PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *WORK LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi empiris pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajad Sarjana S-1

Disusun Oleh :
Ana Nur Windarti
NPM. 15.0101.0144

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *WORK LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi empiris pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang)

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Disusun Oleh :
Ana Nur Windarti
NPM. 15.0101.0144

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *WORK LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Ana Nur Windarti
NPM **15.0101.0144**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal ...**21 Agustus 2019**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Drs. Hamron Zubadi, M.Si
Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Marlina Kurnia, MM
Ketua

Drs. Hamron Zubadi, M.Si
Sekretaris

Luk Luk Atul Hidayati, S.E., MM
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 28 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ana Nur Windarti

NIM : 15.0101.0144

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *WORK LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 5 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan



Ana Nur Windarti

NIM. 15.0101.0144

RIWAYAT HIDUP

Nama	: Ana Nur Windarti
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat , Tanggal Lahir	: Magelang, 15 Desember 1996
Agama	: Islam
Alamat Rumah	: Bandung Kalisari Rt.01 Rw.01 Mertoyudan Magelang 56172
Alamat Email	: ananur831@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar	(2003-2009)	: MI Negeri 1 Magelang
SMP	(2009-2012)	: SMP Negeri 1 Mertoyudan
SMA	(2012-2015)	: SMK Negeri 2 Kota Magelang
Perguruan Tinggi	(2015-2019)	: S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 5 Agustus 2019

Peneliti



Ana Nur Windarti

NIM. 15.0101.0144

MOTTO

"Rahasia kesuksesan adalah mengetahui apa yang orang lain tidak ketahui"

(Aristotle Onassis)

"Sesungguhnya segala perbuatan itu tergantung niat.
Dan seseorang diganjar sesuai dengan niatnya."
(HR. Bukhari Muslim)

"Yakinlah ada sesuatu yang menantimu selepas banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa
betapa pedihnya rasa sakit."
*(**Ali bin Abi Thalib**)*

"kita memang tidak tahu masa depan akan seperti apa. Tapi setidaknya kita sudah mencoba yang terbaik. Tidak ada salahnya bukan? Daripada duduk diam dan tidak melakukan apapun"

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-NYA sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *WORK LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang)".**

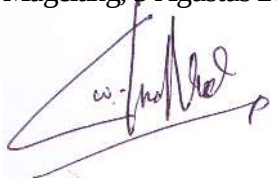
Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa, SE., MSc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Drs. Hamron Zubadi, M. Si., selaku dosen pembimbing 1 yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan pemahaman, masukan, dan saran dalam proses penyusunan skripsi.
5. Drs. Dahli Suhaeli, MM., selaku wali studi Manajemen 15C.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. RSI Kota Magelang yang telah memberikan izin dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi.

8. Kedua orangtua saya tercinta, Bapak Tarmudi dan Ibu Bandiyah serta kakak saya tersayang Heru Budi Santoso yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi dalam menuntut ilmu hingga terselesainya skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku tercinta Cintya, Nurfitriyani, Nuratikah, Almira, Nurheni, Ristha Anisya, Afifah, Rizka, Adevira, Sri Katon, Herlin, Aris, Faisal dan Adi Nugroho yang selalu memberikan semangat dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 5 Agustus 2019



Ana Nur Windarti
15.0101.0144

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Lembar Persetujuan ii
Surat Pernyataan iii
Riwayat Hidup iv
Motto v
Kata Pengantar vi
Daftar Isi viii
Daftar Tabel x
Daftar Gambar xi
Daftar Lampiran xii
Abstrak xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Kontribusi Penelitian 5
E. Sistematika Pembahasan 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
A. TINJAUAN PUSTAKA 8
1. Teori Motivasi Herzberg 8
2. Kepuasan Kerja 9
3. Pengembangan Karir 15
4. Work Life Balance 20
5. Lingkungan Kerja 24
B. Telaah Penelitian Sebelumnya 29
C. Pengembangan Hipotesis 31
D. Model Penelitian 33

BAB III METODE PENELITIAN 34
A. Metode Penelitian 34
1. Populasi dan Sampel 34
2. Metode pengumpulan data 34
B. Devinisi Operasional dan Pengukuran Variabel 36
1. Devinisi Operasional 36
2. Pengukuran Variabel 38
C. Uji Kualitas Data 38
D. Metode Analisis Data 39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 43
A. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian 43
B. Statistik Deskriptif Responden 43
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian 45
D. Statistik Deskriptif Data 47
E. Uji Model Pengukuran 48
F. Metode Analisis Data 51
G. Pembahasan 55
BAB V PENUTUP 59
A. Kesimpulan 59
B. Keterbatasan penelitian 59
C. Saran 60
Daftar Pustaka 62
Kuesioner Penelitian 65

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia..... 43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja 44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 45
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas..... 49
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas..... 50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian 33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 65
Lampiran 2. Tabulasi Data 68
Lampiran 3. Statistik Deskriptif 72
Lampiran 4. Statistik Deskriptif Data Responden 73
Lampiran 5. Uji Validitas 75
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas 79
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda 80
Lampiran 8. Tabel r 81
Lampiran 9. Tabel F 82
Lampiran 10. Tabel t 83

