



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT ANTAM TBK UBPE PONGKOR
(SUB BAGIAN *MINE OPERATION*)**

Skripsi

Dibuat oleh :

Nurul Fadilatunnisa

0211 19 049

fadilnurul077@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 22 September 2023 dan berakhir tanggal: 9 Oktober 2023

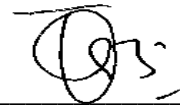
Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Nurul Fadilatunnisa
NPM : 021119049
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.
Anggota Komisi : Yetty Husnul H, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*)

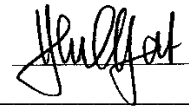
Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.)

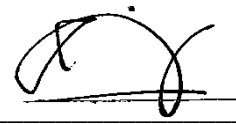


Anggota Komisi Pembimbing
(Yetty Husnul H, S.E., M.M)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.)





**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT ANTAM TBK UBPE PONGKOR
(SUB BAGIAN *MINE OPERATION*)**

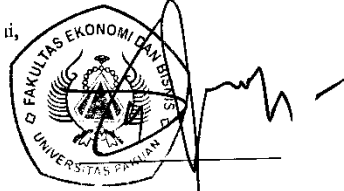
Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D.)

ii,


Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayon, Ak., M.M., CA)



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT ANTAM TBK UBPE PONGKOR
(SUB BAGIAN *MINE OPERATION*)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Selasa, 24 Oktober 2023


Nurul Fadilatunnisa

021119049

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Hj. Sri Haertini, Dra., M.M.)



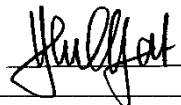
Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Yetty Husnul H, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Fadilatunnisa
NPM : 021119049
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Antam Tbk Ubpe Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*)

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 09 Oktober 2023



Nurul Fadilatunnisa
021119049

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

dilindungi Undang-undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatau masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Nurul Fadilatunnia 021119049. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Di bawah bimbingan: Dewi Taurusyanti dan Yetty Husnul H. 2023.

Pengembangan karir adalah suatu rencana dimana perusahaan dan karyawan sama-sama bekerja untuk menjadi lebih baik lagi, disebut penting karna pengembangan karir tidak hanya untuk karyawan namun penting untuk sebuah perusahaan, karna setiap manusia bisa berkembang dan memiliki potensi lebih dari apa yang dimilikinya saat ini, itu sebabnya sumber daya manusia perlu mengembangkan dirinya secara maksimum di tempat dimana dia bekerja dan perusahaan pun harus memberikan peluang bagi setiap sumber dayanya agar karyawan merasa puas sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif verifikatif. Alat analisis yang digunakan adalah penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*) memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji hipotesis dimana nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu $5,346 > 19930$ itu artinya H_0 ditolak. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Selanjutnya diperkuat hasil uji koefisien determinansi yaitu diperoleh nilai 27,9% ini menyatakan variabel bebas independent pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sebesar 27,9%, dan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *pengembangan karir,kepuasan kerja.*

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang hingga saat ini masih memberikan nikmat iman dan kesehatan, sehingga saya diberikan kesempatan yang luar biasa ini yaitu kesempatan menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANTAM UBPE PONGKOR (SUB BAGIAN *MINE OPERATION*)”.

Adapun maksud dan tujuan dari skripsi ini yaitu sebagai salah satu syarat mengikuti ujian Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan-bantuan dari berbagai pihak yang terlibat. Oleh karena itu, dengan penuh hormat dan terima kasih yang sebesar besarnya penelitian ucapkan kepada :

1. Sebagai ungkapan Terima kasih, skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua tercinta Ayahanda Ayattulloh S.Ag dan Ibunda Eneng Suherni S.Pd, yang selalu menjadi peyemang saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, doa, motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada saya, terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya;
2. Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan;
3. Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Pakuan;
4. Dr Retno Martanti Endah L, S.E., M.SI., CMA.,CAPM. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Pakuan;
5. Enok Rusmanah, S.E., M.ACC selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Pakuan;
6. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,M.M., CA. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
7. Dr. Tutus Rully, SE., M.M., selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
8. Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan ilmu, arahan dan masukan selama proses penyusunan penulisan proposal penelitian;
9. Yetty Husnul H, S.E., M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan ilmu, arahan dan masukan selama proses penyusunan penulisan proposal penelitian;
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan;

11. Kepada Adik tersayang Muhamad Imam Gunawan yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya kepada saya;
12. Keluarga besar saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih untuk dukungan dan motivasi yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini;
13. Bapak Muhidin S.T selaku General Manajer PT. Antam Tbk UBPE Pongkor;
14. Bapak Abie Tupan Nauval S.Psi selaku HC & GA Manager PT. Antam Tbk UBPE Pongkor;
15. Bapak Romulus S.T selaku Sistem dan Prosedur (Sisdur) Manager PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Serta pembimbing saya dalam penyusunan proposal penelitian ini;
16. Bapak Kodir Selaku Staff Human Capital PT. Antam PT. Antam Tbk UBPE Pongkor;
17. Bapak Jaenal Mutaqin selaku Staff Learning PT. Antam Tbk UBPE Pongkor;
18. Kepada Pemilik NPM 021119041 yang telah kebersamaian pada hari-hari yang tidak mudah dan senantiasa menghadapi sikap penulis selama proses pengerjaan skripsi ini;
19. Sahabat saya Silvia Putri, Sofiyatul Umniyah, Risma Khairunnisa, Dewi Kusumawati, Lisna Aryanti, Fadhilah Putri, Destri Ayu, Nina Nurjanah, Putra Ramdhani, Rashel Afrian, Azhar Tsabit, Afriyansah, Deden Iski, Suhendar Mitha Miftahul, Regitha Dwic, Dena Nusvia, Diana Puspa, Hilda, Novi, Ira yang selalu membantu dengan memberi support serta masukan dan saran dalam proses penyusunan proposal penelitian ini;
20. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2019, khususnya kelas B Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu mengikuti perkuliahan dalam suka maupun duka;
21. Dan terakhir pada diri saya sendiri, terima kasih banyak karena telah kuat dan mampu bertahan sampai sejauh ini;

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak, dikarenakan keterbatasan kemampuan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut dan tidak menutup diri untuk menerima saran maupun kritikan serta masukan yang bersifat konstruktif bagi diri penulis. Penulis mengharapkan semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi penulis.

Bogor, 09 Oktober 2023

Nurul Fadilatunisa

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Perumusan Masalah	6
1.4 Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian	6
1.4.1 Maksud Penelitian.....	6
1.4.2 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian	7
1.5.1 Kegunaan Praktis	7
1.5.2 Kegunaan Akademis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pengembangan Karir.....	8
2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir	8
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	9
2.1.3 Indikator Pengembangan Karir.....	9
2.1.4 Tujuan Pengembangan Karir	11
2.2 Kepuasan Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja	12
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja.....	13
2.2.4 Faktor- Faktor Kepuasan Kerja.....	13
2.3 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran	14
2.2.1 Penelitian Sebelumnya.....	14
2.3.2 Kerangka Pemikiran.....	20
2.4 Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis penelitian.....	22
3.2 Objek penelitian, unit analisis, dan lokasi penelitian.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	22

3.3.1 Jenis penelitian.....	22
3.3.2 Sumber Data Penelitian	22
3.4 Operasionalalisasi Variabel	23
3.5 Metode Penarikan sample.....	25
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.7 Analisis Data.....	26
3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	26
3.7.2 Analisis Deskriptif	28
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.7.4 Analisis Regresi Linear Sederhana	30
3.7.5 Analisis Koefisien Diterminasi.....	30
3.7.6 Uji Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	32
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor	32
4.1.2 Visi Dan Misi PT Antam	33
4.1.3 Struktur Organisasi	33
4.2 Profile Responden.....	36
4.3 Analisis Data.....	40
4.3.1 Uji Validitas.....	40
4.3.2 Uji Reabilitas	43
4.4 Analisis Deskriptif.....	45
4.4.1. Pengembangan Karir Pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian <i>Mine Operation</i>).....	45
4.4.2 Kepuasan Kerja Karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian <i>Mine Operation</i>).....	61
4.5 Analisis / Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Keryawan	78
4.5.1. Uji Asumsi Klasik.....	78
4.5.2. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	80
4.5.3. Analisis Koefisien Determinasi	81
4.5.4. Uji Hipotesis	81
4.6 Pembahasan dan Interpretasi	82
4.6.1 Pengembangan karir di Sub Bagian <i>Mine Operation</i> pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor	82
4.6.2 Kepuasan Kerja Karyawan di Sub Bagian <i>Mine Operation</i> pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.....	83

4.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Sub Bagian <i>Mine Operation</i> pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian <i>Mine Operation</i>)	2
Tabel 1. 2 Data Turnover Karyawan.....	3
Tabel 1. 3 Data Pengembangan Karir karyawan.....	4
Tabel 1. 4 Data Absensi karyawan.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan antara Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	23
Tabel 3. 2 Skala Likert	26
Tabel 3. 3 Kriteria Uji Reliabilitas.....	28
Tabel 3. 4 Tabel Kriteria Penilaian	29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jens Kelamin	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4. 5 Total Data Responden.....	39
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	40
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	41
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan karir.....	43
Tabel 4. 9 Reliability Statistics	43
Tabel 4. 10 Uji Reliabiitas Variabel Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4. 11 Reliability Statistics	44
Tabel 4. 12 Jawaban“Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena berprestasi.”	45
Tabel 4. 13 Jawaban “ Perhatian pimpinan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.”.....	46
Tabel 4. 14 Jawaban” Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.”.....	47
Tabel 4. 15 Jawaban” Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.”.....	48
Tabel 4.16 Jawaban “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir.”.....	49
Tabel 4. 17 Jawaban ”Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.”.....	50
Tabel 4. 18 Jawaban “Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.”.....	51
Tabel 4. 19 Jawaban “Saya memiliki visi dan misi yang jelas terhadap perusahaan.”.....	52
Tabel 4. 20 Jawaban”Saya mentaati peraturan yang ada di perusahaan.”	53

Tabel 4. 21 Jawaban “Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan.”	54
Tabel 4. 22 Jawaban “Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut.”	55
Tabel 4. 23 Jawaban” Perusaan memberikan peluang kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui program diklat.”	56
Tabel 4. 24 “Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir.”	57
Tabel 4. 25 Jawaban “Saya merasa kebutuhan dan kesempatan karir dalam perushaan sudah sesuai dengan yang diinginkan.”	58
Tabel 4. 26 Jawaban” Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalaui program pelatihan dan kursus ”	59
Tabel 4. 27 Rekapitulasi Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Pengembangan Karir	60
Tabel 4. 28 Jawaban “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.”	62
Tabel 4. 29 Jawaban “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan.”	63
Tabel 4. 30 Jawaban” Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.”	64
Tabel 4. 31 Jawaban “Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.”	65
Tabel 4. 32 Jawaban “Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.”	66
Tabel 4. 33 Jawaban” Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukup kebutuhan hidup keluarga.”	66
Tabel 4. 34 Jawaban “Saya senang dengan promosi jabatan yang sering terjadi di perusahaan.”	68
Tabel 4. 35 Jawaban “Saya senang promosi yang dilakukan di perusahaan ini sangat obyektif.”	68
Tabel 4. 36 Jawaban ” Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini.”	70
Tabel 4. 37 Jawaban “Saya memiliki atasan yang selalu mengawasi kinerja saya tanpa adanya tekanan yang saya rasakan.”	71
Tabel 4. 38 Jawaban “Saya senang memiliki atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.”	72
Tabel 4. 39 Jawaban” Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja.”	73

Tabel 4. 40 Jawaban “Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung.”	74
Tabel 4. 41 Jawaban “Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan.”	75
Tabel 4. 42 Jawaban ” Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya”	76
Tabel 4. 43 Rekapitulasi Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Kepuasan Kerja	77
Tabel 4. 44 Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	80
Tabel 4. 45 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
Tabel 4. 46 Uji Normalitas.....	79
Tabel 4. 47 Uji Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 4. 48 Uji Hipotesis	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Antam Tbk UBPE Pongkor	34
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden	37
Gambar 4. 3 Usia Responden.....	38
Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	38
Gambar 4. 5 Lama Bekerja Responden.....	39
Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jawaban Permohonan Praktek Kerja Lapangan	93
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir	98
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	100
Lampiran 5 Uji Valid Pengembangan Karir	102
Lampiran 6 Uji Valid Kepuasan Kerja Karyawan	105
Lampiran 7 Uji Reabilitas Variabel Pengembangan Karir	108
Lampiran 8 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	108
Lampiran 9 Analisis Regresi Sederhana	108
Lampiran 10 Uji Determinasi.....	108
Lampiran 11 Uji Normalitas	109
Lampiran 12 Uji Heterokedastisitas.....	110
Lampiran 13 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	110
Lampiran 14 Rtabel untuk 30 Responden	111
Lampiran 15 Ttabel	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal penting yang memegang peranan besar bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat berharga, dimana perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan (Wardhana et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemberdayaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, untuk mencapai potensi fisik dan psikis yang memadahi dan mendukung tujuan perusahaan (Nawawi, 2001). Kegagalan mengelola sumber daya manusia mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara maksimal. Oleh karena itu perusahaan harus menyadari dan menerapkan sistem pengelolaan dengan memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Karyawan sebagai sumber daya perusahaan dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung kinerja organisasi. Perhatian dan sikap pimpinan terhadap kualitas karyawan memunculkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Tidak di pungkiri individu mempunyai keinginan, kebutuhan, dan beberapa harapan terhadap tempat berkerjanya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak merasa puas. Ketidakpuasan karyawan berimbas pada psikologis karyawan hingga timbul sikap atau tingkah laku yang tidak sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek-aspek seperti keadilan dan kelayakan pekerjaan dan upah yang diberikan oleh perusahaan. Ketika aspek keadilan dan kelayakan tenaga kerja dipenuhi dengan baik, maka karyawan akan merasa puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan karyawan yaitu pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan dan memajemen karir karyawan. Sinambela (2016) menyebutkan bahwa manajemen karir sebagai kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir karyawan. Tujuan pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan dimasa

yang akan datang. Menurut Lisdiani (2017) dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi untuk lebih berprestasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memberikan kontribusi yang maksimal terhadap instansi. Berdasarkan penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting yang menjadi acuan karyawan dalam meningkatkan dan menambah kemampuannya dalam bekerja sehingga sasaran dan tujuan karirnya dapat tercapai. Pengembangan karir dilakukan dengan promosi jabatan dan pelatihan kerja karyawan sehingga dapat menunjang pekerjaannya di perusahaan terkait.

