PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA PTS X DI JAKARTA

Yustinus Yuniarto

yyuniarto@bundamulia.ac.id

Penulis

Yustinus Yuniarto adalah pengajar di Universitas Bunda Mulia dengan peminatan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This research would conducted in the Operational employee at a X private university in Jakarta, partially have a significant variabel between organizational climate with job satisfaction, meanwhile the development of a career with no job satisfaction have no significant variabel.

Key Words

Organizational Climate, Development of career, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kompetisi global yang semakin pesat dan kemajuan teknik yang semakin berkembang, telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut. Dessler (2000) menyatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan baru diantaranya: 1) Pendorong produktivitas; 2) Membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi; 3) Menghasilkan jasa pelanggan; 4) Membangun komitmen karyawan; dan 5) Semakin pentingnya sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi.

Dalam dunia pendidikan salah satunya adalah Perguruan Tinggi, kepuasan kerja karyawan khususnya karyawan operasional sangat perlu diperhatikan. Menurut penelitian oleh Haryani (1998) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja.

Juga dalam penehtian oleh Greenberg dan Baron (1993) dikatakan bahwa kepuasan kerja itu dipengaruhi oleh :

- Rundisi organisasi, seperti : unsur-unsur dalam pekerjaan, sistem penggajian, promosi, pengakuan verbal, kondisi lingkungan kerja, desentralisasi kekuasaan, supervisi rekan kerja dan bawahan, serta kebijaksanaan perusahaan.
- h. Kondisi personal diantaranya : demografis, kepribadian, tingkat intelegensi, pengalaman kerja, penggunaan keterampilan, dan tingkat jabatan.

Berdaserkan Indeks Kepuasan Mahasiswa (IKM) S1 dan S2, dan juga Indeks Kepuasan Dosen (IKD) S1 dan S2 terhadap Bagian Operasional yaitu Layanan Mahasiswa, Layanan Akedemik, dan Perpustakaan di sebuah Perguruan Tinggi Swasta X di Jakarta terlihat perkembangan yang naik turun. Berdasarkan kondisi tersebut, maka peneliti hermaksud untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan belumlah optimal sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan operasional pada PTS X di Jakarta".

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Stringer (2002) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "... collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation." Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Forehund and Gilmers pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455). Pada tulisan Litwin dan Stringer, seperti dikutip Toulson

dan Smith (1994:457) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dari perilaku karyawan.

Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Dari seluruh definisi tersebut dapat disimpulkan definisi iklim organisasi adalah, serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Greenberg, J. and R.A. Baron (1993: 113) yang menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

- Kepercayaan, dimana setiap karyawan harus berusaha keras dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- 2. Dukungan, dimana para karyawan disemua tingkat dalam organisasi harus diajak komunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah.
- 3. Kejujuran, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka.
- 4. Komunikasi, karyawan relative tahu akan informasi yang berhubungan dengan tugas mereka.
- Fleksibelitas, karyawan disetiap tingkat memiliki kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima saran atau menolak dengan pikiran terbuka.
- 6. Resiko pekerjaan, adanya komitmen dalam organisasi tentang pekerjaan resiko tinggi, kualitas tinggi, dan produktivitas tinggi.

Pengembangan Karir

Pada dasarnya, pengembangan karir dapat dijelaskan dari dua perspektif, yaitu internal dan eksternal. Secara eksternal, pengembangan karir dapat dipandang sebagai suatu pendekatan formal yang dambil organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (dalam Sanamora, 2004).

Menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Bambang Wahyudi (2002:162), menyebutkan definisi dari pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Andrew J. Dubin yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2001:77), menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Indikator-Indikator Pengembangan Karir menurut Bambang Wahyudi (2002:162), diantaranya:

- 1. Penilaian dan Evaluasi: penilaian dan evaluasi yang dilakukan mengenai pelaksanaan Pengembangan Karir telah berjalan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat diketahui hasilnya.
- 2. Prestasi Kerja kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang tinggi, maka kemajuan karir karyawan.
- 3. Latar Belakang Pendidikan: latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuan karyawan.

5-16 6 7 8 12 m

- 4. Pelatihan yang telah diikuti: pelatihan yang terprogram dilaksanakan dalam rangka pengembangan karir, berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 5. Pengalaman Kerja: pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996), mengatakan kepuasan kerrja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Porter (dalam Luthans, 1995), kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak yang sebenarnya dia terima.