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *WORK LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang)

Oleh :
Ana Nur Windarti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kota magelang. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer merupakan data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 65 responden pada Rumah Sakit Islam Kota magelang, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari situs resmi milik Rumah Sakit Islam Kota magelang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan analisis linier berganda dengan program bantuan SPSS *for window* versi 17.00. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa pengembangan karir, *work life balance*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang sangat cepat dan dinamis saat ini, membuat rumah sakit sebagai institusi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan mengalami perubahan. Pada awalnya merupakan lembaga yang berfungsi sosial, tetapi dengan adanya rumah sakit swasta, menjadikan rumah sakit mengacu sebagai industri yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dengan melakukan pengolahan yang berdasar pada badan usaha. Dengan demikian rumah sakit perlu memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan jumlah yang sangat besar dan berbagai kualifikasi. Seperti halnya pada Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang, dengan adanya SDM yang berkualitas dan kompeten sangat mendukung berjalannya sebuah organisasi serta dapat menciptakan efesiensi dan efektifitas perusahaan. Untuk menciptakan SDM yang baik, seorang karyawan harus mendapatkan kepuasan kerja, sehingga seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang sehingga mencapai hasil yang maksimal.

RSI Kota Magelang pada akhir tahun 2018 mendapatkan penghargaan dari MUKISI Award sebagai pelopor rumah sakit syariah pada acara *International Islamic Healthcare Conference and Expo* (IHEX). Selain itu pada awal 2019 juga mendapatkan penghargaan dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) yang memenuhi kriteria secara syariah. Dilihat dari peningkatan tersebut tidak jauh dari peran para karyawan yang bekerja secara

maksimal. Dengan adanya pengembangan karir di RSI Kota Magelang yang dilakukan dengan pelatihan atau *training* supaya *hardskill* dan *softskill* lebih berkembang serta mampu beradaptasi dengan teknologi terbaru, sehingga karir seorang karyawan dalam perushaan dapat meningkat. Dengan adanya pengembangan karir yang baik akan menimbulkan semangat bekerja dan karyawan akan mendapat kepuasan dalam bekerja.

Dengan adanya hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cici Astrika (2017) mengemukakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rivo Manoppo (2015) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya fenomena dan riset gap tersebut tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan RSI Kota Magelang. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Ganaphati dan Wibowo (2016) yaitu pengembangan karir, *work life balance*, dan lingkungan kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Dalam dunia kerja saat ini, karyawan bekerja berorientasi pada karir dan karyawan akan bertahan di perusahaan jika diberi kesempatan untuk menunjukan kinerja yang terbaik. Pengembangan karirmemiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM itu sendiri. Pengembangan karir sangat mendukung efektifitas individu, kelompok, dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja.

Karyawan itu sendiri akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dalam pekerjaannya itu mendukung. Sehingga, semakin karyawan memperbaiki kualitas kerjanya, maka karir seorang karyawan akan lebih baik.Hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Cici Astrika (2017) bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Selain pengembangan karir, *work life balance* juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Work life balance* (keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan) merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga dan kepuasan karyawan tercapai. Karena karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam hal pekerjaan, akan tetapi dalam hal diluar pekerjaan pula.

*Work life balance*secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Sehingga hal tersebut harus seimbang dan karyawan harus dapat membagi anatara tanggungjawab pekerjaan, kehidupan keluarga serta tanggungjawab lainnya. Karena apabila tidak tercapai *work life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Keterkaitan mengenai *work life balance* dengan kepuasan kerja menunjukan hasil yang positif signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (Ganapathi,2016).

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja karywan. Pada dasarnya setiap perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menimbulkan perasaan terhindar dari virus penyakit yang ada. Karena lingkungan kerja fisik maupun non fisik didalam rumah sakit dapat memiliki pengaruh terhadap kesehatan dan kepuasan kerja karyawan.

Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki.Apabila terdapat lingkungan kerja yang buruk, maka karyawan menjadi tidak nyaman bekerja sehingga karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkannya. Akan tetapi, jika terdapat lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dan akan mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Hal tersebut didukung dari penelitian Wibowo, Musadieq, dan Nurtjahjono (2014) tentang keterkaitan mengenai lingkungan kerja menunjukan hasil yang positif signifikan terhdap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai "**Pengaruh Pengembangan Karir, *Work Life Balance*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang".**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang?
2. Apakah ada pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademisi dan praktisi.