Objek penelitian ini yaitu PT. Aneka Tambang Tbk UBPE Pongkor, perusahaan ini adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dibawah naungan Menteri Negara Pemberdayaan BUMN. Unit Bisnis ni dikepalai oleh kuasa Direksi yang bertanggung jawab terhadap direksi PT. Aneka Tambang Tbk. Dalam melaksanakan operasinya, PT. Aneka Tambang Tbk UBPE Pongkor memiliki pekerja pada bidang *Mine Operation*. *Mine Operation* memiliki tanggung jawab yang besar dalam pencapaian pekerjaan, safety briefing, pengawasan operator, pengawasan kegiatan operasional tambang, berkoordinasi dengan bagian maintenance, menyusun laporan safety briefing, hingga review dan evaluasi kendala yang dihadapi. Dalam menjalankan tugasnya, *Mine Operation* tentu mengalami berbagai tekanan dan kondisi yang menguras energi dan emosional. Oleh karena itu perusahaan harus menyadari dan membuat sistem pengelolaan yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri. Untuk melihat tingkat kepuasankerja karyawan, maka peneliti melakukan pra-survey kepada 30 orang karyawan.

Tabel 1. 1 Data hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*) Tahun 2020-2022

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Pegawai	Total Setuju	Total Tidak Setuju
		Setuju	Tidak Setuju			
1	Pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan	14	16	30	46%	54%
2	Gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja	12	18	30	40%	60%
3	Sulitnya untuk mendapatkan promosi dan karir	22	8	30	73%	27%
4	Hubungan Pemimpin dengan karyawan kurang baik	21	9	30	70%	30%
5	Suasana Kekeluargaan dengan rekan kerja sudah terbina dengan baik	11	19	30	36%	64%

Sumber : Hasil olah data Kuisisioner Pra-Survey 2023

Berdasarkan tabel pra-survey yang dilakukan kepada 30 responden karyawan satuan kerja *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE Pongkor dapat disimpulkan bahwa data tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepuasan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, pada tabel diatas terlihat bahwa permasalahan yang paling dominan yaitu sulitnya untuk mendapatkan promosi dan karir banyaknya responden yang menjawab Ya yaitu 73% dan hubungan pemimpin dengan karyawan kurang baik banyaknya responden yang menjawab Ya 70%. Hal ini menjadi perhatian dari peneliti bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan *Mine Operation* terhadap PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

Hasil pra-survey tersebut didukung dengan hasil wawancara beberapa karyawan yang menyatakan bahwa, sulitnya untuk mendapatkan promosi dan karir karena adanya pembaruan di perusahaan yang menganut sistem efektif dan efisien, sehingga terdapat perampingan jabatan sulitnya meningkatkan karir jabatan, maksud sulit disini yaitu promosi jabatan diadakan apabila adanya kekosongan posisi jabatan, kekosongan posisi jabatan sangat jarang terjadi harus menunggu karyawan tersebut pensiun, keluar, dan dimutasikan. Selanjutnya beberapa karyawan menyatakan bahwa hubungan pemimpin dengan karyawan kurang baik dikarenakan perlakuan yang tidak objektif dari pemimpin, maksud tidak objektif disini yaitu perhatian yang di berikan oleh pimpinan terhadap karyawan tidak sama rata.

Kepuasan kerja karyawan yang rendah dan tidak terpenuhinya aspek yang mereka inginkan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Dapat di lihat dari data *turnover* karyawan *Mine Operation* terhadap PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

Tabel 1. 2 Data *Turnover* Karyawan
PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*)
Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan		<i>Turnover</i>		LTO %
	Awal Tahun	Akhir Tahun	Keluar	Masuk	
2020	133	114	25	6	15
2021	114	94	30	10	19
2022	94	96	4	6	1

Sumber: HC & GA PT. Ant am Tbk UBPE Pongkor 2022

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa data *turnover* pada satuan kerja *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE Pongkor cenderung mengalami peningkatan pada tahun 2020 sampai dengan 2022. Pada tahun 2020 perusahaan menerima karyawan sebanyak 6 orang dan yang keluar sebanyak 25 orang dengan tingkat LTO sebesar 15%. Pada tahun 2021 perusahaan menerima karyawan sebanyak 10 orang dan yang keluar sebanyak 30

orang dengan tingkat LTO sebesar 19%. Dan pada tahun 2022 perusahaan menerima karyawan sebanyak 6 orang dan yang keluar sebanyak 4 orang dengan tingkat LTO 1%.

Turnover cenderung terjadi pada karyawan yang bekerja cukup lama di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan satuan kerja *Mine Operation*, terdapat beberapa alasan dibalik para karyawan yang telah keluar. Alasan utama adalah jenjang karir yang ada cenderung cukup lambat. Hal tersebut merupakan salah satu alasan mengapa para karyawan melakukan pensiun dini. Dalam Harahap (2018) ditunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kepuasan kerja karyawan pada satuan kerja *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor pengembangan karir memegang peranan penting yang cukup signifikan.

Menurut Syahputra dan Tanjung (2020) pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh sebab itu, organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas dan loyalitas karyawan tetap terjaga sertadapat mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan serta peningkatan kinerja organisasi. Program pengembangan karir dapat dilakukan melalui, promosi dan mutasi.

Tabel 1. 3 Data Pengembangan Karir karyawan
PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*)
Tahun 2019-2022

No	Uraian	2019	2020	2021	2022
1	Mutasi Karyawan Eksternal	2	-	5	4
2	Mutasi Karyawan Internal	1	-	-	1
3	Promosi Karyawan	-	-	3	2

Sumber: HC & GA PT. Antam Tbk UBPE Pongkor 2022

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa rendahnya jumlah karyawan yang dimutasikan, baik secara internal maupun eksternal. Pada tahun 2019 terhitung hanya 2 orang karyawan yang dimutasi secara eksternal dan 1 orang yang dimutasi secara internal. Pada tahun 2020, tidak ada sama sekali karyawan yang dimutasi secara internal maupun

eksternal. Tahun 2021 hanya terdapat 5 karyawan yang dimutasikan eksternal, sedangkan untuk mutasi internal tidak ada sama sekali. Data terbaru tahun 2022 menunjukkan bahwa mutasi secara eksternal hanya terjadi kepada 4 karyawan dan mutasi internal terjadi kepada 1 karyawan saja. Selain mutasi, promosi karyawan hampir jarang terjadi di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Hal ini ditunjukkan oleh data bahwa tahun 2019 dan 2020 tidak terjadi promosi sama sekali. Tahun 2021 hanya terdapat 3 orang yang mengalami promosi, sedangkan tahun 2022 hanya terdapat 2 orang. Hal ini terjadi dikarenakan posisi jabatan sedikit yang disebabkan adanya pembaruan di perusahaan yang menganut sistem efektif dan efisien. Sehingga terdapat perampingan jabatan pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*) agar perusahaan berjalan secara efektif dan efisien yang menyebabkan regenerasi jabatan menjadi lambat.

Tabel 1. 4 Data Absensi karyawan
PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*)
Tahun 2019-2022

Tahun	Hari Kerja Terjadwal	Hari Kerja Yang Dilaporkan	Absensi							
			Telat	Pulang Dahulu	Liburan	Absen	Perjalanan Bisnis	Keluar	Izin	Sakit
2019	244	205	10	13	21	4	5	21	2	8
2020	244	207	12	20	23	8	1	14	3	9
2021	245	214	9	18	16	0	1	15	4	13

Sumber: HC & GA PT. Antam Tbk UBPE Pongkor 2022

Data diatas menunjukkan bahwa hari kerja terjadwal dan hari kerja yang dilaporkan tidak sesuai. Pada tahun 2019, terdapat jarak 39 hari antara hari kerja terjadwal dengan hari kerja yang dilaporkan. Tahun 2020 terdapat *gap* sebanyak 37 hari, sedangkan tahun 2021 terdapat *gap* sebanyak 31 hari. *Gap* ini muncul akibat adanya ketidakhadiran karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor dalam hari kerja yang seharusnya. Data presensi menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, yang mana didominasi oleh angka ketelatan, pulang terlebih dahulu, absen, dan keluar.

Ketidakhadiran karyawan pada saat bekerja mengindikasikan kepuasan kerja yang rendah bagi karyawan. Lambatnya jenjang karir membuat *turnover* cenderung terjadi. Untuk itulah perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*) sehingga dapat digunakan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan kinerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti mengidentifikasi bahwa:

1. *Turnover* yang masih terjadi disetiap tahunnya di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*)
2. Jarangnya mutasi dan promosi yang dialami karyawan di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*)
3. Kinerja karyawan yang buruk ditunjukkan dengan tingginya angka ketelatan, pulang terlebih dahulu, dan absen di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*)

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat di rumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian, yaitu:

1. Bagaimana Pengembangan Karir karyawan di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*) ?
2. Bagaimana Kepuasan kerja karyawan satuan di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*) ?
3. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir dengan Kepuasan kerja karyawan di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*) ?

1.4 Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja Di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*).

1.4.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengembangan karir karyawan (Sub bagian *Mine Operation*) di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan (Sub bagian *Mine Operation*) di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan (Sub bagian *Mine Operation*) di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengambil keputusan dan mengantisipasi masalah terkait kinerja karyawan sub bagian *Mine Operation* serta memberikan solusi terbaik bagi perusahaan.

1.5.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu secara umum, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta sebagai referensi dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Karir

2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir yaitu untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, oleh karena itu pengembangan karir harus diberikan kepada setiap karyawan, perusahaan harus memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya agar karyawan merasa terpuaskan bekerja di perusahaan, pengembangan karir juga bisa dijadikan sebagai alat motivasi karyawan agar dapat memberikan prestasi yang lebih baik untuk perusahaan. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut merupakan pengertian pengembangan karir dari beberapa ahli:

Menurut Sutrisno (2017), pengembangan karir adalah peningkata peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi /perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja.

According to Wang dan Wanberg (2017),career development consists of two dimensions, namely, career management and career planning. Career management includes indicators of organizational policies, work performance, educational level, and regeneration. Meanwhile, career planning includes indicators of training, work experience, work relations, and self-development.

Menurut Masram Dan Mu'ah, (2017), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Ramli dan Yudhiistra (2018), pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Rivai dan Sagala (2016) mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan defisini diatas yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah suatu rencana dimana perusahaan dan karyawan sama-sama bekerja untuk menjadi lebih baik lagi, disebut penting karna pengembangan karir tidak hanya untuk karyawan namun penting untuk sebuah perusahaan juga, karna setiap manusia bisa berkembang dan

memiliki potensi lebih dari apa yang dimilikinya saat ini, itu sebabnya sumber daya manusia perlu mengembangkan dirinya secara maksimum di tempat dimana dia bekerja, dan perusahaan pun harus memberikan peluang bagi setiap sumber dayanya.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Seseorang yang berkarir akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. Menurut Kasmir, (2017) faktor yang mempengaruhi perkembangan karir karyawan yaitu :

1. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.
2. Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Komitmen merupakan kepatuhan seseorang terhadap ucapan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan.
4. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya.
5. Kedisiplinan merupakan tindakan seseorang untuk mengikuti seluruh peraturan yang dikeluarkan perusahaan.
6. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang berbentuk keuangan, maupun non keuangan.
7. Loyalitas adalah kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan.
8. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan seseorang karyawan untuk mengasah dan menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya, sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.
9. Kepemimpinan merupakan orang atau atasan yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada seseorang, termasuk dalam memberikan penilaian.
10. Upaya kerja merupakan usaha atau upaya seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu secara sungguh - sungguh.

2.1.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Samsudin Sadili (2019) Indikator yang mempengaruhi pengembangan karir sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
Sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (performance).

2. **Exposure**
 Dalam arti berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Tanpa exposure, karyawan yang berprestasi baik, mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya. Para manajer mendapatkan “exposure” terutama melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panita, pelayanan masyarakat dan bahkan lama jam kerja mereka.
3. **Kesetiaan pada Organisasional**
 Di mana seseorang bertugas/bekerja turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah pada umumnya ditemui pada para sarjana baru (yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka) dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya pada profesinya).
4. **Mentor dan Sponsor**
 Para mentor atau pembimbing karir informal bila berhasil membimbing karir karyawan atau pengembangan karirnya lebih lanjut, maka para mentor tersebut dapat menjadi sponsor mereka. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang-orang lain. Seringkali sponsor karyawan adalah atasan langsung mereka.
5. **Kesempatan untuk berkembang**
 Hal ini terjadi, apabila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar dan sebagainya. Hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.

