adalah hasil yang berupa bilangan atau angka yang berguna bagi peneliti dalam membuat kesimpulan jawaban dari permasalahan penelitian. Pada penelitian

di RSUD Haji Surabaya observasi tersebut merupakan jenis penelitian kuantitatif, dikarenakan peneliti dapat membuat kesimpulan jawaban berdasarkan angka yang dikeluarkan dari aplikasi SPSS version 25.

Menurut Indrawan dalam (Ridwan, Slamet Riadi, and Lestari 2017:66) pendekatan penelitian kuantitatif merupakan usaha dalam pencarian data yang berupa angka, yang selanjutnya diolah oleh peneliti memakai rumus *statistic* dengan menggunakan skala nominal dan uji-uji yang diperlukan.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Mulyaningsih., (2017:77) populasi merupakan sekelompok orang, anggota, organisasi yang mempunyai sifat khusus yang akan dipelajari oleh penulis. *Population* akan berubah menjadi area generalisasi jawaban dari hasil permasalahan penelitian.

#### Sampel

Menurut Arikunto., (2018:56) *sample* yaitu skala kecil atau sebagian dari perwakilan jumlah *population* yang selanjutnya digunakan oleh peneliti sebagai subjek *observation*. Dalam hal ini, peneliti mengambil beberapa orang dalam populasi yang akan dijadikan *sample observation*. Pada penelitian ini penulis memakai teknik *slovin* sebagai rumus mengambil total sampel.

Peneliti menggunakan contoh soal dari penelitian sebelumnya, berikut ini merupakan hasil bagaimana menghitung *sample* menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{230}{1 + 230(0,1)^2} = \frac{230}{2,31} = 99,81$$

Dari hasil rumus slovin tersebut peneliti terdapat 99,81 data yang didapatkan, maka dari itu peneliti akan membulatkan data tersebut menjadi 100 orang yang akan dijadikan narasumber pada penelitian di RSUD Haji Surabaya

#### Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Menurut Nurdin., (2016:67) menjelaskan bahwasannya operasional merupakan keseluruhan *variable* berdasarkan karakter yang dipantau oleh peneliti, dapat kemungkinan peneliti akan melakukan penelitian dan pengukuran dengan detail terhadap *object* dan keadaan.

#### Variabel Independen

Menurut Sutrisno Hadi., (2018:77) bahwa *variable* merupakan *variance* dari *object observation*. Contohnya pendidikan seseorang dapat divariasikan dengan tingkat tinggi rendahnya.

Menurut Fred N. Kerlinger., (2019:56) *variable independen* merupakan eksperimen yang terjadi pada variabel, yang dilaksanakan penulis dengan melakukan manipulasi. Dipenelitian pada RSUD Haji Surabaya terdapat 3 *variable independen* yaitu (X1) pengembangan karier, (X2) tingkat pendidikan, (X3) lingkungan kerja

#### Variabel Terikat

Menurut Sugiyono., (2016:97) *variable dependen* yaitu *variable* yang tinggi rendahnya pengaruh disebabkan oleh adanya akibat dari *variable independen*. Pada penelitian di RSUD Haji Surabaya *variable dependen* ialah kepuasan kerja (Y).

#### Metode Analisis

Model analisis yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode analisis

regresi linier berganda dimana peneliti akan mengukur pengaruh positif pada perkembangan karier, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD Haji Surabaya. Sehingga peneliti mengetahui nilai pengaruh yang dihasilkan pada setiap variabel bebas di penelitian tersebut, yang selanjutnya peneliti dapat memberikan kesimpulan hasil jawaban.

Pengujian pada penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, uji klasik, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji hipotesis t, f dan koefisien determinasi. Berikut ini hasil pembahasan berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti saat melakukan observasi di RSUD Haji Surabaya.