1. Manfaat Akademisi

   Berdasarkan aspek teoritis yang ada, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa, masyarakat dan juga peneliti terhadap bukti empiris terhadap Kepuasan kerja karyawan beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Manfaat Praktisi

Berdasarkan aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan pimpinan RSI Kota Magelangterkait pengaruh pengembangan karir, *work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada RSI Kota Magelang.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yaitu bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis, bab metoda penelitian, bab hasil dan pembahasan, dan kesimpulan.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi teori-teori dasar guna memecahkan masalah dalam penelitian ini. Penelitian ini juga menguraikan mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian serta perumusan hipotesis.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari : populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai hasil peneltian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan dari penelitian yang dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran, dan ketiganya disajikan secara terpisah.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Motivasi Herzberg

Teori Herzberg atau dikenal dengan teori dua faktor ini (*hygiene – motivator*) dikembangkan oleh Frederick Irving Herzbreg seorang psikolog asal Amerika Serikat. Herzbreg menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu ditempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sebaliknya adapun faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Faktor pertama adalah *hygiene factor.* Menurut Herzberg faktor ini tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapijika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal maka faktor-faktor ini menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Seperti hal nya pada kondisi kerja yang tidak nyaman dan menyenangkan atau termasuk dalam kondisi lingkungan kerja. Karyawan dapat bekerja dengan maksimal karena kondisi lingkungan yang nyaman serta aman bagi dirinya. Kondisi seperti ini dikaitkan dengan kondisi tempat kerja maupun hubungan yang terjalin dengan atasan maupun rekan kerja yang ada. Sehingga semakin baik kondisi tersebut, maka akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri.

Faktor yang kedua yaitu *motivation factors*. Faktor ini digunakan untuk mendorong atau memotivasi karyawan supaya mencapai kepuasan

dalam bekerja. Motivasi dalam faktor ini yaitu peluang untuk maju atau kesempatan untuk berkembang. Dengan adanya pengembangan karir pada perusahaan dapat memberikan kepuasan bagi para karyawan karena karyawan merasa bahwa mereka akan dapat berkembang sesuai kemampuan yang dimiliki. Adapun faktor lainnya yaitu tanggungjawab dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk dapat bekerja dalam perusahaan juga diberikan kesempatan untuk waktunya diluar pekerjaan. Sehingga timbulnya keseimbangan dalam bekerja. Hal tersebut dapat mebuat karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011:117) suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dikantor maupun dengan kondisi yang lainnya. Sedangkan menurut veitzal rivai (2009:856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan karyawan atas perasaan yang menyatakan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas atas apa yang telah dicapai dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja dinyatakan sebagai sikap umum karyawanterhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi mencerminkan bahwa seorang tersebut puas dengan pekerjaanya, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah maka akan

mencerminkan bahwa karyawan tersebut kurang puas dengan pekerjaannya (Robbins, 2009:113).

Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Sedangkan pendapat lain tentag kepuasan kerja yaitu bahwa kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja (Wibowo, 2011:501).

Edy Sutrisno (2014 : 75) juga menutip pendapat Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seeorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Adapun indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge dalam Puspitawati (2015: 181-182) yaitu :

a. Pekerjaan yang menantang

   Perusahaan harus dapat mengukur sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab seperti pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangat menantang, karyawan diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya

sendiri, karyawan diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap masalah saat bekerja. Karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan karena tantangan yang diberikan perusahaan (Luthans, 2011).

Pekerjaan yang menantang yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik (Robbins, 2015: 181-182).

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan itu sendiri mengandung arti bahwa karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik (Brahmasari dan Suprayetno, 2009:128)

b. Gaji atau upah

Gaji atau upah merupakan pemberian dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2009).

Selain balas jasa dalam bentuk uang adapun pengertian gaji menurut Robbins (2015) yaitu pemberian upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama pula.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan karyawan, selisih antara banyaknya ganjaran/gaji yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya mereka terima. Hal ini menunjukan bahwa kepuasan akan datang apabila seorang karyawan menerima hak atau gaji sesuai dengan apa yang karyawan itu kerjakan (Robbins, 2005).

c. Kenaikan jabatan

Kenaikan jabatan atau promosi jabatan dapat memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir dalam organisasi. Setiap karyawan dapat diberikan kesempatan untuk pendidikan yang lebih tinggi, kesempatan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan, dan seorang karyawan diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi (Luthans, 2011).

Sama halnya dengan promosi jabatan mengenai perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar dan akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Hasibuhan, 2008).

Sedangkan pendapat lain menurut Robbins (2015) bahawasannya promosi jabatan yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

Sehingga dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya promosi jabatan untuk karyawan akan memberikan kepuasan kerja. Pada umumnya seorang karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pkerjaan yang lebih rendah (Edy Sutrisno, 2009)

d. Dukungan supervisor

Menurut Luthans (2011) bahawasannya Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku seperti atasan memberikan kritik yang membangun terhadap karyawan dalam segala situasi dan atasan memberikan perhatian berupa saran terhadap karyawan dalam pekerjaan yang sulit.