Menurut Rivai (2018) Indikator yang mempengaruhi pengembangan karir sebagai berikut :

1. **Prestasi kerja**
 Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karir, ketika kinerjanya di bawah standar dengan mengabaikan upaya pengembangan-pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.
2. **Ekposure (*Exposure*)**
 Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir.
3. **Jaringan kerja (*Networking*)**

Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.

4. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.

5. Pembimbing dan sponsor

Banyak karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh mentor dan pembimbing dapat membantu dalam proses pengembangan karir mereka sendiri.

2.1.4 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017), menjelaskan pengembangan karir bertujuan untuk :

1. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
4. Memudahkan administrasi kepegawaiannya, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Bell dan Sheridan (2020), *states that job satisfaction can be a driving factor for increasing employee performance, which will improve organizational performance.*

Menurut Badeni (2017), kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Menurut Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Handoko (Edy 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut teori yang dikemukakan beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap yang ditunjukkan seorang karyawan dalam menggambarkan kondisi dan sikapnya secara pribadi atas pekerjaan yang dilakukan sebagai wujud kesesuaian atas harapan yang diinginkan di dalam bekerja.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah / Gaji
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Hasibuan (2017) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan
Kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
2. Moral kerja
Suasana batiniah yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksud adalah perasaan senang atau tidak senang , bergairah atau tidak bergairah, dan semangat dan tidak semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Turnover
Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang menurun mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

1. Terhadap produktifitas Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dn wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.
2. Ketidakhadiran Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.
3. Keluarnya pekerja Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.
4. Respon terhadap ketidakpuasan kerja
 - a. Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
 - b. Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
 - c. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
 - d. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.2.4 Faktor- Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja
Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan Sekaligus atasnya
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.3 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.2.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Judul penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah yang memiliki variabel independen pengembangan karir yang dikaitkan dengan variabel dependen tentang kepuasan kerja karyawan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, tahun & judul penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
1.	<p>Muslim Wijaya, S.E, M.Si (2018)</p> <p>Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan</p> <p>Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen (2018)</p>	<p>Pengembangan karir (X)</p> <p>Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>Indikator Pengembangan karir (X) menurut Handoko (2008) adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Prestasi kerja 2) Exposure 3) Kesempatan Organisasional 4)Mentor dan Sponsor 5)Dukungan Manajemen 6)Kesempatan untuk bertumbuh <p>Indikator Kepuasan kerja (Y) menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Upah 2) Pekerjaan 3) Promosi 4) Supervisi 5) Rekan kerja 	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
2.	<p>Sholikhah, Marisa Andriani , Hania Aminah (2019)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi</p>	<p>Pengembangan karir (X)</p> <p>Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>Indikator Pengembangan Karir (X) menurut Rivai dan Sagala (2009) adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Prestasi Kerja 2) Kesetiaan pada organisasi 3) Peluang untuk Tumbuh 4) Pengalaman Kerja 	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode <i>explanatory</i></p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja subdivisi plate manufacturing PT Yuasa</p>

No	Nama Peneliti, tahun & judul penelitin	Variable yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
	<p>Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia</p> <p>Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 10, No. 2, 2019</p>		<p>Indikator Kepuasan Kerja(Y) menurut Robbin dan Judge (2008) adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pekerjaan itu Sendiri 2) Supervisi 3) Rekan Kerja 		<p>Battery Indonesia, yang artinya jika pengembangan karir kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan rendah, begitu sebaliknya..</p>
3.	<p>Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, Okta V. Saragih (2019)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro</p> <p>Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1 (2019)</p>	<p>Pengembangan karir (X) Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>Indikator Pengembangan karir (X) menurut Kadarisman (2013) adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan kerja <p>Indikator Kepuasan kerja (Y) Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kedisiplinan 2) Moral kerja 3) <i>Turnover</i> 	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Sosro</p>
4.	<p>Prayekti dan Alivia Ayu Sekarini (2020)</p>	<p>Pengembangan karir (X) Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>Indikator Pengembangan Karir (X) menurut Gomes (2003) adalah sebagai berikut :</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah</p>	<p>Hasil uji hipotesis berdasarkan uji T menunjukkan bahwa tingkat signifikan</p>

No	Nama Peneliti, tahun & judul penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
	<p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja</p> <p>Jurnal EBBANK Vol.11 No. 2, 2020</p>		<p>1) Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan 2) Peluang pengembangan karir 3) Titik kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek</p> <p>Indikator Kepuasan kerja (Y) menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :</p> <p>4)Upah 5)Pekerjaan 6)Promosi 7)Supervisi 8)Rekan kerja</p>	<p>penelitian kuantitatif</p>	<p>variabel pengembangan karir sebesar 0,344 > dari signifikan 0,05 sehingga pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Aseli Dagadu Djokdja</p>
5.	<p>Lifia, Fisca, Vinaria Marbun, Shelly You, Dan Ina Namora Putri Siregar (2019)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bodhiyana Jaya Mandiri Wahana Inovasi Volume 8 No.1 Jan-Juni 2019</p>	<p>Pengembangan karir (X)</p>	<p>Indikator Pengembangan Karir (X) : menurut Notoatmodjo (2015) adalah sebagai berikut :</p> <p>1) Kinerja. 2) Loyalitas. 3) Dikenal. 4) Bawahan 5) Kesempatan pengembangan.</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan menggunakan metode <i>explanatory survey</i></p>	<p>Hasil pengembangan karir dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bodhiyana Jaya Mandiri.</p>

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan antara Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muslim Wijaya, S.E, M.Si (2018) Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	1) Menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja 2) Menggunakan indikator variabel Y yang sama menurut Afandi 2018 , 3) Unit analisis yang digunakan berasal dari responden karyawan PT Kimia Farma Plant Medan sama - sama bergerak dalam bidang produksi.	1) Metode analisis yang digunakan tidak sama 2) lokasi penelitian berbeda. 3) Indikator Variabel X yang digunakan berbeda
2.	Sholikhah, Marisa Andriani , Hania Aminah (2019) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 10, No. 2, 2019	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja subdivisi plate manufacturing PT Yuasa Battery Indonesia, yang artinya jika pengembangan karir kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan rendah, begitu sebaliknya..	1) Menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja 2) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu deskriptif dan <i>explanatory survey</i> , pendekatan yang digunakan dalam penelitian sama yaitu kualitatif dan kuantitatif 3) Unit analisis yang digunakan berasal dari responden karyawan PT Yuasa Battery Indonesia sama - sama bergerak dalam bidang produksi.	1) Indikator yang di gunakan tidak sama 2) lokasi penelitian berbeda.
3.	Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja	1) Menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan	1) Lokasi penelitian berbeda.

No	Penelitian (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Aritonang, Okta V. Saragih (2019)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro</p> <p>Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1 (2019)</p>	<p>fisik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Sosro</p>	<p>karir dan kepuasan kerja</p> <p>2) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu deskriptif</p> <p>3) Unit analisis yang digunakan berasal dari responden karyawan PT Sinar Sosro sama - sama bergerak dalam bidang produksi.</p>	<p>2) Objek yang diteliti berbeda</p> <p>3) Indikator yang digunakan tidak sama</p>
4.	<p>Prayekti dan Alivia Ayu Sekarini (2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja</p> <p>Jurnal EBBANK Vol.11 No. 2, 2020</p>	<p>Hasil uji hipotesis berdasarkan uji T menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel pengembangan karir sebesar sebesar 0,344 > dari signifikan 0,05 sehingga pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Aseli Dagadu Djokdja</p>	<p>1) Menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan karir dan kepusan kerja</p> <p>2) Menggunakan indikator variabel Y yang sama menurut Afandi 2018 ,</p> <p>3) Unit analisis yang digunakan berasal dari responden karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja sama - sama bergerak dalam bidang produksi.</p>	<p>1) Metode analisis yang digunakan tidak sama</p> <p>2) Lokasi penelitian berbeda.</p> <p>3) Indikator Variabel X yang digunakan berbeda</p>
5.	<p>Lifia, Fisca, Vinaria Marbun, Shelly You, Dan Ina Namora Putri Siregar (2019)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengawasan</p>	<p>Hasil pengembangan karir dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bodhiyana Jaya Mandiri.</p>	<p>1) Menggunakan variabel yang sama yaitu Pengembangan karir</p> <p>2) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu deskriptif dan <i>explanatory survey</i></p> <p>3) Unit analisis yang digunakan berasal</p>	<p>1) Indikator yang digunakan berbeda</p> <p>2) lokasi penelitian berbeda.</p>

No	Penelitian (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan PT Bodhiyana Jaya Mandiri Wahana Inovasi Volume 8 No.1 Jan- Juni 2019		dari responden karyawan PT Tridaya Eramina Bahari PT. Bodhiyana Jaya Mandiri sama - sama bergerak dalam bidang produksi.	

2.3.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan perusahaan. Tanpa dukungan sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa mencapai target yang di inginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap pencapaian adalah mengembangkan karirnya.

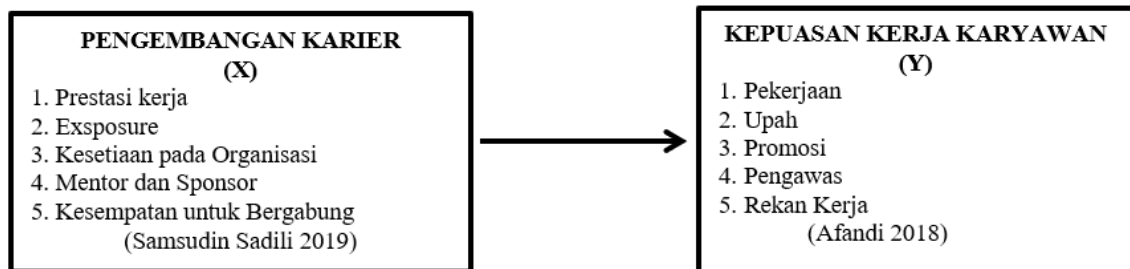
Menurut Ramli dan Yudhistira (2018), pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Lisdiani (2017) dengan adanya pengembangan karier yang baik maka pegawai akan merasa termotivasi untuk lebih berprestasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap instansi. Berdasarkan teori tersebut dapat di simpulkan pengembangan karier merupakan faktor penting untuk menjadi acuan pegawai dalam meningkatkan dan menambah kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Pengembangan karier dilakukan dengan promosi jabatan dan pelatihan kerja agar pegawai semakin baik dalam bekerja dan puas atas hasil yang ia kerjakan. Menurut Samsudin Sadili (2019) indikator pengembangan karir yaitu : prestasi kerja, exposure, kesetiaan pada organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk berkembang.

Dengan adanya pengembangan karir karyawan akan merasa puas sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal. Menurut Badeni (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek-aspek seperti keadilan dan kelayakan Pegawai atas pekerjaan dan upah yang diberikan oleh perusahaan. Ketika aspek keadilan dan kelayakan tenaga kerja dapat dirumuskan dengan baik, karyawan akan puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, yang mengarah pada layanan yang lebih baik . Menurut Afandi (2018), ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu : pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja.

Dalam penelitian Sholikhah, Marisa Andriani , Hania Aminah (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir diperlukan untuk meningkatkan karir yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajer, dan pihak lain. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Muslim Wijaya, S.E, M.Si (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada PT Antam UBPE Pongkor sub Bagian *Mine Operation* berdasarkan data yang saya dapatkan dan wawancara yang telah di lakukan dalam melakukan penelitian, dapat dilihat bahwa pengembangan karir yang cukup lambat karena adanya pembaruan di perusahaan yang menganut sistem efektif dan efisien, sehingga terdapat perampingan jabatan dan sulitnya meningkatkan karir dikarenakan jarang terjadinya kekosongan posisi jabatan yang mengakibatkan promosi yang diberikan perusahaan sedikit setiap tahunnya, Hal ini merupakan salah satu alasan karyawan merasa tidak puas bekerja di perusahaan bentuk karyawan tidak puas yaitu absensi yang kurang baik dan turnover yang tinggi disetiap tahunnya. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan system pengembangan karirnya agar karyawan merasa puas sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan teori diatas dan penjelasannya maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan variabel X (Pengembangan Karir) dan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja), yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kontelasi Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

3.2 Objek penelitian, unit analisis, dan lokasi penelitian

Objek penelitian dalam penelitian yaitu variabel independent perkembangan karir, sedangkan variabel dependent kepuasan kerja.

Unit analisis yang digunakan adalah individu (perorangan), yaitu sumber yang diperoleh berasal dari responden setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang penulis maksud disini adalah karyawan satuan kerja *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub bagian *Mine Operation*) sebanyak 94 karyawan.

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor yang berlokasi di Bantar Karet, Nanggung, Bogor. Jawa Barat 16650.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yaitu untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu perkembangan karir dengan kepuasan kerja yang meliputi:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berasal dari hasil wawancara, kuisisioner, dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel (X) Perkembangan Karir dan Kepuasan kerja (Y)
2. Data kuantitatif yaitu data yang didapatkan mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan maupun volume berupa angka mengenai variabel (X) pengembangan karir dan Kepuasan kerja (Y)

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari divisi analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan/instansi/organisasi. Dalam penelitian ini data

primer yang diperoleh secara langsung melalui survei, wawancara. dan menyebar kuisioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.

2. Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari informasi berbagai sumber serta literatur dan buku-buku yang memberikan informasi untuk penelitian ini.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel *independent* yaitu Pengembangan Karir dengan variabel *dependent* yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel
Penelitian Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Pengembangan Karir (X1) Pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. (Ramli & Yudhistira 2018)	1.Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan Kesesuaian penilain prestasi kerja • Memberikan keadilan dalam penilaian • Memberikan prestasi kerja sebagai acuan kemajuan karir 	Ordinal
	2. Exposure	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor dikenalnya karyawan oleh atasan • Pembagian tugas sesuai kemampuan • Bersih dalam nepotisme 	Ordinal
	3. Kesetiaan pada Organisasional	<ul style="list-style-type: none"> • Memperhatikan masa kerja • Memperhatikan loyalitas atau pengabdian 	Ordinal
	4. Mentor dan Sponsor	<ul style="list-style-type: none"> • Memberiikan pengarahan • Memberikan motivasi • Meberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya 	Ordinal
	5. Kesempatan untuk berkembang	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuain kesempatan karir yang diberikan perusahaan • Tingkat peluang pengembangan karir dalam perusahaan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kejelasan rencana karir jangka pendek maupun panjang 	
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. (Badeni, 2017)</p>	1. Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan yang ditempuh Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki Tingkat ketertarikan karyawan pada pekerjaannya 	Ordinal
	2. Upah	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan Tingkat kesesuaian gaji dengan standar gaji pada industri yang sama Tingkat kesesuaian gaji dengan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan 	Ordinal
	3. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan karyawan untuk mengembangkan karir Tingkat peluang karyawan dipromosikan Tingkat keadilan dalam promosi pekerjaan 	Ordinal
	4. Pengawas	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengawasan kerja Tingkat koreksi kerja yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan Tingkat dukungan pimpinan perusahaan dalam aktivitas kerja karyawan 	Ordinal
	5. Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dukungan kerja antar rekan sejawat Tingkat dukungan kerja dari atasan Penghargaan rekan kerja terhadap pekerjaan anda 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan sample

Penelitian ini menggunakan sampel data responden pada karyawan satuan *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti. Prosedur untuk penarikan sampel terdiri dari beberapa tahap, yaitu: Menentukan populasi target, membuat kerangka sampel, menentukan jumlah sampel, dan menentukan metode penarikan sampel. Untuk lebih jelasnya, berikut prosedur penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini :

1. Menentukan populasi target

Populasi target dalam penelitian ini yaitu pada karyawan satuan *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE Pongkor dengan jumlah 94 karyawan.

2. Menentukan jumlah sampel

Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berikut hasil dari perhitungannya

$$N = 94$$

$$e = 0,05 (5\%)$$

$$n = \frac{94}{1+94(0,05)^2}$$

$$n = \frac{94}{1,235}$$

$$n = 76,11 \text{ dibulatkan menjadi } 76 \text{ responden}$$

3. Menentukan metode pengambilan sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan menggunakan metode penarikan sampel *probability sampilng*, *simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode penarikan sampel *probability sampling* dengan menggunakan Teknik *simple random sampling*. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1) Data Primer

a. Survey atau Wawancara

Wawancara yaitu adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual. Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam PT. Antam Tbk UBPE Pongkor bagian *Mine Operation*. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

b. Kuesioner

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner dengan beberapa pernyataan yang dibagikan kepada karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor bagian *Mine Operation* kemudian pernyataan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert penulis dapat mengetahui jawaban responden dari setiap pernyataan yang diberikan dengan pilihan jawaban yang mempunyai bobot sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Peneliti mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari PT Antam Tbk UBPE Pongkor.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

Menurut Ghozali (2017) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*.

Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $>$ r tabel atau dapat juga dengan nilai α $>$ standar kritis α , maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah *koefisien korelasi product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2017: 356)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antar X dan Y

N = jumlah responden

x = skor item kuesioner

y = total skor item kuesioner

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26*, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas.

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017) yaitu dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid,
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017) berpendapat “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa

kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *cronbach's alpha* (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Menurut Suharsimi Arikunto (2015:223) cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2015:223)

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi butir pertanyaan

σ_1^2 = variansi total

Tabel 3. 3 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Interval	Keterangan
1	< 0,200	Sangat Rendah
2	0,200 - 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2020

3.7.2 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul mengenai Pengembangan Karir dengan Kepuasan kerja karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor bagian *Mine Operation*. Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 76 responden, tanggapan responden dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3. 4 Tabel Kriteria Penilaian

Persentase	Keterangan
20-35	Sangat Tidak Baik
36-51	Tidak Baik
52-67	Cukup Baik
68-83	Baik
84-100	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut Imam. Ghozali (2018) bahwa uji normalitas mempunyai tujuan yaitu menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu dengan rumus Kolmogrov Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan jika signifikansi $< 0,05$ data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastilitas

Menurut Imam. Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika nilai sig $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai sig $< 0,05$ terjadi heteroskedastisitas

3.7.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Pengembangan Karir terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Di mana:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

α = Harga Y ketika $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3.7.5 Analisis Koefisien Diterminasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel X yaitu Pengembangan Karir memberikan kontribusi terhadap variabel Y yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Rumus yang digunakan sebagai berikut menurut Sugiyono (2017):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Nilai koefisien determinasi

3.7.6 Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir sebagai variabel independen (X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Berikut rumus menurut Sugiyono (2017):

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

th = t hitung

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

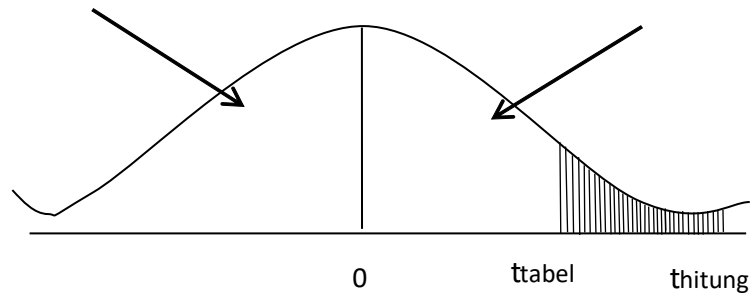
Untuk melakukan pengujian dengan nilai tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$), kemudian nilai t_{hitung} , dibandingkan dengan tabel.

Dengan menggunakan uji salah satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

- Terima H_0 dan tolak H_a , jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel pengembangan karir dengan variabel kepuasan kerja.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel pengembangan karir dengan variabel kepuasan kerja.
- Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut:

Daerah penerimaan H_0

Daerah penerimaan H_a



Gambar 3. 1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor (UBPE Pongkor) merupakan salah satu perusahaan pertambangan terbesar di Indonesia dan merupakan BUMN yang berada di bawah naungan Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Perusahaan ini mengoperasikan enam unit penambangan yang salah satunya adalah PT. Antam Tbk UBPE Pongkor yang bergerak dibidang pertambangan dan pengolahan emas serta perak, yang berlokasi di daerah kampung Sorongan, Desa Bantar Karet, Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat. Lokasi ini berjarak kurang lebih 54 km ke arah Barat Kota Bogor dan 110 km arah Barat Daya Kota Jakarta. Daerah ini dapat di tempuh dengan menggunakan jalan menuju sorongan beraspal dan dalam kondisi yang baik, waktu tempuh antara Bogor dengan Sorongan memerlukan waktu 2 jam.

PT. Antam Tbk UBPE Pongkor memulai kegiatan eksplorasi pada tahun 1974 sampai 1978 yang dilakukan disekitar gunung limbung. Dari hasil eksplorasi tersebut ditemukan base metal dan logam-logam lainnya pada bagian hilir sungai Cikaniki, yang berada 20 km dari penambangan saat ini. Kadar emas didaerah tersebut sekitar 4 part per milion (ppm).

Didaerah Gunung Limbung, tempat dilakukan eksplorasi tersebut, sempat berjalan kegiatan penambangan selama 2 tahun, yaitu pada tahun 1978 sampai tahun 1980, setelah tahun 1980 kegiatan penambangan dihentikan setelah menurunnya permintaan pasar dunia akan base metal dan baru dilakukan eksplorasi lanjutan oleh Unit Geologi PT. Aneka Tambang pada tahun 1982. Metode eksplorasi pada saat itu meliputi goekimia, pemetaan regional, metode geofisika, pemetaan detail dan analisa geostatic. Pada saat ini Unit Geologi PT. Aneka Tambang, yang kini menjadi Unit Bisnis Geomin, masih melakukan kegiatan eksplorasi didaerah wilayah kerja PT. Aneka Tambang Tbk UBPE Pongkor.

Kegiatan didaerah ini dimulai pada tahun 1992 dengan melaksanakan proyek pembuatan lubang bukaan yang akan menjadi akses ke arah vein dan membangun sarana dan prasarana penunjang kegiatan pertambangan. Kegiatan ini dinamakan Proyek Pertambangan Emas, yang berlangsung hingga pertengahan tahun 1994. Bersamaan dengan dimulainya produksi, pada bulan juni 1994, Proyek Pertambangan Emas berubah nama menjadi Unit Pertambangan Emas. Produksi hingga akhir tahun 1994 di targetkan sebesar 100.000 ton. Pada tahun 1998, PT. Aneka Tambang Tbk. UBPE Pongkor telah

rampung membangun pabrik pengolahan PLANT II. Setelah selesainya pabrik tersebut maka target produk bijih ditingkatkan menjadi 1.200 ton bijih perhari. Luas daerah Kuasa Pertambangan PT. Aneka Tambang Tbk. UBPE Pongkor saat itu tahun 2010 adalah 8.169 Ha.

4.1.2 Visi Dan Misi PT Antam

Visi merupakan suatu rangkaian kata yang didalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai dari suatu lembaga atau organisasi. Berikut ini visi dari PT. Antam Tbk UBPE Pongkor:

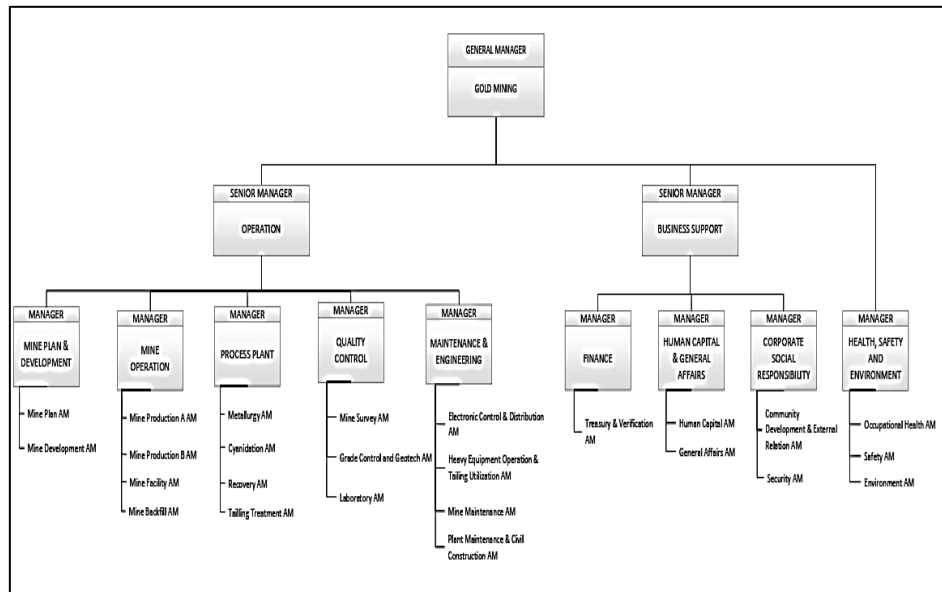
“Menjadi Korporasi global terkemuka melalui diversifikasi dan integrasi usaha berbasis Sumber Daya Alam.”

Misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut. Berikut ini misi dari Perusahaan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor:

1. Menghasilkan produk-produk berkualitas dengan memaksimalkan nilai tambah melalui praktik-praktik industri terbaik dan operasional yang unggul
2. Mengoptimalkan sumber daya dengan mengutamakan keberlanjutan, keselamatan kerja dan kelestarian lingkungan
3. Memaksimalkan nilai perusahaan bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan
4. Meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan serta kemandirian ekonomi masyarakat disekitar wilayah operasi.

4.1.3 Struktur Organisasi

Sruktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di masa depan. Berikut ini struktur organisasi PT. Antam Tbk UBPE Pongkor:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

Berikut merupakan penjelasan mengenai struktur organisasi PT Antam Tbk UBPE Pongkor:

1) Organisasi dan Peran:

- a. Unit Bisnis Pertambangan (UBP) Emas adalah suatu unit bisnis strategis yang menjadi bagian dari unsur operasi dalam organisasi perusahaan (PT ANTAM Tbk);
- b. Peran UBP Emas adalah mengelola operasional usaha pertambangan emas berdasarkan prinsip-prinsip good mining practice untuk mencapai visi, misi dan strategi korporat agar menghasilkan nilai tambah bagi pemegang saham dan stakeholder perusahaan.

