



**UNTAR**

FAKULTAS  
EKONOMI & BISNIS

# Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan



VOLUME 5/02/April/2023

## DAFTAR ISI

PENGARUH KESADARAN MEREK, CITRA MEREK, DAN KEPERCAYAAN MEREK TERHADAP MINAT BELI PRODUK INNISFREE PADA MAHASISWA/I FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA Cinty Yosefine, Herlina Budiono	277-286
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOWIN INDONESIA GLOBAL Irvine Edison, Ronnie Resdianto Masman	287-296
PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, LITERASI DIGITAL, Jiwa Kepemimpinan, DAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUTUSAN BERWIRAUSAHA Justin, Sarwo Edy Handoyo	297-306
LITERASI KEUANGAN MEMEDIASI SIKAP DAN PENGALAMAN KEUANGAN TERHADAP MINAT INVESTASI Nathania Tanuwijaya, Nuryasman MN	307-314
PENGARUH AUTENTISITAS MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN UNIQLO DI JAKARTA Florenzia Irena Julianti, Cokki	315-322
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEMBELIAN <i>SMARTPHONE</i> SAMSUNG DI JAKARTA BARAT Marco Widjaja, Carunia Mulya Firdausy	323-332
PENGARUH PROFITABILITAS, KEBIJAKAN DIVIDEN, DAN <i>EARNING PER SHARE</i> TERHADAP NILAI PERUSAHAAN Jessica Irawan, Herman Ruslim	333-342
PENGARUH FINANCIAL LITERACY, FINANCIAL ATTITUDE, DAN SELF CONTROL TERHADAP SAVING BEHAVIOR Angelia Anastasya, Ary Satria Pamungkas	343-352
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASTA JAYA MARINA DI JAKARTA PUSAT Kelly Bintang Agustine, Kurniati W. Andani	353-362
PENGARUH NIAT BELI PELANGGAN UNIQLO DI JAKARTA Edwin Handoko, Hetty Karunia Tunjungsari	363-372

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI <i>FINANCIAL BEHAVIOR</i> PADA PENGGUNA <i>E-WALLET</i> DI JAKARTA BARAT Latifah, Hendra Wiyanto	373-382
PENGARUH <i>PERCEIVED USEFULNESS</i> DAN <i>CONFIRMATION</i> TERHADAP <i>CONTINUANCE INTENTION</i> PEMBELIAN TIKET MASKAPAI LCC: DENGAN <i>SATISFACTION</i> SEBAGAI MEDIATOR Catherine, Miharni Tjokrosaputro	383-391
PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA Regina Ravee, Yusi Yusianto	392-401
PENGARUH PROFITABILITAS DAN <i>LEVERAGE</i> TERHADAP NILAI PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEI PERIODE 2018-2021 Juliana Magdalena, Ignatius Roni Setyawan	402-410
PENGARUH SIKAP PRIBADI, NORMA SUBYEKTIF, DAN KONTROL PERILAKU YANG DIRASAKAN TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA Sherli, Ida Puspitowati	411-418
PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN, DUKUNGAN SOSIAL, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA MAHASISWA DI JAKARTA Jason Tanumihardja, Frangky Slamet	419-428
PENGARUH INFLASI, NILAI TUKAR DAN SUKU BUNGA TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN PERBANKAN Nadilla Fellicia, Indra Widjaja	429-437
ANTESEDEN <i>IMPULSIVE BUYING</i> YANG DIMEDIASI OLEH <i>EMOTIONS</i> PADA KONSUMEN SHOPEE DI JAKARTA Yehezkiel Marcel, Tommy Setiawan Ruslim	438-447
PENGARUH JARINGAN USAHA, INOVASI PRODUK, DAN PERSAINGAN USAHA TERHADAP PERKEMBANGAN USAHA UMKM Pinta Rohmada Rahayu, Nur Hidayah	448-456
PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MANAJEMEN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Jessica Fausta, Sanny Ekawati	457-465

PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DAN KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA USAHA UMKM KULINER DI TAMAN PALEM LESTARI Stefany Ferlenthya Puwardi, Lydiawati Soelaiman	466-473
PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI TASPEN LIFE JAKARTA Siti Hamisah, M. Tony Nawawi	474-483
PENGARUH FAKTOR FUNDAMENTAL DAN <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i> TERHADAP PERTUMBUHAN LABA (INDEKS SRI-KEHATI) Samuel Theodore Hagiasu, Kartika Nuringsih	484-492
PENGARUH KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PT. MIBO DIGITAL INDONESIA Vincentius Riyanto Putra, I Gede Adiputra	493-500
FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KONSUMEN MIXUE TAMAN RATU DI JAKARTA BARAT James Hartadijaya, Yenny Lego	501-510
PENGARUH KREATIVITAS, PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN, DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KEBERHASILAN USAHA UMKM Malvin Hariyanto, Mei Ie	511-518
PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KINERJA UMKM KAIN ULOS Vincent Chow, Louis Utama	519-528
PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI Adwin Anugrah Kevin, Edalmen	529-539
PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA DENGAN SIKAP & KREATIVITAS KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI MEDIASI Jesslyn Elvina Wirjadi, Andi Wijaya	540-548
PENGARUH LITERASI KEUANGAN, GAYA HIDUP, DAN <i>LOCUS OF CONTROL</i> TERHADAP PERILAKU KEUANGAN MAHASISWA DI JAKARTA Ayuga Luni Amita Sari, Sawidji Widoatmodjo	549-558

# PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MANAJEMEN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Jessica Fausta<sup>1</sup>, Sanny Ekawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: [jessica.fausta15@gmail.com](mailto:jessica.fausta15@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*  
Email: [sannye@fe.untar.ac.id](mailto:sannye@fe.untar.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-01-2023, revisi: 20-02-2023, diterima untuk diterbitkan: 10-03-2023

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen karier terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Sampel dari penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data menggunakan metode *Structural Equation Model* di dalam software SmartPLS versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja dan manajemen karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

**Kata Kunci:** motivasi, lingkungan kerja, manajemen karier, kepuasan kerja

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the influence of motivation, work environment, and career management on employee job satisfaction. This study used questionnaires as a research instrument. The sample size of this study was 50 respondents using purposive sampling techniques. The data analysis method used the Structural Equation Model method in smartPLS software version 4. The results of this study indicated that motivation has a positive and insignificant effect on job satisfaction. Meanwhile, the work environment and career management have a positive and significant effect on job satisfaction. The results of this study are expected to be used as suggestions for companies to increase employee job satisfaction.*

**Keywords:** motivation, work environment, career management, job satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang ada di dalam perusahaan karena sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan hasil atau kinerja yang baik untuk perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka perlu untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti motivasi dan lingkungan kerja.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat mengembangkan dirinya untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Luthans (dalam Busro, 2018), motivasi adalah rangsangan yang mempengaruhi untuk timbulnya reaksi dari dalam diri seseorang. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Setyaningrum, dkk. (2021) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian

lain yang dilakukan oleh Paais dan Pattiruhu (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentu akan membuat karyawan betah bekerja di perusahaan dan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sarwono (dalam Sudaryo, dkk., 2018), lingkungan kerja adalah tempat kerja yang dimana karyawan melaksanakan aktivitasnya. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Widjaya, dkk. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian lain yang dilakukan oleh Pareraway, dkk. (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah manajemen karier. Manajemen karier yang konsisten dan adil dapat membantu karyawan mencapai jenjang karier yang diinginkannya. Menurut Arnold (dalam Sturges, *et al.*, 2002), manajemen karier merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi pengembangan karier orang lain. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Adisoekarto & Haryanto (2013) dan Appelbaum, *et al.*, (2001) menyebutkan bahwa manajemen karier tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian lain yang dilakukan oleh Tresna, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa manajemen karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja di beberapa perusahaan sendiri banyak yang memadai baik dari segi fasilitas, perlengkapan dan peralatan. Namun, tidak semua karyawan dapat menikmati dan mendapatkan fasilitas yang lengkap dan bagus. Selain itu, manajemen karier di beberapa perusahaan tidak semuanya berjalan dengan konsisten dan adil dikarenakan beberapa program yang diadakan perusahaan tidak jelas. Faktor motivasi yang dimiliki oleh karyawan pun berbeda-beda, ada yang tinggi, ada pula yang rendah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. GJS di Jakarta.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah manajemen karier memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

### **KAJIAN TEORI**

Berdasarkan pengertian dari Robbins, *et al.*, (2016), Sinambela (2016), Gibson, dkk. (dalam Wibowo, 2015), dan Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2015) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan oleh setiap individu terhadap pekerjaannya. Menurut Smith *et al.*, (dalam Pawirosumarto *et al.*, 2017), dimensi di dalam kepuasan kerja adalah: pekerjaan itu sendiri, atasan (*supervision*), gaji, promosi, dan rekan kerja.