Sedangkan menurut Robbins (2015) kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

Dengan adanya mutu pengawasan hubungan anatara karyawan dan atasan atau pimpinan dalam memberikan produktivitas kerja. Kepuasan itu sendiri dapat ditingkatkan melalui perhatian dah hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan (Edy Sutrisno, 2009).

e. Kepedulian rekan kerja

Rekan kerja merupakan seseorang yang dapat diajak dalam bekerjasama dan selalu membantu memberikan solusi ketika karyawan berada dalam kesulitan (Luthans, 2011). Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

Selain itu rekan kerja akan selalu ada saat kita membutuhkan bantuan maupun solusi untuk pekerjaan yang sulit atau yang sedang kita kerjakan. Menurut Robbins (2015) menerangkan bahwa sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Sehingga dapat disimpulkan bahawasannya bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika rekan kerja bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan yang lain dan menunjukan suatu minat pribadi pada para karyawan.

3. Pengembangan Karir

Menurut Sri Widodo (2015:53) Pengembangan karir adalah serangkaianaktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang. Jadi, apabila perkembangan karir tidak dapat terpenuhi, karyawan akan merasa kecewa sehingga tingkat kepuasan akan semakin rendah.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011:91). Sedangkan pendapat lain tentang pengembangan karir yaitu merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2011:77).

Menurut Hasibuhan (2012:69) pengembangan karir merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan seorang karyawan atau jabatan melalui pendidikan atau pelatihan-pelatihan. Pengembangan karir itu sendiri yaitu proses peningkatan kemampuan kerja karyawan yang akana dicapai untuk meningkatkan karir yang diinginkan. Prestasi, pengalaman, pengetahuan, dan pendidikan akan berpengaruh kepada karir seorang karyawan. Tindakan ini dapat didukung oleh pihak manajer, atau manajemen SDM (Veithzal Rivai, 2009:274).

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan dalam rangka melakukan perencanaan karir untuk meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Titik awal pengembangan karir dimulai dari pegawai itu sendiri. Setiap orang harus bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Disinilah perlunya pengembangan diri sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Veithzal Rivai (2009:264) dalam penelitian Oktriwani (2017), setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Indikator yang berkaitan dengan perkembangan karir seseorang karyawan yaitu:

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (hasibuhan, 2008). Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kelangsungan hidup karir seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dengan artian bahwa aktivitas kerja

yang dilakukan karyawan menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan selama bekerja.

Adapun pendapat lain dari Maier dalam Wijoyo (2014) yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah keberhasilan dari seorang karyawan dalam suatu tugas pekerjaannya. Dalam artian bahwa setiap karyawan akan dikatakan berhasil apabila memiliki prestasi dalam pekerjaannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat meningkatkan karir seorang karyawan. Dengan hasil pekerjaan yang memuaskan dan membanggakan akan menghasilkan prestasi kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mencapai rencana karir semasa hidupnya dalam perusahaan di tempat dia bekerja.

b. Dukungan organisasi dalam bentuk materil

Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja pegawai untuk mengisi posisi jabatan / karier yang disediakan oleh perusahaan (Rivai, 2009)

Menurut Robbins (2009) presepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dengan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dalam bentuk moril karyawan pada perusahaan akan meningkatkan karir seorang karyawan. Karena perusahaan harus

memberikan umpan balik kepada karyawan atas kesetiaan yang dimilikinya. Dan imblan tersebut berupa jenjang karir yang lebih baik lagi.

c. Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karier yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk mengembangkan kariernya.

Menurut Dessler (2009:5) mengatakan bahwa informasi karir merupakan pemberitahuan yang membuat karyawan dapat memahami dan mengembangkan dengan lebih baik keahlian dan minat karir dan untuk memanfaatkan keahlian dan minat ini dengan cara yang efektif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila ada informasi yang jelas tentang karir seorang karyawan dalam perusahaan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan kerja mereka.

d. Kepemimpinan yang adil

Dalam sebuah organisasi pemimpin akan menentukan berjalannya kinerja karyawan.Menurut Siagian (2003) pembimbing merupakan orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Pimpinan atau atasan adalah pihak yang berpengaruh dalam pengembangan karir. Tanpa adanya pengenalan dari pihak lain, maka karyawan yang baik tidak akan menemukan peluang yang diperlukan untuk mencapai tujuan karyawan itu sendiri. Pengenalan dari pihak lain ini dengan melihat prestasi kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa puas (Veithzal Rivai, 2009 : 274).

e. Peluang untuk tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya, berarti karyawan tersebut telah memanfaatkan kesempatanuntuk tumbuh. Dalam perusahaan, karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan. Dengan melalui pelatihan-pelatihan, kursus, ataupun melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini dapat memebrikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya (Vaithzal Rivai, 2009).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya, berarti karyawan tersebut telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

4. Work Life Balance

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga dan kepuasan karyawan data tercapai. Menurut Scholaiours & Marks (2004) dalam Mariati (2013:20) *Work-LifeBalance* memiliki konsekuensi penting bagi karyawan terhadap organisasi dan untuk kehidupan karyawan itu sendiri.