2) Pimpinan

- a. UBP Emas dipimpin oleh *General Manager Gold Mining Business Unit*, yang selanjutnya disebut *General Manager*;
- b. Untuk melaksanakan peran strategis, *General Manager* selaku pimpinan UBPE Emas dibantu oleh:
 - *Operation Senior Manager*; dan
 - *Business Support Senior Manager*.
- c. Untuk melaksanakan peran yang bersifat operasional dan pengelolaan kebijakan, *General Manager* dibantu oleh *Health, Safety, and Environment Manager*;
- d. Untuk melaksanakan tugasnya *Operation Senior Manager* dibantu oleh:
 - *Mine Planning and Development Manager*;
 - *Mining Manager*;

- *Process Plant Manager*;
 - *Maintenance & Engineering Manager*; dan
 - *Quality Control Manager*.
- e. Untuk melaksanakan tugas *Business Support Senior Manager* dibantu oleh:
- *Finance Manager*;
 - *Human Capital & General Affairs Manager*; dan
 - *Corporate Social Responsibility Manager*.
- 3) Bagan struktur organisasi dan peran utama
- a. Bagan struktur organisasi UBP Emas yang lengkap adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini;
- b. Peran-peran utama dari Satuan Kerja dalam organisasi UBP Emas diuraikan sebagai berikut:
- *General Manager* berperan menyusun strategi, kebijakan dan mengimplementasikan Rencana Kerja dan Anggaran Biaya sesuai rencana korporat melalui koordinasi, mengevaluasi kinerja organisasi, serta meningkatkan produktivitas di lingkungan organisasi UBP Emas secara berkelanjutan dalam rangka meningkatkan profit perusahaan;
 - *Operation Division* berperan mengelola kegiatan penambangan, pengolahan, pemeliharaan, *engineering* dan pengawasan kualitas serta mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan tersebut;
 - *Business Support Division* berperan mengelola kegiatan keuangan, *human capital*, pengamanan wilayah UBP Emas, kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan, hubungan eksternal, layanan kesehatan dan pelayanan umum, serta mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan tersebut;
 - *Mine Planning and Development Bureau* berperan dalam mengelola kegiatan perencanaan dan pengembangan tambang bijih emas;
 - *Mining Operation Bureau* berperan dalam melaksanakan kegiatan operasional produksi tambang bijih emas dan sarana pendukungnya;
 - *Process Plant Bureau* berperan mengolah bijih emas untuk dijadikan bullion, yang terdiri dari proses pengolahan tambang, sianidasi, *recovery* dan pengolahan limbah;
 - *Maintenance & Engineering Bureau* berperan mengelola kegiatan di bidang kelistrikan, operasi peralatan dan bengkel umum, pemeliharaan tambang, pemeliharaan pabrik, mengkaji teknologi yang dipakai untuk mengadakan efisiensi dalam bidang teknik serta berperan dalam mengelola pemanfaatan limbah agar dapat lebih bermanfaat;
 - *Quality Control Bureau* berperan dalam hal pengukuran tambang, pengawasan kadar bijih emas dan geoteknik, dan penyelenggaraan laboratorium;

- *Finance Bureau* berperan dalam pengelolaan *Treasury & Verification* serta membantu dalam mengkoordinasikan kegiatan fungsi keuangan lainnya yang tersentralisasi ke kantor pusat demi mendukung kelancaran operasional di UBP Emas;
 - *Human Capital & General Affairs Bureau* berperan merekrut, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku guna menunjang implementasi visi, misi dan strategi, internalisasi nilai-nilai perusahaan sesuai dengan kebutuhan bisnis, serta mengelola pelayanan umum di UBP Emas;
 - *Health, Safety and Environment Bureau* berperan mengelola aspek kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan pertambangan di wilayah UBP Emas; dan
 - *Corporate Social Responsibility Manager Bureau* berperan melaksanakan pembinaan terhadap masyarakat di sekitar wilayah operasi penambangan, menjaga hubungan baik dengan *stakeholder eksternal* dan mengelola kegiatan pengamanan di lingkungan UBP Emas.
- 4) Pertanggungjawaban (jalur Komando) dan jalur koordinasi
- a. *General Manager* bertanggung jawab kepada Direksi PT Antam Tbk melalui Direktur Operasi dan Produksi;
 - b. *Operation Senior Manager; Business Support Senior Manager; dan Health, Safety and Environment Manager*, bertanggung jawab langsung kepada *General Manager*;
 - c. *Mine Planning and Development Manager, Mining Operation Manager, Process Plant Manager, Maintenance & Engineering Manager, dan Quality Control Manager* bertanggung jawab langsung kepada *Operation Senior Manager*;
 - d. *Finance Manager, Human Capital & General Affairs Manager, Corporate Social Responsibility Manager*, bertanggung jawab langsung kepada *Business Support Senior Manager*;
 - e. Terkait dengan *alignment* korporasi PT Antam Tbk, maka seluruh kebijakan dan sistem yang berlaku pada Divisi dan Bureau di UBP Emas harus dikoordinasikan dengan Divisi terkait di Kantor Pusat PT Antam Tbk.

4.2 Profile Responden

Dalam penelitian Ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 76 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

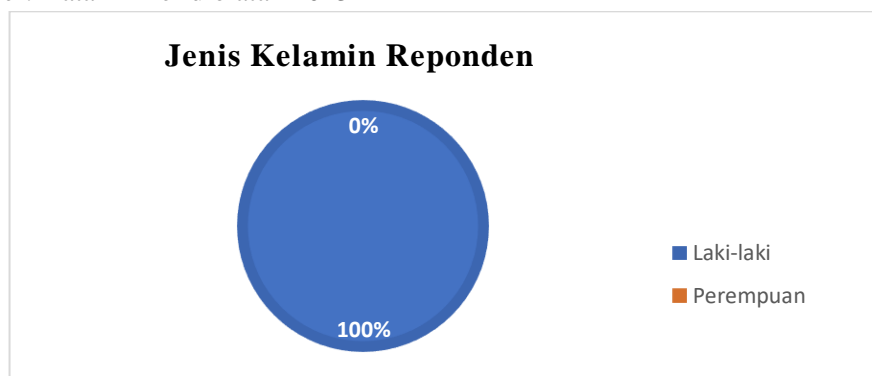
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian *Mine Operation*:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jensi Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	76 Orang	100
Perempuan	0 Orang	-
Jumlah	76 Orang	100

Sumber: Data Primer diolah 2023



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa responden lebih banyak atau lebih condong kepada responden laki- laki saja yaitu sebanyak 76 responden dengan persentase 100%.

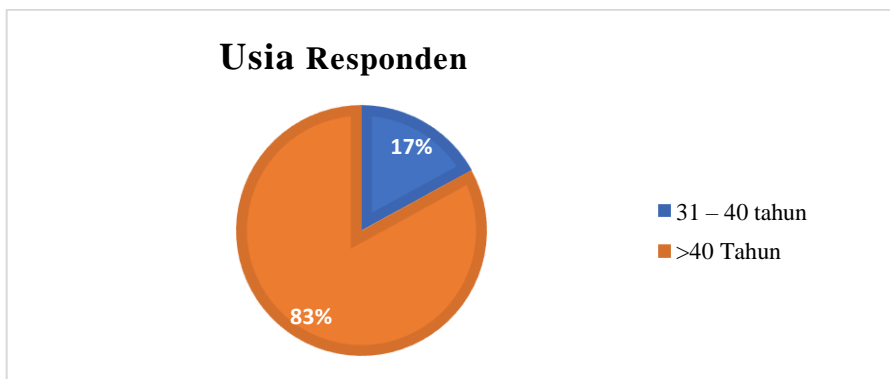
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian *Mine Operation*:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
18 – 30 tahun	0 Orang	-
31 – 40 tahun	13 Orang	17
>40 Tahun	63 Orang	83
Jumlah	76 Orang	100

Sumber: Data Primer diolah 2023



Gambar 4. 3 Usia Responden

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran usia >40 tahun sebanyak 63 orang (83%). Dan jumlah karyawan pada usia 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang (17%).

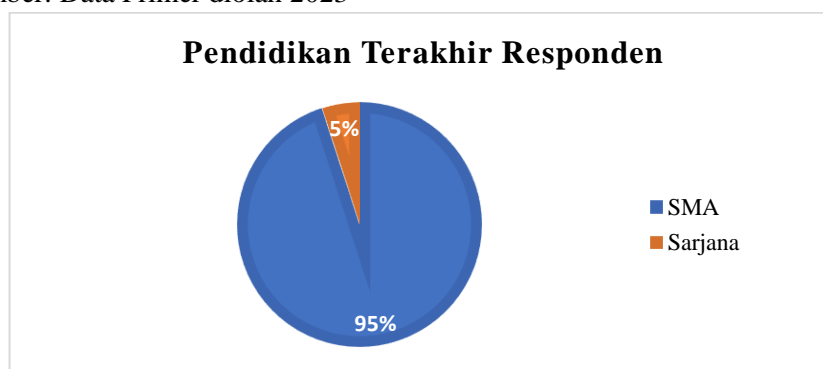
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian *Mine Operation*:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SD	0 Orang	-
SMP	0 Orang	-
SMA	72 Orang	95
Sarjana	4 Orang	5
Jumlah	76 Orang	100

Sumber: Data Primer diolah 2023



Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan Gambar 4.4, dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak ada pada Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 72 orang (95%). Dan diikuti jumlah karyawan pada pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 4 orang (5%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian *Mine Operation*:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	0 Orang	-
6 – 10 Tahun	0 Orang	-
11 – 20 Tahun	12 Orang	16
>20 Tahun	64 Orang	84
Jumlah	76 Orang	100

Sumber: Data Primer diolah 2023



Gambar 4. 5 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan Gambar 4.5, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 11 – 20 tahun sebanyak 12 orang (16%), dan diikuti dengan lama bekerja >20 tahun sebanyak 64 orang (84%).

Tabel 4. 5 Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	76 orang
2	Usia	>40 Tahun	63 Orang
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	72 Orang
4	Lama Bekerja	>20 Tahun	64 Orang

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan gambar 4.6, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 100% dengan usia >40 tahun dengan persentase 83% yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase 95% dan lama bekerja Selama >20 tahun dengan persentase 84%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Uji validitas pengembangan karir dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 15 butir pengembangan karir dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

No	Pertanyaan/ Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
A. Prestasi Kerja					
1	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena saya karyawan berprestasi.	0,389	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Perhatian pimpinan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.	0,492	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Prestasi kerja yang dimiliki saya dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.	0,492	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
B. Exposure					
4	Saya selalu hadir rapat dan berpartisipasi di dalamnya agar dikenal guna pengembangan karir saya	0,549	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir.	0,595	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.	0,655	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
C. Kesetiaan pada Organisasi					
7	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.	0,646	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Saya memiliki visi dan misi yang jelas dalam memajukan perusahaan.	0,423	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Saya mentaati peraturan yang ada di perusahaan.	0,599	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
D. Mentor dan Sponsor					
10	Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan.	0,588	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut.	0,482	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

No	Pertanyaan/ Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
12	Perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui program diklat.	0,599	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
E. Kesempatan untuk Berkembang					
13	Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir.	0,377	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Saya merasa kebutuhan dan kesempatan karir dalam perusahaan sudah sesuai dengan yang diinginkan.	0,468	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan dan kursus.	0,386	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas yang sudah diperoleh menunjukan hasil r_{hitung} pada setiap indikator variabel lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,361. Berdasarkan penjelasan sebelumnya apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan kuesioner dapat dikatakan valid. Dengan demikian setiap butir pernyataan dapat disimpulkan indikator variabel pengembangan karir dengan total 15 pernyataan dalam kuesioner semuanya dinyatakan valid.

Uji validitas variabel kepuasan kerja karyawan dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan menjadi 15 soal kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan/ pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	keterangan	Kesimpulan
A. Pekerjaan					
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.	0,371	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan.	0,599	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	0,461	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
B. Upah/Gaji					
4	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	0,454	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

No	Pertanyaan/pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	keterangan	Kesimpulan
5	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.	0,514	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.	0,459	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
C. Promosi					
7	Saya senang dengan promosi jabatan yang sering terjadi di perusahaan	0,560	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Saya senang promosi yang dilakukan di perusahaan ini sangat obyektif.	0,494	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini.	0,669	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
D. Pengawas					
10	Saya memiliki atasan yang selalu mengawasi kinerja saya tanpa adanya tekanan yang saya rasakan.	0,540	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Saya senang memiliki atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.	0,682	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja.	0,559	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
E. Rekan Kerja					
13	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung.	0,599	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan.	0,383	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.	0,485	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas yang sudah diperoleh menunjukan hasil r_{hitung} pada setiap indikator variabel lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,361. Berdasarkan penjelasan sebelumnya apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan kuesioner dapat dikatakan valid. Dengan demikian setiap butir pernyataan dapat disimpulkan

indikator variabel pengembangan karir dengan total 15 pernyataan dalam kuesioner semuanya dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reabilitas

Menguji Reliabilitas Instrumen variabel pengembangan karir dapat melalui program SPSS 26 maka di peroleh nilai Cronbach alpha, sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan karir

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Pengembangan karir	Item 1	0,776	0,773	Reliabel
	Item 2	0,776	0,768	Reliabel
	Item 3	0,776	0,764	Reliabel
	Item 4	0,776	0,759	Reliabel
	Item 5	0,776	0,755	Reliabel
	Item 6	0,776	0,752	Reliabel
	Item 7	0,776	0,748	Reliabel
	Item 8	0,776	0,768	Reliabel
	Item 9	0,776	0,754	Reliabel
	Item 10	0,776	0,758	Reliabel
	Item 11	0,776	0,765	Reliabel
	Item 12	0,776	0,754	Reliabel
	Item 13	0,776	0,795	Reliabel
	Item 14	0,776	0,769	Reliabel
	Item 15	0,776	0,778	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26

Tabel 4. 9 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	15

Sumber: Data Outpun SPSS 26

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar $0,776 > 0,6$ yang artinya Instrumen variabel pengembangan karir telah reliabel.