Mathis and Jackson (2000), kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja.

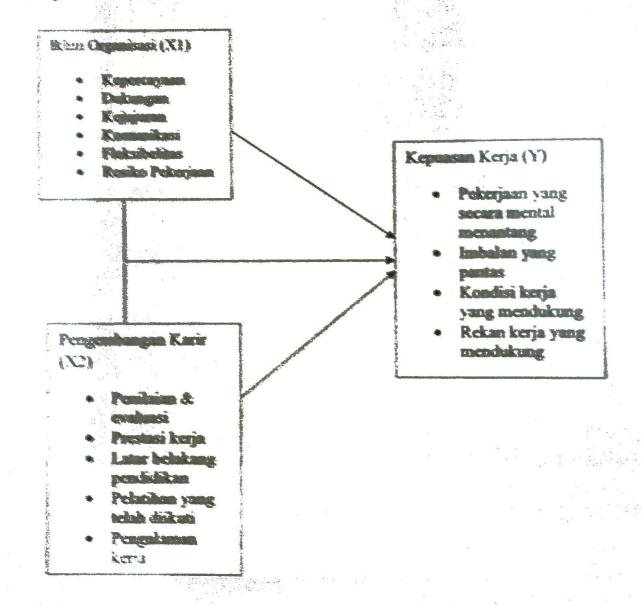
Wexley and Yukl, kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.

- Stephen P. Robbins (2001:149) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah:
 - 1. Mentality Challenging (pekerjaan yang secara mental menantang), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
 - Equitable rewards (imbalan yang pantas), karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.
 - 3. Supportive working (kondisi kerja yang mendukung), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja.

A Supportive colleagues (rekan kerja yang mendakung), karyawan tidak hanya membanahkan uang dan sesuara yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membanahkan tenam sebagai mieraksi sistial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dangan karyawan.

Kerangka Penikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian menurut Ferdinand (2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2002), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitan ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan divisi operasional pada PTS X di Jakarta sejumlah 23 orang, yang terdiri dari 9 orang karyawan LAA, 9 orang karyawan LAM, dan 5 orang karyawan perpustakaan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil sejumlah 23 orang.

Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghozali (2005), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Kurang setuju

- 4 = Sctuju
- 518 Sangat setuju

Metode Analisis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut Imam Ghozali (2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

- 1. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2. Jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3. Jika r hitung > r tabel tetapi bertanda negatif, maka H0 akan tetap ditolak dan H1 diterima.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghozali (2005). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1. Repeted measure atau pengukuran yaitu seseorang aka disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya
- 2. One shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha > 0,60 menurut Ghozali (2005).

Uji Model

Uii F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat menurut Ghozali (2005). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut

- 1. Derajat kepercayaan = 5 %
- 2. Derajat kebebasan f tabel (α, k, n-k-1)

$$\alpha = 0.05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

H0 ditolak apabila f hitung > f tabel

HA ditolak apabila f hitung < f tabel

4. Menentukan f dengan rumus

$$f = \frac{R2/k}{(1-R2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R2 = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan:

Apabila f hitung < f tabel maka H0 diterima dan HA ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila f hitung > f tabel maka H0 ditolak dan HA diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja. Dalam regresi linier berganda terdapat 3 variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (X1), yaitu iklim organisasi

- b. Variabel Behas (X2), yaitu pengembangan karir
- C Variabel Terikat (Y), yaitu Kopuasan kerja

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y1 = b1X1 + e1$$

 $Y2 = b1X1 + b2X2 + e2$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

b1, b2 = Koefisien garis regresi

X1 = iklim organisasi

X2 = pengembangan karir

e = Residual atau prediction error

Ujit

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formasi H0 dan H1

H0: bi = 0 ,berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

HA: bi \(\phi \) ,berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Level of significant

Sampel 100 orang, maka t tabel = $t (\alpha = 0.05)$

3. Menentukan kriteria pengujian

H0 gagal ditolak apabila t hitung < t tabel

H1 ditolak apabila t hitung > t tabel

4. Tes Statistik

t = rata-rata sampel pertama – rata-rata sampel kedua standar *error* perbedaan rata-rata kedua sampel

Katimpulan (

Apabila t hitung > t tabal maka HO ditolak, artinya ada pengaruh positif. Apabila t hitung < t tabal maka HO ditorima, artinya tidak ada pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara statistik induktif dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 19.0 khususnya analisis regresi untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan operasional pada PTS X di Jakarta.