Work-Life Balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson (2012:5)mengungkapkan bahwa*Work-LifeBalance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya baik dalam kantor maupun diluar kantor. Menurut Handayani (2015) *Work life balance* adalah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal, karena kemampuannya dalam mengatur berbagai tanggungjawab dan menentukan skala prioritas yang ada.

Seperti yang diungkapkan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw (2002) dalam Widyasari *et.al* (2015:15) bahwasannya dianggap sebagai suatu hal tidak adanya sebuah konflik. Akan tetapi apabila dihubungkan dengan pendapat Direnzo (2010) bahwa keseimbangan memiliki dampak

positif baik untuk pekerjaan dalam kantor ataupun hubungan dalam keluarga.

Sehingga dapat disumpulkan bahwa *work life balance* tersebut tersebut harus seimbang dan karyawan harus dapat membagi antara tanggungjawab pekerjaan, kehidupan keluarga serta tanggungjawab lainnya. Sehingga keseimbangan kehidupan kerja tersebut dapat berjalan dengan selaras. Karena apabila tidak tercapai *work life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan (Rincy, 2015).

Menurut Fisher dalam Novelia (2017:12) adapun indikator *work life balance* yaitu :

a. Membagi waktu

Kepribadian menurut Alwisol (2009) merupakan keseluruhan pikiran, perasaan, tingkah laku, dan kesadaran ataupun ketidaksadaran. Ketika mengembangkan kepribadian, karyawan harus berusaha mempertahankan kesatuan dan harmoni antar semua elemen kepribadian.

Karakteristik kepribadian mercerminkan cara bagaimana orang berada di dunia nyata. Apakah individu tersebut dalam tampilan yang baik, kebribadiannya sehat dan kuat, atau tampil dalam keadaan yang baik yang berarti kepribadiannya menyimpang (Yusuf dan Nurihsan, 2007).

Kesimpulan keseluruhan yang dapat diambil yaitu bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja.

Menurut summer dan knight (dalam Widyasari *et al.*, 2015) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Setiap individu yang memiliki *secure attachment* cenderung akan mengalami *positive spilover* dibandingkan dengan individu yang memiliki *insecur attachment.*

b. Dukungan keluarga

Kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan, yakni mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan yang dilakukan individu.Kehidupan keluarga membuat individu bekerja tidak maksimal karena waktu, tenaga, dan pikiran individu lebih mengutamakan kehidupan keluarga maupun pribadi daripada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu. Hal ini dapat terjadi terutama ketika individu memiliki masalah pada kehidupan pribadi yang membuat kinerja individu di kantor menjadi terganggu (Ula, 2015).

Karyawan yang mengalami gangguan pada pekerjaan yang merupakan akibat dari kehidupan pribadi yang menguras tenaga dan waktu individu cenderung kurang konsentrasi saat bekerja karena individu banyak memikirkan dan menyelesaikan urusan pribadi di atas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu.

Jadi kesimpulan yang dapat diambil yaitu karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan ada atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan

keluarga yang tinggi cenderung berhubungan dengan tingkat *work life balance* yang tinggi pula pada seorang pekerja. Ada beberpa strategi yang dapat ditempuh oleh seseorang untuk mencapai *work life balance*, seperti dengan cara memintaorang yang dipercaya untuk mengambil alih pekerjaan rumah.

c. Konflik pekerjaan

Sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab seperti Pekerjaan yang dikerjakan karyawan menyenangkan, Karyawan diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri, Karyawan diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap masalah saat bekerja. Karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan karena tantangan yang diberikan perusahaan (Luthans, 2011).

Pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat menimbulkan adanya konflik baik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

Menurut Valcour (dalam Widyasari *et al.*, 2015) jumlah jam kerja akan memperngaruhi kepuasan seseorang karyawan akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupa pribadi.

d. Menyikapi pekerjaan dengan senang hati

masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Adanya pendapat bahwa saentralitas

terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. Hal ini membuat individu sulit untuk menyediakan waktu untuk dimain yang lain (Greenhaus, Collins, dan Shaw 2002 dalam Widyasari *et al., 2015).*

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap yang adil antara pekerjaan kantor dan pekerjaan luar kantor sangat mempengaruhi kehidupan kantor bagi para karyawan.

5. Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya untuk hal ini ialah kebersihan, penerangan, music, dan lain-lain. Sehingga lingkungan kerja karyawan di dalam Rumah Sakit dapat memiliki pengaruh terhadap kesehatan dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sofyan (2013:20) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja

adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009:21).

Selain itu ada jenis-jenis lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terbagi menjadi dua menurut Sedarmayanti (2011:26) yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

   Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Misalnya seperti pusat kerja, meja, kursi, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, dan bau tidak sedap.

   Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Konradus dalam Sukmawati, 2008:177)

b. Lingkungan kerja non fisik

   Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan baik antara atasan maupun bawahan dan atau hubungan sesame rekan kerja. Kondisi yang diciptakan hendaknya suasana kekeluargaan,

komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat begitu saja diabaikan.