Berdasarkan pengertian dari Sudaryo, dkk. (2018), Robbins, *et al.*, (2016), Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2015), dan John dan Saks (2017) dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh individu dalam bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuannya. Menurut Maslow (dalam Robbins, *et al.*, 2016), terdapat 5 tingkatan dalam hierarki

kebutuhan yaitu: fisiologi (*physiological*), keamanan (*safety*), sosial (*social*), penghargaan (*esteem*), dan aktualisasi diri (*self actualization*).

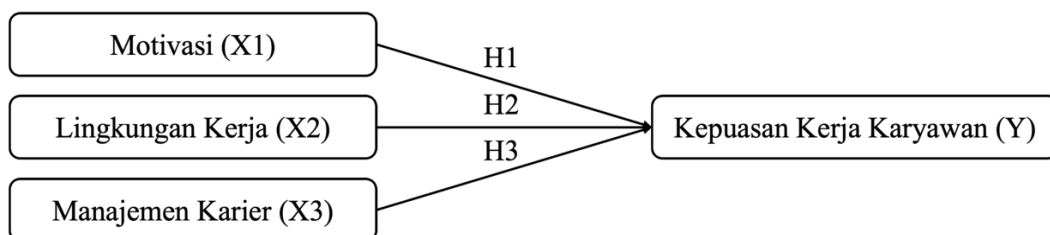
Berdasarkan pengertian dari Sedarmayanti (dalam Fatmawati dan Chaerudin, 2021), Sutrisno (dalam Fatmawati dan Chaerudin, 2021), dan Mardiana (dalam Sudaryo, dkk., 2018) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut Nitisemito (dalam Pawirosumarto *et al.*, 2017), dimensi di dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan adalah atmosfer lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja.

Berdasarkan pengertian dari Sinambela (2016), Moningga, dkk. (2021), Dessler (2007), dan Wibowo (2015) dapat disimpulkan bahwa pengertian dari manajemen karier adalah perencanaan karier terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tingkatan karier yang lebih menantang. Menurut Dessler (2007), manajemen karier merupakan salah satu peran penting yang harus dilakukan oleh individu, manajer, dan perusahaan untuk peningkatan karier karyawan.

### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan salah satu hal yang penting di dalam perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja tentu saja mengharapkan mendapatkan kepuasan dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Selain itu, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat diharapkan oleh para pimpinan perusahaan dikarenakan kepuasan kerja dapat membantu untuk meningkatkan produktivitas dari perusahaan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen karier. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tentu saja memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai tujuannya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan semakin besar. Lingkungan kerja di perusahaan yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang mendapatkan kejelasan mengenai perencanaan karier dan dapat mengembangkan kariernya di dalam perusahaan akan lebih loyal dalam bekerja dikarenakan karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka model penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian yang telah dijabarkan, dapat dibuat hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Manajemen karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Menurut Nasution & Usman (2007), desain penelitian kausal dilakukan untuk mempelajari penyebab dari masalah dan memiliki fungsi untuk menganalisis pengaruh dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dikarenakan memiliki cakupan yang lebih luas dan terstruktur. Menurut Siyoto & Sodik (dalam Hardani, dkk., 2020), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan dan analisis data.

### Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel

Menurut Arintonang R (2017), populasi adalah keseluruhan dari unsur yang menjadi subyek dari penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. GJS yang berjumlah 80 orang dan metode pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2020), *non-probability sampling* merupakan metode yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap individu yang termasuk dalam populasi untuk dipilih sebagai sampel. Sedangkan, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang memiliki kriteria tertentu dalam menentukan sampel (Sugiyono, 2020).

Roscoe (dalam Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak untuk penelitian adalah sebesar 30 sampai 500 orang. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan tetap PT. GJS.

### Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Kode	Source
Kepuasan Kerja	Atasan menghargai hasil pekerjaan karyawan.	KK1	Pawirosumarto <i>et al.</i> , (2017)
	Promosi yang ada di perusahaan berjalan dengan adil.	KK2	
	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan.	KK3	
	Konflik pekerjaan dengan rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik.	KK4	
	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan.	KK5	

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Kode	Source
Motivasi	Gaji yang diberikan perusahaan mencukupi kebutuhan pokok karyawan.	M1	Pancasila, <i>et al.</i> , (2020)
	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan (BPJS) kepada seluruh karyawan.	M2	
	Hubungan antar karyawan di perusahaan berjalan dengan harmonis.	M3	
	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	M4	
	Karyawan dapat menggunakan potensi dirinya sesuai dengan panggilan hidupnya.	M5	

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Kode	Source
Lingkungan Kerja	Karyawan senang dengan suasana kerja di perusahaan.	LK1	Pawirosumarto <i>et al.</i> , (2017)
	Karyawan di perusahaan saling mendukung.	LK2	
	Karyawan memiliki komunikasi yang harmonis dengan atasan.	LK3	
	Perusahaan memberikan perlengkapan kerja yang memadai.	LK4	
	Perusahaan memberikan peralatan kerja yang memadai.	LK5	



Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Manajemen Karier

Variabel	Indikator	Kode	Source
Manajemen Karier	Karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung dalam pengembangan karier.	PK1	Appelbaum et al., (2001)
	Karyawan memiliki keterampilan yang mendukung dalam pengembangan karier.	PK2	
	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang mendukung untuk pengembangan karier.	PK3	
	Informasi program manajemen karier yang ditawarkan perusahaan jelas.	PK4	
	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan.	PK5	
	Atasan memberikan nasihat karier yang tidak memihak ketika karyawan membutuhkannya.	PK6	
	Atasan membantu karyawan menyusun rencana karier mereka di perusahaan.	PK7	

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Ghazali (2021), metode analisis SEM di dalam software SmartPLS memiliki dua tahapan di dalamnya, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

Hasil analisis dari *outer model* dan *inner model* adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil dari *Outer Loadings*

	Motivasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Manajemen Karier (X3)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
M1	0,859			
M3	0,717			
M4	0,813			
M5	0,733			
LK1		0,788		
LK2		0,701		
LK3		0,755		
LK4		0,832		
LK5		0,813		
MK3			0,691	
MK4			0,854	
MK5			0,826	
MK6			0,715	
MK7			0,839	
KK1				0,865
KK2				0,867
KK3				0,849
KK5				0,689

Hasil perhitungan pertama didapati bahwa indikator M2, MK1, MK2, dan KK4 memiliki nilai *outer loadings* dibawah 0,6 sehingga perlu dilakukan eliminasi indikator. Kemudian dilakukan perhitungan kembali. Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas sudah memiliki nilai di atas 0,6. Hal ini membuktikan bahwa uji validitas di penelitian ini dikatakan valid dan memenuhi kriteria.

Tabel 6. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

	<i>Average variance extracted</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho a)</i>	<i>Composite reliability (rho c)</i>	<i>R-Square</i>	<i>Q<sup>2</sup> predict</i>	<i>F<sup>2</sup></i>	<i>Path Coefficients</i>
Motivasi	0,612	0,791	0,815	0,863			0,114	0,267
Lingkungan Kerja	0,607	0,838	0,848	0,885			0,365	0,444
Manajemen Karier	0,621	0,847	0,877	0,890			0,157	0,273
Kepuasan Kerja Karyawan	0,674	0,835	0,840	0,891	0,804	0,749		

Dari tabel 6 di atas, semua nilai dari AVE diatas 0,5. Hal ini membuktikan bahwa uji validitas di penelitian ini dikatakan valid dan memenuhi kriteria. Penelitian ini juga reliabel dikarenakan nilai dari *cronbach's alpha* di atas 0,7 dan *composite reliability* di atas 0,7.

Menurut Chin (dalam Ghazali, 2021), R<sup>2</sup> dapat dikatakan kuat apabila memiliki nilai 0,67. Sedangkan, apabila R<sup>2</sup> memiliki nilai 0,33 = *moderate* dan 0,19 = lemah. Berdasarkan tabel 6, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) memiliki nilai 0,804, sehingga 80,4% dari variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen karier. Sedangkan, sisanya sebesar 19,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dari penelitian ini termasuk ke dalam kategori kuat.