Analisis-analisis yang dilakukan meliputi :

- · Pengukuran kuatnya pengaruh (Regresi)
- Analisis of Variance (Anova)
- Pengukuran besarnya koefisien pengaruh (Coefficients)
- Analisis signifikansi data
- Gambaran sebaran data

Hasil Pengolahan Data dan Interpretasinya

Melihat pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

		M. M.	odel Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson	
1	,580°	.336	.270	2.37973	1.951	

a. Predictors: (Constant), PK, IO

b. Dependent Variable: KK

Besarnya angka R square (r2) adalah 0,336. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Keninpulan:

Apabila I bittang S I tabel maka H0 ditolak, artinys ada pengaruh positif.

Apubila t hitung < t tabel maka H0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara statistik induktif dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 19.0 khususnya analisis regresi untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan operasional pada PTS X di Jakarta.

Analisis-analisis yang dilakukan meliputi:

- Pengukuran kuatnya pengaruh (Regresi)
- Analisis of Variance (Anova)
- Pengukuran besarnya koefisien pengaruh (Coefficients)
- Analisis signifikansi data
- Gambaran sebaran data

Hasii Pengolahan Data dan Interpretasinya

Melihat pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Model Summary

Adjusted R Std. Error of DurbinModel R R Square Square the Estimate Watson

1 580° 336 270 2.37973 1.951

a. Predictors: (Constant), PK, IO

b. Dependent Variable: KK

Besarnya angka R square (r2) adalah 0,336. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara gabungan 33,6%, sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh factor lain.

		2	ANOVA ^b			
		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
Model 1	Regression	Squares 57.346	2	28.673	5.063	.017ª
	Residual	113.262		5.663		
	Total	170.609	22			

a. Predictors: (Constant), PK, IO

b. Dependent Variable: KK

Membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F table

F penelitian dari SPSS 19.0 didapatkan sebesar 5,063.

F table didapat sebesar 2,90

Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika F penelitian > F table maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Jika F penelitian < F table maka Ho diterima dan H1 ditolak.

Dari hasil perhitungan didapatkan angka F penelitian sebesar 5,063 > F table sebesar 2,90. Dengan demikian, Ho ditolak dan H1 dterima. Artinya ada hubungan linier antara variabel iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Melihat pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara parsial

Untuk melihat besaranya pengaruh variabel iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara parsial, digunakan uji T, sedangkan untuk melihat besaranya pengaruh, digunakan angka Beta atau Standardized Coeffecient dibawah ini :

-				
1.6	TOC	tic	ien	C"
~ .		11/2	1011	

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Мос	del	В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Cons tant)	5.361	8.345		.642	.528		
	10 .	.304	.144	.394	2.104	.048	.946	1.058
	PK:	.286	.156	.343	1.831	.082	.946	1.058

a. Dependent Variable: KK

Hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja

Angka t penelitian sebesar 2,104.

Angka t table sebesar 2,079.

Kriteria uji hipotesisnya sebagai berikut:

Jika t penelitian > t table maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Jika t penelitian < t table maka Ho diterima dan H1 ditolak.

Didasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar 2,104 > t table sebesar 2,079 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Artinya ada hubungan linier antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,394 atau 39,4%.

Hubungan antara variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja

Angka t penelitian sebesar 1,831.

Angka t table sebesar 2,079.

Kriteria uji hipotesisnya sebagai berikut:

Jika t penelitian > t table maka Ho ditolak dan H1 diterima.

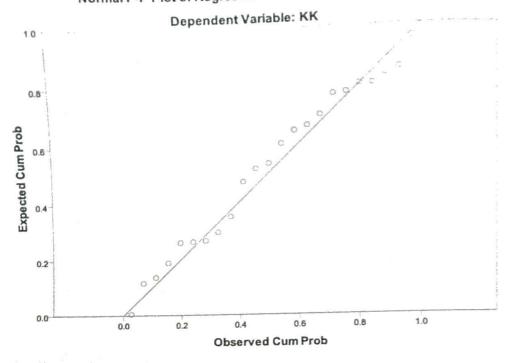
Jika t penelitian < t table maka Ho diterima dan H1 ditolak.

Didasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar 1,831 < t table sebesar 2,079 maka Ho diterima dan H1 ditolak.