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri (Dharmawan, 2011:62). Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Adapun beberapa indikator menurutSedarmayanti (2012:46) indikator-indikator lingkungan kerja tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja yang nyaman

Menurut Saydam (1996:381) dalam Nuraini (2013) bahwasannya suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, hubungan kerja antara karyawan yang ada ditempat tersebut.

Apabila suasana kerja yang tercipta nyaman, maka lingkungan kerja akan tercipta dengan harmonis dan produktivitas kerja akan

semakin meningkat. Sebaliknya, apabila suasana kerja yang tercipta sangat mencekam maka lingkungan kerja pun akan semakin tidak nyaman dan para karyawan tidak akan betah berada dalam kantor.

b. Penerangan ditempat kerja

Perusahaan harus mengusahakan penerangan ditempat kerja yang cukup mendukung tetapi tidak menyulitkan bagi para karyawan. Sebab dengan cara ini karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan cara memberikan penerangan yang cukup sehingga karyawan dapat memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayati (2011:260) karyawan merupakan individu yang mempunyai kinerja dan memiliki sebuah hasil kerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerangan yang cukup memadai akan tercipta lingkungan kerja yang bai. Sehingga karyawan akan dengan mudah mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.Suasana kerja yang nyaman dan lingkungan kerja yang tercipta akan harmonis.

c. Komunikasi dengan rekan kerja

Rekan kerja merupakan seseorang yang dapat diajak dalam bekerjasama dan selalu membantu memberikan solusi ketika karyawan berada dalam kesulitan (Luthans, 2011). Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh

karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

Menurut Robbins (2015) menerangkan bahwa sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya. Rekan kerja yang selalu ada saat kita membutuhkan bantuan maupun solusi untuk pekerjaan yang sulit atau yang sedang kita kerjakan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Dengan demikian dapat membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan aman, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang harmonis.

d. Keamanan tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (dalam Nuraini, 2013) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

Menurut harmizer (2006) fasilitas merupakan suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan input menjadi keluaran output. Sedangkan menurut Suad Husnan (2002:187) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memnuhi kebutuhan karyawan, sehingga akan meningkatkan produktifitas karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya fasilitas kerja yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja mereka dan produktifitas kerja karyawan akan meningkat.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang terdahulu dilakukan oleh Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat (2017), dengan hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara work-life balance, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan RS Lavalette Malang.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fiadatul Mabruroh dan Isharijadi (2017) dan hasil yang diperoleh yaitu berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diinteprestasikan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar untuk terwujudnya suatu

kepuasan karyawan yang secara umum diharapkan oleh kebanyakan perusahaan.

Adapun penelitian berikutnya dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan (2015) dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu Pengembangan karir ditemukan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Cici Astrika pada tahun 2017 dan menyatakan hasil bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya adalah semakin baik pengembangan karir karyawan yang dilakukan perusahaan terhadap maka akan meningkatkan kepuasan kerja karaywan dalam perusahaan tersebut dan sebaliknya. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat dan sebaliknya.

Pada tahun 2015 Rivo Manopo melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga kepuasan kerja tidak dapat diukur dengan danya pengembangan karir dalam perushaan.

Sedangkan pada tahun 2017 Junni Yenni Marbun melakukan penelitian yag menyatakan hasil yaitu adanya pengaruh positif antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti

semakin optimalnya pelaksanaan pengembangan karir maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja karyawan

   Menurut Sri Widodo (2015:53) Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Dengan adanya *motivation factors* dalam teori Herzberg, pengembangan karir sebagai daya dorong yang datang dari organisasi tempat berkerja.

   Hal tersebut dapat didukung dari penelitian yang dilakukan Junni Yenni Marbun (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka keputusannya hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik pengembangan karir dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah pengembangan karir dalam perusahaan, maka semakin rendah kepuasan yang didapat. Sehingga dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

   H1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja karyawan

   Hutcheson (2012:5) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya baik dalam kantor maupun

diluar kantor. Berkaitan dengan *motivation factors* dalam teori herzberg, *work life balance* merupakan daya dorong yang ada didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan sehingga keduanya harus seimbang. Adanya hubungan kehidupan dalam perusahaan dan luar perusahaan yang seimbang menjadikan karyawan lebin nyaman dalam bekerja sehingga akan timbul kepuasan kerja.

Hal tersebut dapat didiukung dengan adanya penelitian yang dilakukan Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat (2017) dengan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan RS Lavalette Malang. Sehingga, apabila keseimbangan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan didapatkan, begitu pula sebaliknya. Dari uraian tersebut dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan

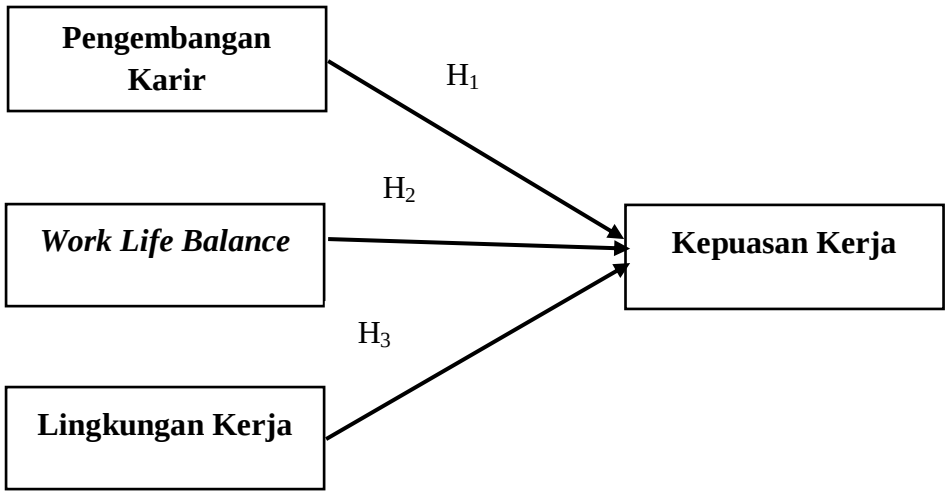
Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Berkaitan dengan hygiene factors dalam teori herzbreg, lingkungan kerja menyatakan kondisi yang baik dalam perusahaan baik kondisi disekitar tempat kerja ataupun kondisi dengan rekan kerja.

Hubungan lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja.

Hal tersebut dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan Cici Astrika (2017) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat dan sebaliknya. Sehingga dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

D. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Menurut Indriantoro (2014: 115) "Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulan".

Populasi penelitian ini adalah karyawan non medis Rumah Sakit Islam Kota Magelang yaitu 110 dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012 : 68). Kriteria responden yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

- Merupakan karyawan non medis bagian sekretariat, keuangan, instalasi gizi, administrasi, dan rumah tangga yang bekerja di RSI Kota Magelang.
- Karyawan sudah bekerja selama minimal 2 tahun, karena dengan bekerja selama dua tahun maka karyawan sudah mengenali lingkungan disekitarnya.

2. Metode pengumpulan data

a. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:224) menyatakan bahwa data kuantitatif merupakan data yang bersifat numerik atau angka yang

dapat dianalisis dengan menggunakan statistik.

b. Sumber data

1) Data primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran dan Bougie, 2017:130).

Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud oleh peneliti adalah data yang berhubungan dengan variabel pengembangan karir, *work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

2) Data sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran dan Bougie, 2017:130). Data sekunder yang digunakan berhubungan dengan fenomena yang terjadi diperusahaan.

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen-dokumen, buku-buku, artikel, dan informasi dari website yang relevan dalam organisasi yang digunakan sebagai data pendukung penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti.

c. Cara memperoleh data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Menurut

Sugiyono (2008:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang cukup efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden.

B. Devinisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Devinisi Operasional

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah presepsi perasaan senang karyawan terhadap suatu hasil dari pekerjaan yang telah dicapai dengan optimal. Sehingga akan menimbulkan perasaan puas atas apa yang telah dicapai.

Adapun indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2015: 181-182) yaitu :

1) Pekerjaaan yang menantang
2) Gaji/upah
3) Kenaikan jabatan
4) Dukungan supervisor
5) Kepedulian rekan kerja

b. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah presepsi karyawan atas proses peningkatan kemampuan kerja yang dicapai dalam rangka

mencapai karir yang diinginkan dan telah ditetapkan dalam perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Pengembangan karir menurut Veithzal Rivai (2008), yaitu :

1) Prestasi Kerja
2) Dukungan perusahaan dalam bentuk materil
3) Informasi Karir
4) Kepemimpinan yang adil
5) Peluang untuk tumbuh

c. Work Life Balance

Work Life Balance adalah presepsi karyawan mengenai keseimbangan kehidupan kerja karyawan, dimana kehidupan karyawan di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan dapat terpenuhi dengan baik.

Beberapa indikator yang didapatkan dari *work life balance* ini antara lain :

1) Membagi waktu
2) Dukungan keluarga
3) Konflik Pekerjaan
4) Menyikapi pekerjaan dengan senang hati

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah presepsi karyawan mengenai suatu kondisi disekitar tempat kerja dimana harus aman dan nyaman bagi karyawan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

Adapun beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2009:28), indikator-indikator lingkungan kerja tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja yang nyaman
2) Penerangan ditempat kerja
3) Komunikasi dengan rekan kerja
4) Keamanan tempat kerja

2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala ini terdiri dari lima tingkatan yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

C. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2012:52). Dalam uji validitas ini menyebarkan kuesioner sebanyak 25 untuk responden untuk dijadikan uji

coba, sehingga dapat diketahui kuesioner tersebut valid atau tidak. suatu pernyataan dikatakan valid apabila jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012:52).