Menurut Ghazali (2021), Model dapat dikatakan memiliki *predictive relevance* apabila Q<sup>2</sup> lebih besar dari nol sedangkan apabila Q<sup>2</sup> lebih kecil dari nol berarti model kurang memiliki *predictive relevance*. Dari tabel 6 di atas dapat dilihat jika nilai Q<sup>2</sup> pada penelitian ini sebesar 0,749 dan nilainya lebih besar dari nol maka Q<sup>2</sup> memiliki *predictive relevance*.

Menurut Cohen (dalam Ghazali, 2021) apabila F<sup>2</sup> memiliki nilai 0,02 = pengaruh kecil dan apabila F<sup>2</sup> memiliki nilai 0,15 = pengaruh sedang dan apabila F<sup>2</sup> memiliki nilai 0,35 = pengaruh yang besar. Dari tabel 6 di atas dapat dilihat jika motivasi memiliki pengaruh yang kecil yaitu sebesar 0,114, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar yaitu sebesar 0,365 dan manajemen karier memiliki pengaruh yang sedang yaitu sebesar 0,157.

Hair, *et al.*, (2017) berpendapat bahwa nilai *path coefficients* berada di antara -1 dan +1. *Path coefficients* dapat dikatakan kuat positif apabila mendekati +1 dan dikatakan kuat negatif apabila mendekati -1. Dari tabel 6 di atas dapat dilihat jika setiap variabel memiliki nilai yang positif dengan variabel lingkungan kerja memiliki nilai pengaruh yang paling besar yaitu sebesar 0,444 dan motivasi memiliki nilai pengaruh yang paling kecil yaitu sebesar 0,267.

### **Goodness of Fit (GoF)**

Dibawah ini merupakan perhitungan nilai *Goodness of Fit (GoF)*, yaitu:

Nilai AVE = (0,612+0,607+0,621+0,674)/4 = **0,629**

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

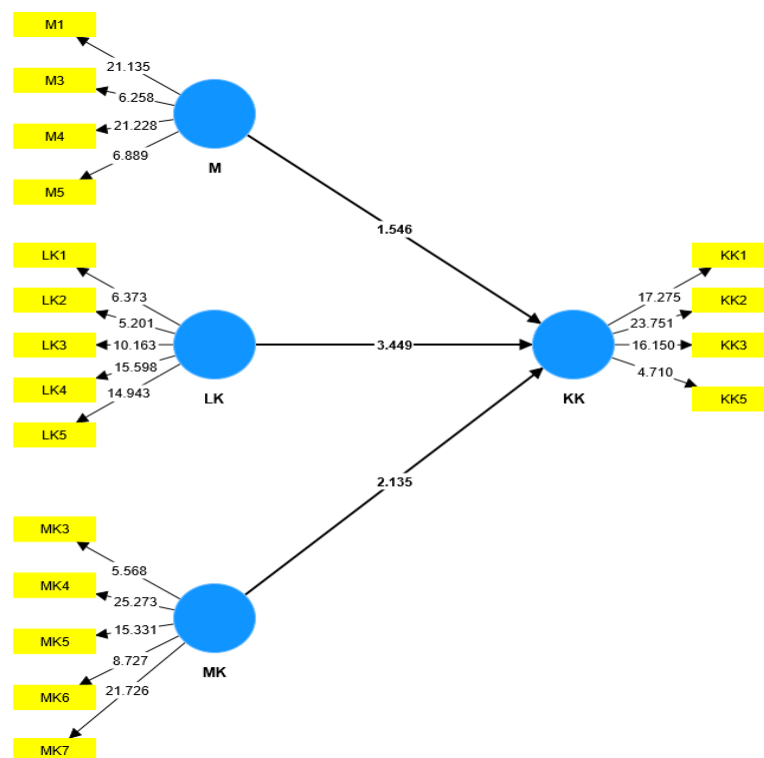
$$GoF = \sqrt{0,629 \times 0,804}$$

$$GoF = \mathbf{0,71}$$

Berdasarkan penghitungan nilai GoF, dapat dikatakan bahwa nilai GoF dalam penelitian ini sebesar 0,71 dan termasuk ke dalam kategori nilai GoF yang besar.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>p-values</i>	Hipotesis
Motivasi → Kepuasan Kerja Karyawan	0,267	0,264	0,173	1,546	0,122	Ditolak
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja Karyawan	0,444	0,435	0,129	3,449	0,001	Diterima
Manajemen Karier → Kepuasan Kerja Karyawan	0,273	0,289	0,128	2,135	0,033	Diterima



Gambar 2. Hasil *Bootstrapping*

Ghozali (2021) berpendapat bahwa uji hipotesis atau signifikansi ditolak dan tidak memiliki pengaruh signifikan apabila t-statistik kurang dari 1,96 dengan *p-value* lebih dari 0,05. Apabila nilai t-statistik memiliki nilai lebih besar dari 1,96 dan *p-value* (tingkat signifikansi) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan dikatakan memiliki pengaruh signifikan.