Menguji Reliabilitas Instrumen variabel Kepuasan Kerja Karyawan dapat melalui program SPSS 26 maka di peroleh nilai Cronbach alpha, sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,800	0,797	Reliabel
	Item 2	0,800	0,783	Reliabel
	Item 3	0,800	0,791	Reliabel
	Item 4	0,800	0,792	Reliabel
	Item 5	0,800	0,788	Reliabel
	Item 6	0,800	0,792	Reliabel
	Item 7	0,800	0,796	Reliabel
	Item 8	0,800	0,795	Reliabel
	Item 9	0,800	0,774	Reliabel
	Item 10	0,800	0,787	Reliabel
	Item 11	0,800	0,773	Reliabel
	Item 12	0,800	0,788	Reliabel
	Item 13	0,800	0,783	Reliabel
	Item 14	0,800	0,796	Reliabel
	Item 15	0,800	0,790	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26

Tabel 4. 11 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	15

Sumber: Data Output SPSS 26

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar $0,800 > 0,6$ yang artinya Instrumen variabel kepuasan kerja karyawan telah reliabel.

4.4 Analisis Deskriptif

4.4.1. Pengembangan Karir Pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*)

Penilaian terhadap variabel pengembangan karir terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator pengembangan karir, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

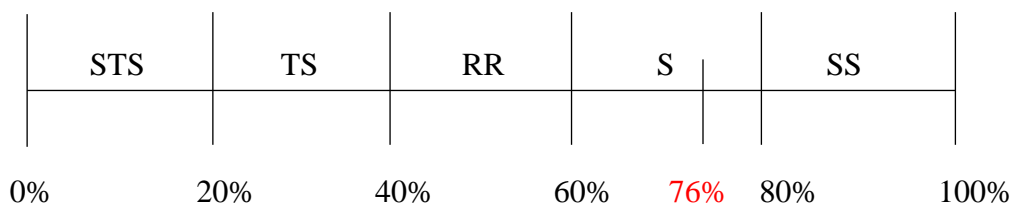
1. Prestasi Kerja

Tabel 4. 12 Jawaban “Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena berprestasi.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	17,11
Setuju	4	40	160	52,63
Kurang Setuju	3	18	54	23,68
Tidak Setuju	2	5	10	6,58
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		76	289	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{289}{380} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 17,11%, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 52,63%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 23,68 dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 6,58%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena berprestasi di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 76% responden menyatakan setuju dengan pernyataan saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena berprestasi.



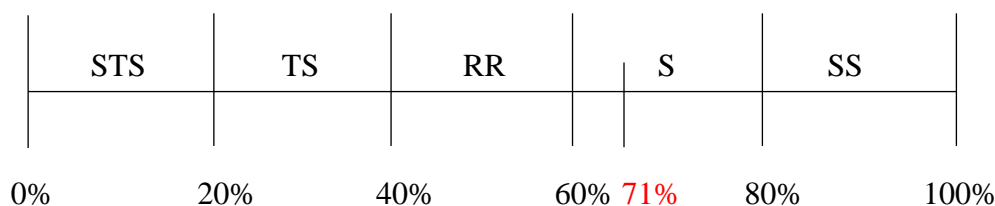
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena berprestasi.” Yaitu sebesar 76% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 13 Jawaban “ Perhatian pimpinan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	10,53
Setuju	4	34	136	44,74
Kurang Setuju	3	24	72	31,58
Tidak Setuju	2	10	20	13,16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		76	268	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{268}{380} \times 100\% = 71\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 10,53%, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 44,74%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 31,58% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 13,16%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Perhatian pimpinan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 71% responden menyatakan setuju dengan pernyataan perhatian pimpinan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.



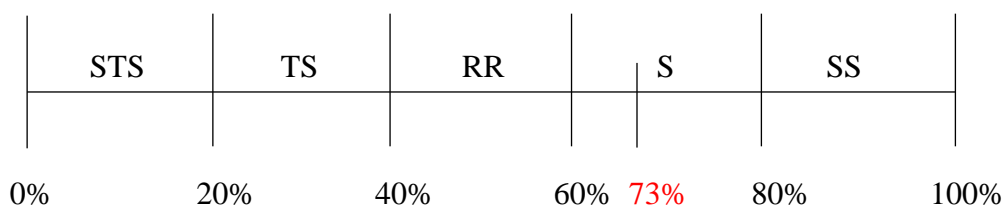
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “ Perhatian pimpinan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.” yaitu sebesar 71% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Jawaban” Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	11,84
Setuju	4	35	140	46,05
Kurang Setuju	3	27	81	35,53
Tidak Setuju	2	5	10	6,58
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	276	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{276}{380} \times 100\% = 73\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 11,84%, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 46,05%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 35,53% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 6,58%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 73% responden menyatakan setuju dengan pernyataan prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan ” Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.” yaitu sebesar 73% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

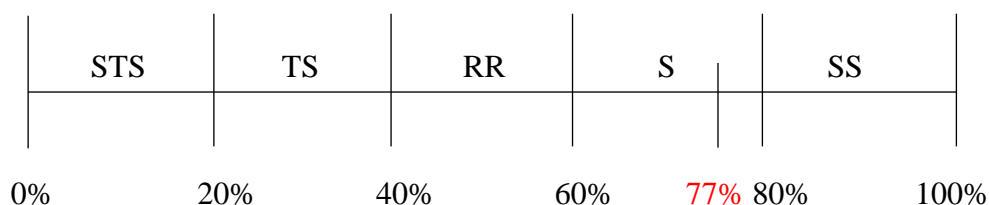
2. Exposure

Tabel 4. 15 Jawaban” Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	32,89
Setuju	4	22	88	28,95
Kurang Setuju	3	24	72	31,58
Tidak Setuju	2	4	8	5,26
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,32
Jumlah		76	294	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{371}{470} \times 100\% = 77\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 32,89%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 28,95%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 31,58%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5,26% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,32%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya selalu hadir rapat dan berpartisipasi di dalamnya agar dikeanal guna pengembangan karir saya di perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 77% responden menyatakan setuju dengan pernyataan prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan



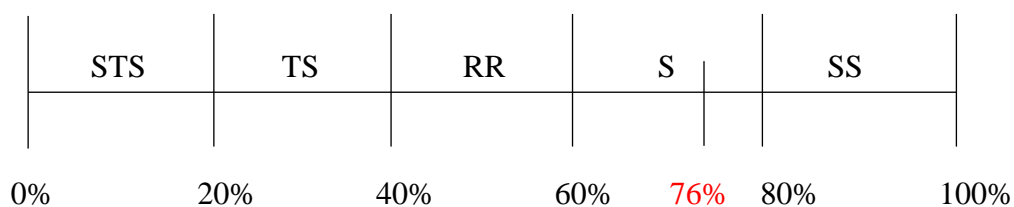
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan ” Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.” Yaitu sebesar 77% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 16 Jawaban “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	23,68
Setuju	4	33	132	43,42
Kurang Setuju	3	19	57	25,00
Tidak Setuju	2	5	10	6,58
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,32
Jumlah		76	290	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{290}{380} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 23,68%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 43,42%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 25,00%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 6,58% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,32%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 76% responden menyatakan setuju dengan pernyataan saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir.



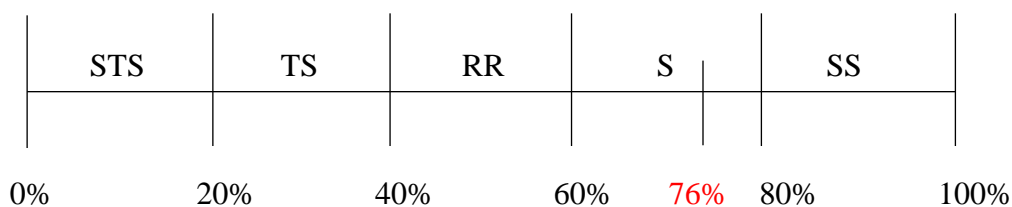
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir.” Yaitu sebesar 76% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 17 Jawaban ”Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	19,74
Setuju	4	36	144	47,37
Kurang Setuju	3	20	60	26,32
Tidak Setuju	2	4	8	5,26
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,32
Jumlah		94	288	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{288}{380} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 19,74%, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 47,37%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 26,32%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 5,26% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,32%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 76% responden menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan ”Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.” Yaitu sebesar 76% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

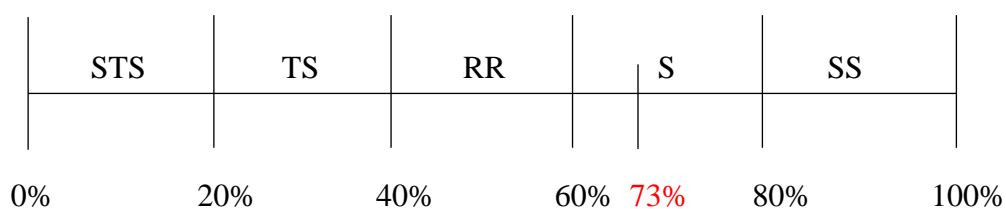
3. Kesetiaan pada Organisasi

Tabel 4. 18 Jawaban “Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	21,05
Setuju	4	33	132	43,42
Kurang Setuju	3	16	48	21,05
Tidak Setuju	2	8	16	10,53
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,63
Jumlah		76	278	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{278}{380} \times 100\% = 73\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 21,05%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 43,42%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 21,05%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 10,53% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang dengan persentase 2,63%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 73% responden menyatakan setuju dengan pernyataan saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan



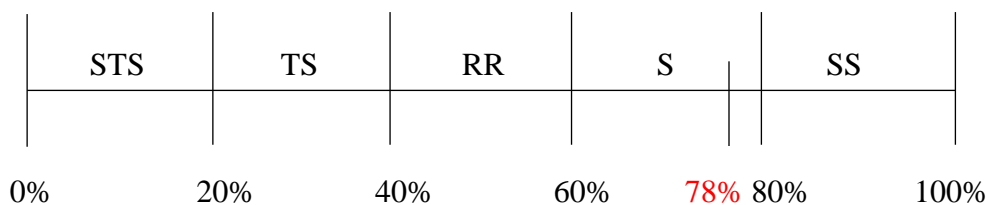
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.”yaitu sebesar 73% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 19 Jawaban “Saya memiliki visi dan misi yang jelas terhadap perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	21,05
Setuju	4	42	168	55,26
Kurang Setuju	3	14	42	18,42
Tidak Setuju	2	3	6	3,95
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,32
Jumlah		76	297	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{297}{380} \times 100\% = 78\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 21,05%, responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 55,26%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 18,42%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3,95% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,32%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki visi dan misi yang jelas terhadap perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 78% responden menyatakan setuju dengan pernyataan saya memiliki visi dan misi yang jelas terhadap perusahaan.



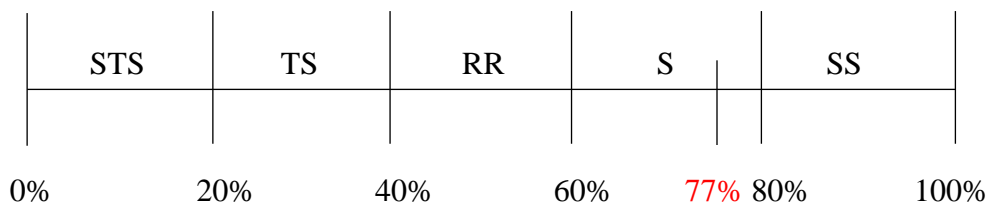
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya memiliki visi dan misi yang jelas terhadap perusahaan.”Yaitu sebesar 77% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 20 "Saya mentaati peraturan yang ada di perusahaan."

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	19,74
Setuju	4	39	156	51,32
Kurang Setuju	3	17	51	22,37
Tidak Setuju	2	5	10	6,58
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		76	292	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{292}{380} \times 100\% = 77\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 19,74%, responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 51,32%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 22,37%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 6,58%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya mentaati peraturan yang ada di perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 77% responden menyatakan setuju dengan pernyataan saya mentaati peraturan yang ada di perusahaan.



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan "Saya mentaati peraturan yang ada di perusahaan." Yaitu sebesar 77% yang menunjukkan bahwa "Setuju" dengan pernyataan tersebut.

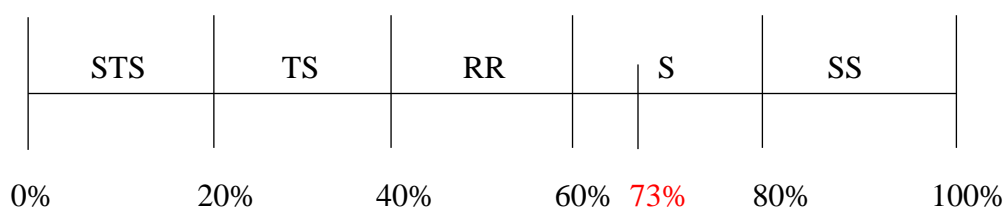
4. Mentor dan Sponsor

Tabel 4. 21 Jawaban “Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	21,05
Setuju	4	32	128	42,11
Kurang Setuju	3	14	42	18,42
Tidak Setuju	2	14	28	18,42
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		76	278	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{278}{380} \times 100\% = 73\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 21,05%, responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 42,11%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 18,42%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 18,42%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 73% responden menyatakan setuju dengan pernyataan saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan.