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Statistics* 17.0 dengan kriteria sebaga berikut :

b. Jika r hitung > r tabel , maka pertanyaan dikatakan *valid*.

c. Jika r hitung < r tabel , maka pertanyaan dikatakan tidak *valid*.

d. Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2012:47)) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesiner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali,2012:47)**.**

D. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi berganda

Adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen disebut regresi

berganda (Nugroho, 2005). Hasil analisis regresi yaitu berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Regresi linier berganda memiliki beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yang jumlahnya hanya satu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1), *Work Life Balance* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

Adapun model regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3}$$

Keterangan:

α = Konstanta

b_1 b_2 b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = *Work Life Balance*

X_3 = Lingkungan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Adapun nilai R^2 yang

kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas, begitupula sebaliknya nilai R^2 yang hampir mendekati satu (1) mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

3. Uji F (*Goodness Of Fit*)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir suatu nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak (Ghozali, 2018). Ketentuan menilai hasil hipotesis uji F adalah berupa level signifikan 5% dengan derajat kebebasan pemilang df = k dan derajat kebebasan penyebut (df) = n-k-1 dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan kriteria:

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau P *value*< α = 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian bagus (*fit*).
b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau P *value*> α = 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian tidak bagus (tidak *fit*).

c. **Uji t**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan

berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan t_{tabel} (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df = n-1 (Ghozali, 2018).

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P *value*< $\alpha = 0{,}05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P *value*> $\alpha = 0{,}05$, maka H_0 tidak ditolak dan H_a tidak diterima, berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada rsi kota magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Kota Magelang.
2. Variabel work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan rsi kota magelang.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan rsi kota magelang.

B. Keterbatasan penelitian

1. Variabel yang diteliti masih dirasa masih belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam meresponnya.
3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengembangan karir, work life balance, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Terutama pada variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

C. Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang terkakit dengan kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut penelitian selanjutnya dapat menambahkan objek penelitian yang berbeda, sehingga mampu digeneralisasikkan.
2. Variabel pengembangan karir, perusahaan hendaknya memperhatikan kesempatan-kesempatan para karyawan untuk tumbuh dan meningkatkan karirnya di perusahaan seperti halnya melakukan promosi. Promosi karyawan yang di ambil dari dalam perusahaan bukan dari luar perusahaan, hal ini karena para karyawan selama ini menganggap bahwa kesempatanpara karyawan untuk tumbuh di perusahaan kurang begitu baik.Perusahaan juga diharapkan memperhatikan tentang dukungan materil dan program pelatihan dan ketrampilan sehingga akan membantu dalam pengembangan karir.
3. Variabel *work life balance*, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan baik di dalam maupun diluar pekerjaan, sehingga karyawan akan merasa mendapatkan keseimbangan dalam bekerja.
4. Variabel lingkungan kerja,

   Diharapkan perusahaan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang lebih baik seperti memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan karyawan ditempat kerja, kondisi kerja yang nyaman di dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memperhatikan hubungan karyawan agar lebih tercipta kerjasama. Karyawan juga harus lebih memperhatikan

apabila ada masalah dengan lingkungan kerja agar segera memberitahu kepada pihak perusahaan. perusahaan hendaknya memberikan keamanan kerja yang lebih baik lagi, sehingga karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Astrika, Cici. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Johan Sentosa Bangkinang.* JOM Fekon, Vol 4 No. 1.

Ganapathi, M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasaan kerja karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). Jurnal Ecodemica, 16(4), 1-6.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani T. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta ; BPFE

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hudson. 2005. The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.

Hutcheson, Peggy G. 2012. Work-Life Balance Book 1. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA

Jogiyanto, H.M. (2011). Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis VArian dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Kaswan. 2014. *Career Development*. Bandung: Alfabeta.

Keitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku organisasi edisi ke-9. Jakarta. Salemba empat.

Kreitner, Robert & Angelo Kinicki (2013), Organizational Behavior: tenth edition, United States: McGraw-Hill Companies.

Kurniawan, Kenny Yulianto. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global*.JOM FISIP Vol. 4 No. 2.

Kurniawan, Kenny Yulianto. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global*. AGORA Vol. 3, No. 2.

Mabruroh, Fiadatul dan Isharijadi. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun* : Universitas PGRI Madiun

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 200 5. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Manoppo, Rivo. 2015. *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara* : Universitas Sam Ratulangi Manado

Marbun, Junni Yenni. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* JOM FISIP Vol. 4 No. 2.

Maslichah, Nur Intan dan Kadarisman Hidayat. 2017. *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 49 No.1.

Mc.Donald, p &Bradley L.M. (2005).The Case For Work Life Balance Closing The Between Policy and Practice. Australia: Hudson Highland Group,Inc.

Nitisemito, Alex S. (1992). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: divisi buku pilihan, murai kencana

Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi – Organizational Behavior, Buku I Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, S. R., & Judge, T. A (2015), Perilaku Organisasi, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Rondonuwu, Fenia Annamaria, dkk. 2018. *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7. NO. 2,

Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2007). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sondang P. Siagian. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2006. Metodologi Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 1. Yogyakarta ; CAPS.

Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta

Wibowo, A. D. (2012). Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian. Yogyakarta; Penerbit Gava Media.