Berdasarkan tabel 7 dan gambar 2, motivasi memiliki *original sample* sebesar 0,267 dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,546 < 1,96 dan *p-values* sebesar 0,122 > 0,05. Maka hipotesis pertama ditolak yang berarti motivasi berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki *original sample* 0,444 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,449 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,001 < 0,05, maka hipotesis kedua diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel manajemen karier memiliki *original sample* 0,273 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,135 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,033 < 0,05, maka hipotesis ketiga diterima yang berarti manajemen karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, kesimpulan dari penelitian ini, yaitu motivasi memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja dan manajemen karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### Saran

Beberapa saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan dalam pemberian penghargaan yang kepada karyawan yang berprestasi berupa pemberian bonus, hadiah, cuti tambahan, pengembangan karier dan masih banyak lagi. Selain itu, perusahaan juga perlu untuk mengadakan penilaian secara berkala untuk menyesuaikan kinerja karyawan dengan imbalan yang akan diberikan.
- b. Pimpinan perusahaan melakukan komunikasi yang terbuka dengan bawahannya agar tercipta komunikasi yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja.
- c. Pimpinan perusahaan seyogianya dapat mengenali potensi yang dimiliki oleh karyawan dan mengarahkan karyawan ke rencana karier yang sesuai kebutuhan perusahaan dan keinginan karyawan.
- d. Perusahaan harus memperhatikan promosi jabatan agar berjalan dengan adil dan tidak ada tindakan nepotisme di dalam perusahaan.
- e. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya sehingga didapatkan hasil yang lebih bervariasi atau menambahkan sampel penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih optimal.

##### Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih saya kepada pimpinan PT. GJS di Jakarta yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di perusahaan dan kepada seluruh responden (karyawan) yang telah mengisi kuesioner penelitian ini.

##### REFERENSI

- Adisoekarto, S., & Haryanto. (2013). Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*, 5, 485-492.
- Appelbaum, S. H., Ayre, H., & Shapiro, B. T. (2002). Career Management in Information Technology: A Case Study. *Career Development International*, 7(3), 142-158.
- Aritonang R, L. R. (2017). *Riset Pemasaran: Teori dan Praktik*. Indonesia: Ghalia.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2 (Edisi Terjemahan)*. Indonesia: PT Indeks.
- Fatmawati, W. I., & Chaerudin. (2021). The Influence of Organizational Commitment, Career Development And Work Environment On Employees Job Satisfaction (Case Study At PT MAP Surveillances). *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science (DIJEMSS)*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*. SAGE Publications.

- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Johns, G., & Saks, A. M. (2017). *Organizational Behavior (Understanding And Managing Life At Work)* (Vol. 10). Canada: Pearson.
- Moningka, C., dkk. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Dd publishing.
- Nasution, M. E., & Usman, H. (2007). *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economic, and Business*, 7, 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018, Juli). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828-1837.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2016). *Organizational Behaviour* (Vol. 2). New York: Pearson.
- Setyaningrum, R. P., Nugroho, A. T., & Nabilah, I. N. (2021). The Influence Of Work Motivation, Job Loyalty, and Organizational Commitment on Work Satisfaction At PT Fujiaire Indonesia. *The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)*, 274-279.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sturges, J., Guest, D., & Conway, N. (2002). A Longitudinal Study Of The Relationship Between Career Management And Organizational Commitment Among Graduates In The Frist Ten Years At Work. *Journal of Organizational Behavior*, 731-748. <https://doi.org/10.1002/job.164>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: ANDI.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Tresna, P. W., Muhyi, H. A., & Bagaskara, R. S. (2019). Career Management and Its Effect on Employee Job Satisfaction. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(2), 209-221.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widjaya, H., Budiono, H., Wijayanto, H., & Dharmawan, F. (2021). Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *in Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1049-1058. <https://doi.org/10.24912/psenapenmas.v0i0.15139>