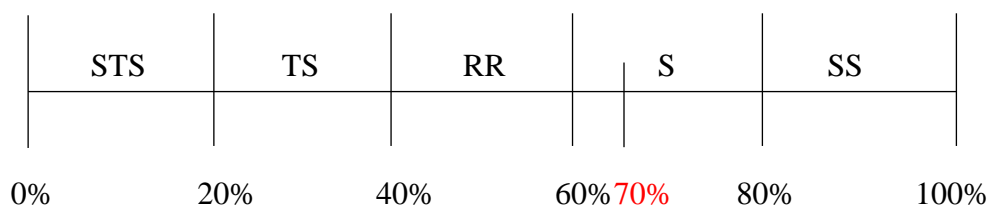
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan.” Yaitu sebesar 73% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 22 Jawaban “Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	10,53
Setuju	4	33	132	43,42
Kurang Setuju	3	23	69	30,26
Tidak Setuju	2	12	24	15,79
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		76	268	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{265}{380} \times 100\% = 70\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 10,53%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 43,42%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 30,26%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 15,79%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut di perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 70% responden menyatakan setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut.



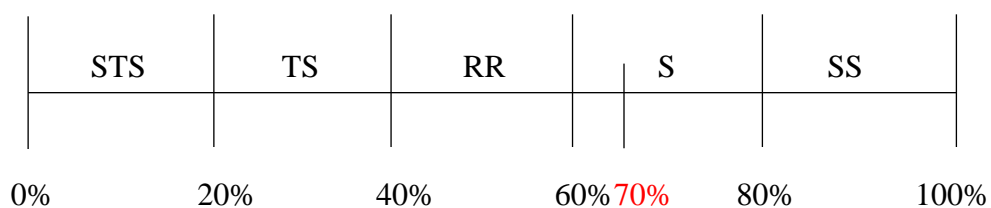
Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut.” Yaitu sebesar 70% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 23 Jawaban” Perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui program diklat.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	15,79
Setuju	4	28	112	36,84
Kurang Setuju	3	23	69	30,26
Tidak Setuju	2	12	24	15,79
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,32
Jumlah		67	266	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{266}{380} \times 100\% = 70\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 15,79%, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 36,84 %, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 18,42%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3,95% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,32%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki visi dan misi yang jelas terhadap perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 78% responden menyatakan setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui program diklat.



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan ” Perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui program diklat.” Yaitu sebesar 70% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

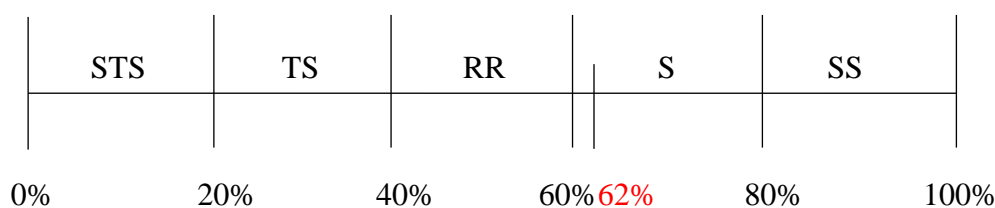
5. Kesempatan untuk Berkembang

Tabel 4. 24 “Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	10,53
Setuju	4	23	92	30,26
Kurang Setuju	3	23	69	30,26
Tidak Setuju	2	14	28	18,42
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	10,53
Jumlah		76	237	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{237}{380} \times 100\% = 62\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 10,53%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 30,26%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 30,26%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 18,42% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 8 orang dengan persentase 10,53%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 62% responden menyatakan setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir.



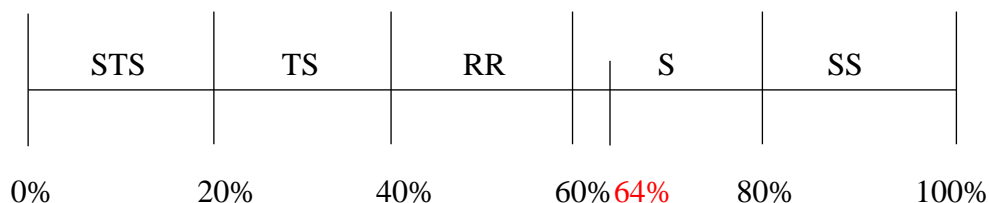
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir.”Yaitu sebesar 64% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 25 Jawaban “Saya merasa kebutuhan dan kesempatan karir dalam perusahaan sudah sesuai dengan yang diinginkan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	7,89
Setuju	4	26	104	34,21
Kurang Setuju	3	27	81	35,53
Tidak Setuju	2	10	20	13,16
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	9,21
Jumlah		76	242	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{242}{380} \times 100\% = 64\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 7,89%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 34,21%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 35,53%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 13,16% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 7 orang dengan persentase 9,21%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa kebutuhan dan kesempatan karir dalam perusahaan sudah sesuai dengan yang diinginkan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 64% responden menyatakan setuju dengan pernyataan saya merasa kebutuhan dan kesempatan karir dalam perusahaan sudah sesuai dengan yang diinginkan.



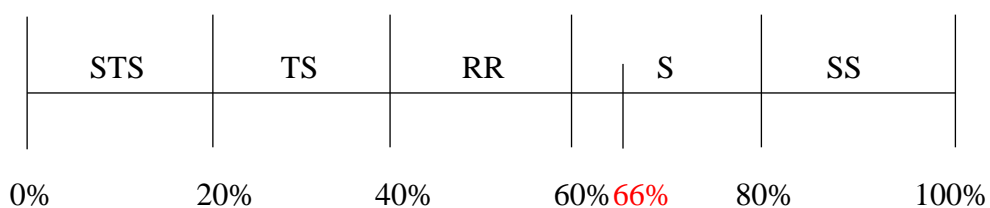
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya merasa kebutuhan dan kesempatan karir dalam perusahaan sudah sesuai dengan yang diinginkan.”Yaitu sebesar 64 % yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 26 Jawaban” Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan dan kursus ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	17,11
Setuju	4	23	92	30,26
Kurang Setuju	3	22	66	28,95
Tidak Setuju	2	8	16	10,53
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	13,16
Jumlah		76	249	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{249}{380} \times 100\% = 66\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 17.11%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 30,26%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 28,95%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 10,53% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 10 orang dengan persentase 13,16%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan dan kursus di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 66% responden menyatakan setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan dan kursus



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan ” Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan dan kursus.” Yaitu sebesar 66 % yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Berikut ini hasil rata-rata tanggapan responden variabel Pengembangan Karir
Tabel 4. 27 Rekapitulasi Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Pengembangan Karir

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
A. Prestasi Kerja			
1	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena saya karyawan berprestasi.	76%	73%
2	Perhatian pimpinan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.	71%	
3	Prestasi kerja yang dimiliki saya dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.	73%	
B. Exposure			
4	Saya selalu hadir rapat dan berpartisipasi di dalamnya agar dikenal guna pengembangan karir saya.	77%	76%
5	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir.	76%	
6	Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.	76%	
C. Kesetiaan pada Organisasi			
7	Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan.	73%	76%
8	Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut.	78%	
9	Perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pelatihan dan diklat.	77%	
D. Mentor dan Sponsor			
10	Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan.	73%	71%
11	Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut.	70%	
12	Perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pelatihan dan diklat.	70%	
E. Kesempatan untuk Berkembang			
13	Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir.	62%	64%
14	Saya merasa kebutuhan dan kesempatan karir dalam perusahaan sudah sesuai dengan yang diinginkan.	64%	
15	Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan dan kursus.	66%	
Rata-rata			72%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.27 Hasil Rekapitulasi dari rata-rata nilai pada setiap indikator diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 72% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir di Sub

Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju pada indikator prestasi kerja, exposure, kesetiaan pada organisasi, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk berkembang.

Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi, dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator exposure dan kesetiaan pada organisasi dengan persentase nilai sebesar 76%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator kesempatan untuk berkembang dengan persentase nilai sebesar 64%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan ke - 8 pada indikator kesetiaan pada organisasi yaitu Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut dengan presentase sebesar 78%. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke -13 pada indikator kesempatan untuk berkembang yaitu Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir. dengan presentase sebesar 62%.

Untuk indikator dan pernyataan dengan persentase tertinggi yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan pada setiap indikator yang memiliki nilai persentase di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan oleh PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Dampak positif adanya pengembangan karir yang baik di perusahaan salah satunya adalah meningkatnya kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

4.4.2 Kepuasan Kerja Karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*)

Kinerja Merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari indikator kinerja karyawan, dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut:

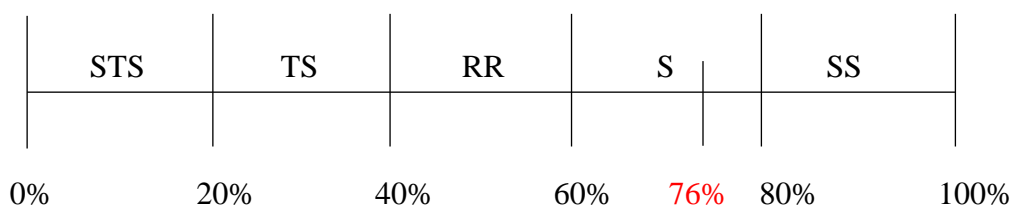
1. Pekerjaan

Tabel 4. 28 Jawaban “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	13	65	17,11
Puas	4	40	160	52,63
Ragu-ragu	3	19	57	25,00
Tidak Puas	2	3	6	3,95
Sangat Tidak Puas	1	1	1	1,32
Jumlah		76	289	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{289}{380} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 13 orang dengan persentase 17,11%, responden yang menjawab puas sebanyak 40 orang dengan persentase 52,63%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan persentase 25,00%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 3 orang dengan persentase 3,95% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 1 orang dengan persentase 1,32%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 76% responden menyatakan puas dengan pernyataan Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.



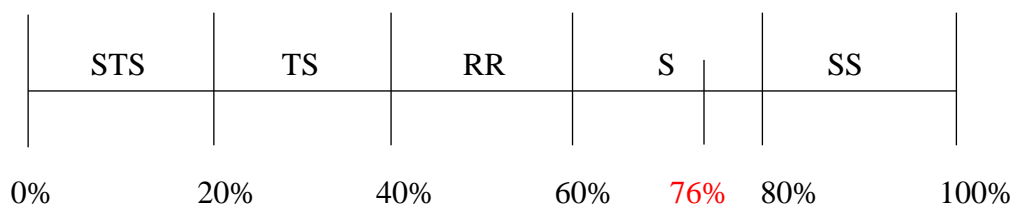
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.” Yaitu sebesar 76% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 29 Jawaban “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	14	70	18,42
Puas	4	36	144	47,37
Ragu-ragu	3	21	63	27,63
Tidak Puas	2	5	10	6,58
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0,00
Jumlah		76	287	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{287}{380} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 14 orang dengan persentase 18,42%, responden yang menjawab puas sebanyak 36 orang dengan persentase 47,37%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 21 orang dengan persentase 27,63%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 5 orang dengan persentase 6,58%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 76% responden menyatakan puas dengan pernyataan Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan.



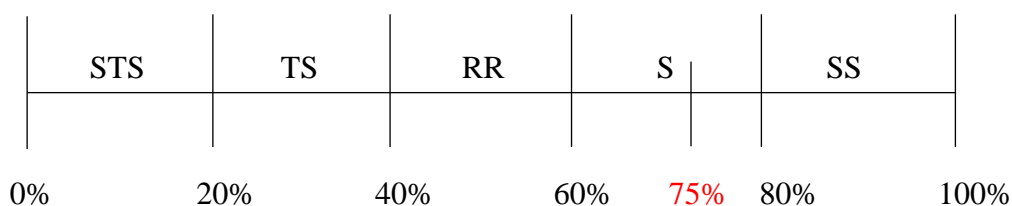
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.” Yaitu sebesar 76% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 30 Jawaban” Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	7	35	26,16
Puas	4	45	180	59,21
Ragu-ragu	3	21	63	27,63
Tidak Puas	2	3	6	3,95
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		76	284	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{284}{380} \times 100\% = 75\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 7 orang dengan persentase 26,16%, responden yang menjawab puas sebanyak 45 orang dengan persentase 59,21%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 21 orang dengan persentase 27,63%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 3 orang dengan persentase 3,95%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 75% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan ” Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.” Yaitu sebesar 75% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

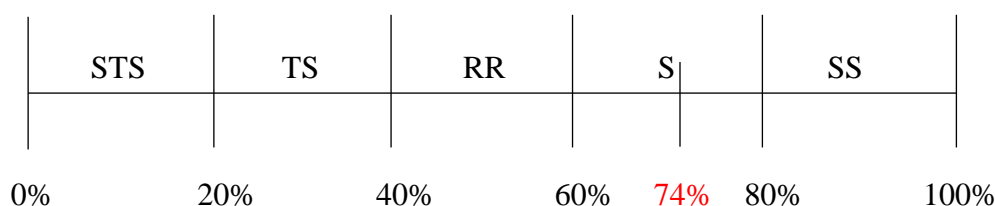
2. Upah / Gaji

Tabel 4. 31 Jawaban “Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	7	35	9,21
Puas	4	46	184	60,53
Ragu-ragu	3	15	45	19,74
Tidak Puas	2	8	16	10,53
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0,00
Jumlah		76	280	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{280}{380} \times 100\% = 74\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 7 orang dengan persentase 9,21%, responden yang menjawab puas sebanyak 46 orang dengan persentase 60,53%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan persentase 19,74%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 8 orang dengan persentase 10,53%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 74% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku



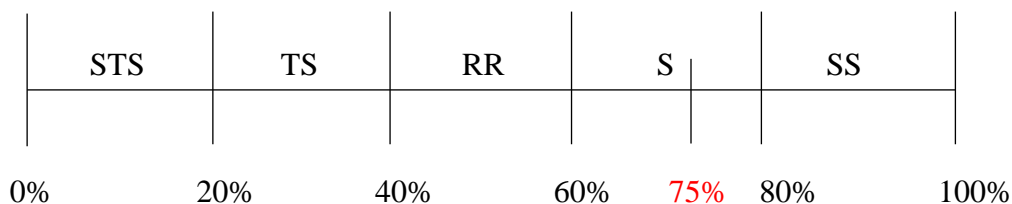
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.” Yaitu sebesar 74% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 32 Jawaban “Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	14	70	18,42
Puas	4	37	148	48,68
Ragu-ragu	3	18	54	23,68
Tidak Puas	2	7	14	9,21
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0,00
Jumlah		76	286	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{286}{380} \times 100\% = 75\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 14 orang dengan persentase 18,42%, responden yang menjawab puas sebanyak 37 orang dengan persentase 48,68%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 18 orang dengan persentase 23,68%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 7 orang dengan persentase 9,21%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 75% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.