#### HASIL

1. Pada pengujian t *variable* pengembangan karier memperoleh nilai sebesar 4,288 dan nilai probabilitas 0,000, nilai tersebut lebih dari t tabel yakni 1,983. Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karier pada Rumah Sakit haji Surabaya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pada uji regresi linier berganda pengembangan karier memperoleh nilai Beta sebesar 0,508, artinya 50,8% pengembangan karier pada Rumah Sakit Haji Surabaya berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Pada pengujian t *variable* tingkat pendidikan memperoleh nilai sebesar 4,264 dan nilai probabilitas 0,001, nilai tersebut lebih dari t tabel yakni 1,983. Maka dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan pada Rumah Sakit haji Surabaya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pada uji regresi linier berganda *variable* tingkat pendidikan mempunyai nilai *coefficients* Beta sebesar 0,451. Artinya 45,1% tingkat pendidikan dapat berpengaruh positif terhadap tingginya kepuasan kerja

yang dirasakan pegawai RSUD Haji Surabaya

3. Pada pengujian t *variable* lingkungan kerja memperoleh nilai sebesar 4,414 dan nilai probabilitas 0,000, nilai tersebut lebih dari t tabel yakni 1,983. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada Rumah Sakit haji Surabaya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pada uji regresi linier berganda *variable* lingkungan kerja memperoleh nilai *coefficients* Beta sebesar 0,502. Artinya 50,2% lingkungan kerja dapat berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja
4. Dari uji f yang dilakukan oleh peneliti, diketahui *output spss* pengujian f hitung memperoleh sebesar 11,541. Nilai tersebut lebih dari f tabel yang ditentukan oleh peneliti yakni 5,786. Maka dapat diartikan bahwasannya keseluruhan *variable independen* pada penelitian di RSUD Haji Surabaya meliputi pengembangan karier X1, tingkat pendidikan X2 dan lingkungan kerja X3 dapat berpengaruh secara serentak terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Dari keseluruhan sumber atau referensi yang telah dijelaskan penulis diatas tersebut, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan atas pembahasan di bab sebelumnya.

1. Dapat disimpulkan bahwasannya pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Output* yang dihasilkan pada *spss coefficients* Beta sebesar 0,508 dan *probability* 0,000.
2. Dapat disimpulkan bahwasannya tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Output* yang dihasilkan pada *spss coefficients* Beta sebesar 0,451 dan *probability* 0,001.
3. Dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. *Output* yang dihasilkan pada *spss coefficients* Beta sebesar 0,502 dan *probability* 0,000.

4. Dapat disimpulkan bahwasannya pengaruh secara bersamaan pada *variable independen* di penelitian RSUD Haji Surabaya memperoleh nilai sebesar 11,541 dan *probability* 0,000. Maka diartikan penelitian tersebut dapat berpengaruh secara serentak pada *variable dependen*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. 2018. *Analisis Laporan Keuangan*. PT Raja Grafindo Persad, Depok.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju, Bandung.
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing, Riau.
- Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Abdul Haeba. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*. Journal Nasional Cendekiawan. Hal 44-55.
- Alex, Nitisemito.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.

- Marwansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Feni. 2020. *Pengembangan Media Komik Berbasis Digital Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Pada Materi Metamorfosis Di Kelas Tinggi*. Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar. Hal 55-66.
- Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Pusat Universitas Udayana*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Hal 57-59.
- Sumadi. 2017. *Metodologi Penelitian*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Mardiana Yusuf. 2017. *Komitmen Organisasi*. CV Nas Media Pustaka, Makasar.
- Arep, Ishak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Fathoni. 2018. *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Cke Teknik Semarang*. Journal of Management. Hal 63-76.
- Robbins. 2019. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Salemba Empat, Jakarta.
- Isyandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru, UNRI Press.
- Ridwan, Kudi. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. Hal 85–93.
- Mulyaningsih. 2017. *Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Untuk Kelas*
- V SD. Pusat Perbukuan Kemendiknas, Jakarta. Hal 43-65.
- Arikunto. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurdin. 2016. *Kurikulum dan Pembelajaran*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Sutrisno Hadi. 2018. *Metodologi Research*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. PT Alfabet, Bandung