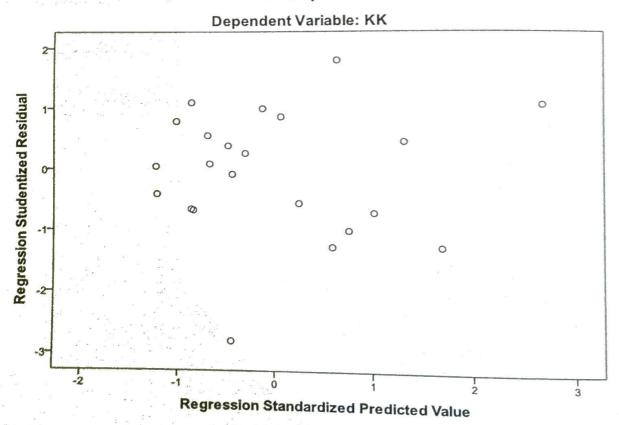
Artinya tidak ada hubungan linier antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0,343 atau 34,3%.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian pada PTS X di Jakarta Utara, maka penulis mengambil beberapa simpulan di dalam pengukuranya antara lain :

- Secara parsial, ada pengaruh antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dengan angka t penelitian sebesar 2,104 > t table sebesar 2,079.
- Secara parsial, tidak ada pengaruh kuat antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja dengan angka t penelitian sebesar 1,831 < t table sebesar 2,079.
- 3. Besarnya pengaruh variable iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah sebesar R square (r2) 0,336 atau 33,6%., sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada PTS X di Jakrta Utara dan telah mengambil simpulan. Maka penulis akan memberikan beberapa komentar dan saran yang ditulis berdasarkan pada fakta yang telah diteliti. Adapun beberapa saran tersebut sbb:

- Iklim organisasi ternyata mempengaruhi kepuasan kerja pada PTS X tersebut, maka dari itu perlu adanya perhatian kepada karyawannya baik dari segi :
 - Kepercayaan, dimana setiap karyawan diberikan kepercayaan dalam mengembangkan pekerjaannya.
 - Dukungan, dimana para karyawan diikutsertakan berkomunikasi jikalau ada suatu masalah
 - Kejujuran, dimana karyawan jujur dalam mengatakan apapun yang menjadi keluhaan mereka tanpa adanya rasa takut terancam
 - Komunikasi, karyawan tahu akan informasi -informasi yang berkaitan dengan tugas mereka.
 - Fleksibelitas, karyawan menerima saran/kritik dengan lapang dada
 - Resiko pekerjaan, adanya komitmen dalam resiko pekerjaan

- Pengembangan karir tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja pada PTS X, akan tetapi PTS X tetap harus memperhatikan pengembangan karir karyawannya.
- Iklim organisasi dan pengembangan karir ternyata mempengaruhi kepuasan kerja pada PTS X, maka dari itu perlu adanya perhatian pada karyawannya dari segi :
 - Kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri (Intrapreneurship)
 - Imbalan yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan.
 - Kondisi kerja yang kondusif dilingkungan kerjanya
 - Rekan kerja yang mendukung kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Daft, Richard L. (2008), Era Baru Manajemen, Salemba Empat, Jakarta.

Fenwick, Feng Jing; Avery, Gayle C.; Bergsteiner, Harald. (2011), Organizational Climate and Performance in Retail Pharmacies, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 32, No.3, Emerald Group Publishing Ltd., Bradford, page 224 – 242. (http://search.proquest.com/docview/866413058/fulltext/137B6591BFCC237D70/1?accountid=51297)

Hasibuan, Malayu. (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta,
Jakarta.

Monis, Herald; Sreedhara, TN. (2011), Employee Satisfaction with Career Development

Practices: A Comparative Study of Indian and Foreign MNC BPO Firms, Researcher

World, Vol 2, No.1, Educational Research Multimedia & Publications, Malegaon, page

110

(http://search.proquest.com/docview/1006469045/fulltext/137B62DDCE726427334/1?a ccountid=51297).

Sastrodiningrat, Soebagio. (2002), Kapita Selekta Manajemen & Kepemimpinan, IND-HILL-CO, Jakarta.

Sugiyono. (1999), Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.

Siagian, Sondang. (2004), Teori Motivasi dan Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta.

Umar, Husein. (2010), Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Rajawali Pers, Jakarta.