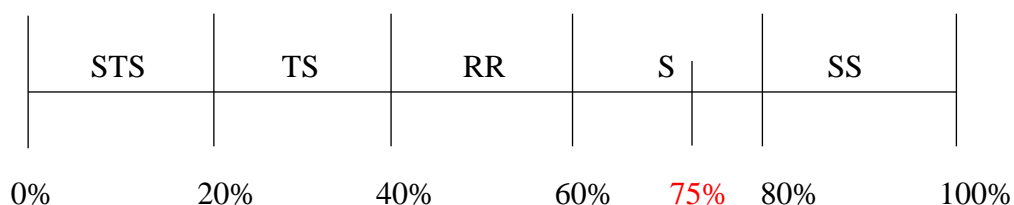
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.” Yaitu sebesar 75% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 33 Jawaban” Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	10	50	13,16
Puas	4	43	172	56,58
Ragu-ragu	3	18	54	23,68
Tidak Puas	2	5	10	6,58
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0,00
Jumlah		76	286	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{286}{380} \times 100\% = 75\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 10 orang dengan persentase 13,16%, responden yang menjawab puas sebanyak 43 orang dengan persentase 56,58%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 18 orang dengan persentase 23,68%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 5 orang dengan persentase 6,58%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 75% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga .



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan ” Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.” Yaitu sebesar 75% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

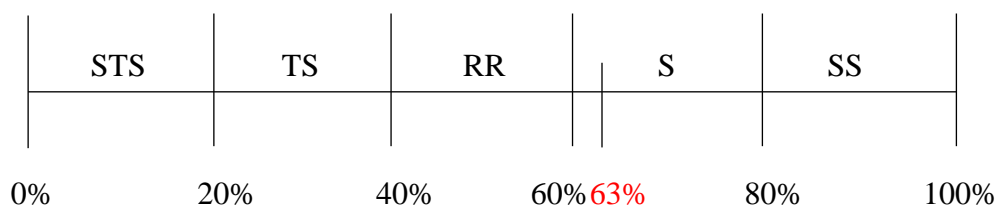
3. Promosi

Tabel 4. 34 Jawaban “Saya senang dengan promosi jabatan yang sering terjadi di perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	5	25	6,58
Puas	4	28	112	36,84
Ragu-ragu	3	21	63	27,63
Tidak Puas	2	16	32	21,05
Sangat Tidak Puas	1	6	6	7,89
Jumlah		76	238	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{238}{380} \times 100\% = 63\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 5 orang dengan persentase 6,58%, responden yang menjawab puas sebanyak 28 orang dengan persentase 36,84%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 21 orang dengan persentase 27,63%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 16 orang dengan persentase 21,05% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 6 orang dengan persentase 7,89%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya senang dengan promosi jabatan yang sering terjadi di perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 63% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya senang dengan promosi jabatan yang sering terjadi di perusahaan.



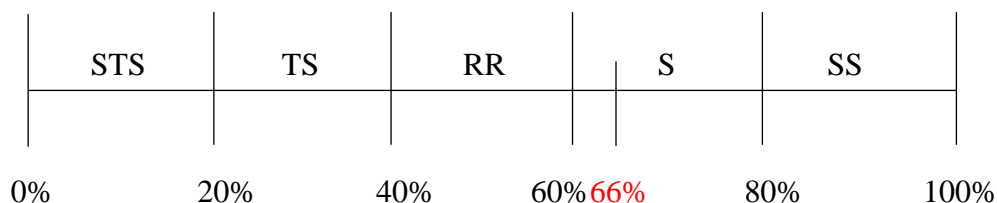
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya senang dengan promosi jabatan yang sering terjadi di perusahaan.” Yaitu sebesar 66 % yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 35 Jawaban “Saya senang promosi yang dilakukan di perusahaan ini sangat obyektif.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	5	25	6,58
Puas	4	35	140	46,05
Ragu-ragu	3	17	51	22,37
Tidak Puas	2	15	30	19,74
Sangat Tidak Puas	1	4	4	5,26
Jumlah		76	250	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{250}{380} \times 100\% = 66\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 5 orang dengan persentase 6,58%, responden yang menjawab puas sebanyak 35 orang dengan persentase 46,05%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 17 orang dengan persentase 22,37%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 15 orang dengan persentase 19,74% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 4 orang dengan persentase 5,26%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya senang promosi yang dilakukan di perusahaan ini sangat obyektif di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 66% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya senang promosi yang dilakukan di perusahaan ini sangat obyektif.



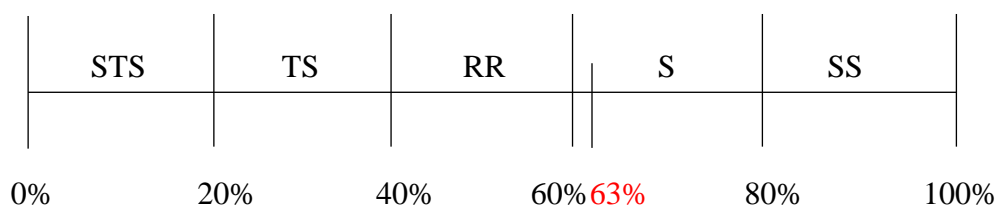
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya senang promosi yang dilakukan di perusahaan ini sangat obyektif.” Yaitu sebesar 66 % yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 36 Jawaban ” Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	2	10	2,63
Puas	4	30	120	39,47
Ragu-ragu	3	24	72	31,58
Tidak Puas	2	15	30	19,74
Sangat Tidak Puas	1	5	5	6,58
Jumlah		76	237	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{237}{380} \times 100\% = 62\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 2 orang dengan persentase 2,63%, responden yang menjawab puas sebanyak 30 orang dengan persentase 39,47%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 24 orang dengan persentase 31,58%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 15 orang dengan persentase 19,74% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 5 orang dengan persentase 6,58%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 62% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini.



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan ” Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini.” Yaitu sebesar 63% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

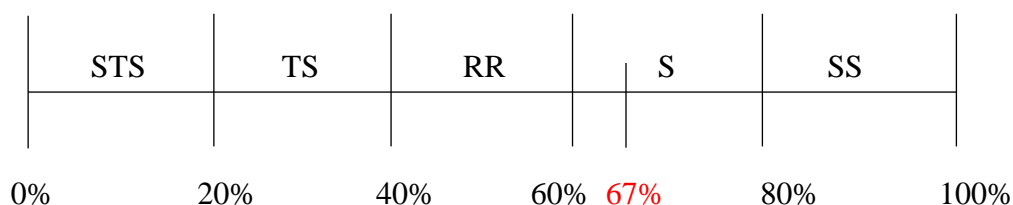
4. Pengawas

Tabel 4. 37 Jawaban “Saya memiliki atasan yang selalu mengawasi kinerja saya tanpa adanya tekanan yang saya rasakan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	7	35	9,21
Puas	4	28	112	36,84
Ragu-ragu	3	28	84	36,84
Tidak Puas	2	11	22	14,47
Sangat Tidak Puas	1	2	2	2,63
Jumlah		76	255	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{255}{380} \times 100\% = 67\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 7 orang dengan persentase 9,21%, responden yang menjawab puas sebanyak 28 orang dengan persentase 36,84%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 28 orang dengan persentase 36,84%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 11 orang dengan persentase 14,47% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 2 orang dengan persentase 2,63%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki atasan yang selalu mengawasi kinerja saya tanpa adanya tekanan yang saya rasakan di perusahaan ini di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 67% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya memiliki atasan yang selalu mengawasi kinerja saya tanpa adanya tekanan yang saya rasakan.



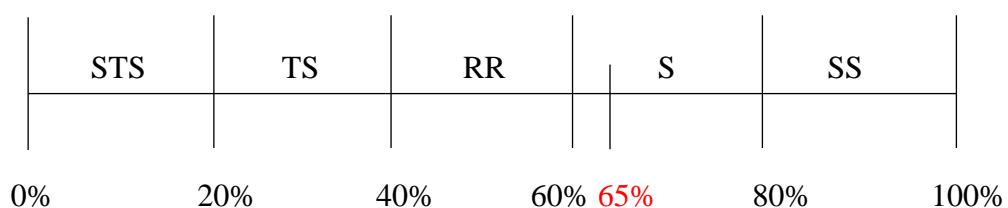
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya memiliki atasan yang selalu mengawasi kinerja saya tanpa adanya tekanan yang saya rasakan.” Yaitu sebesar 67 % yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 38 Jawaban “Saya senang memiliki atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	5	25	6,58
Puas	4	31	124	40,79
Ragu-ragu	3	22	66	28,95
Tidak Puas	2	14	28	18,42
Sangat Tidak Puas	1	4	4	5,26
Jumlah		76	247	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{247}{380} \times 100\% = 65\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 5 orang dengan persentase 6,58%, responden yang menjawab puas sebanyak 31 orang dengan persentase 40,79%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22 orang dengan persentase 28,95%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 14 orang dengan persentase 18,42% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 4 orang dengan persentase 5,26%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya senang memiliki atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya di perusahaan ini di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 65% responden menyatakan puas dengan pernyataan Saya senang memiliki atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya .



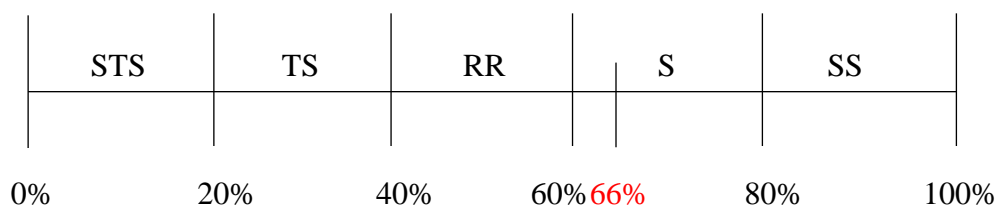
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya senang memiliki atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.” Yaitu sebesar 65 % yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 39 Jawaban” Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	10	50	13,16
Puas	4	26	104	34,21
Ragu-ragu	3	21	63	27,63
Tidak Puas	2	16	32	21,05
Sangat Tidak Puas	1	3	3	3,95
Jumlah		76	252	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{352}{380} \times 100\% = 66\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 2 orang dengan persentase 2,63%, responden yang menjawab puas sebanyak 30 orang dengan persentase 39,47%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 24 orang dengan persentase 31,58%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 15 orang dengan persentase 19,74% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 5 orang dengan persentase 6,58%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 62% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja.



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan ” Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja.” Yaitu sebesar 66 % yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

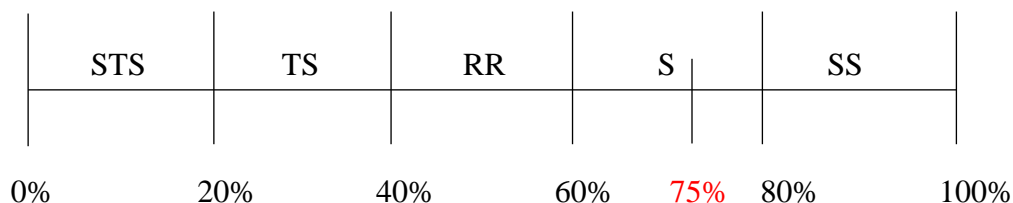
5. Rekan Kerja

Tabel 4. 40 Jawaban “Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	16	80	21,05
Puas	4	37	148	48,68
Ragu-ragu	3	12	36	15,79
Tidak Puas	2	11	22	14,47
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0,00
Jumlah		76	286	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{286}{380} \times 100\% = 75\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 16 orang dengan persentase 21,05%, responden yang menjawab puas sebanyak 37 orang dengan persentase 48,68%, responden yang menjawab kurang puas sebanyak 12 orang dengan persentase 15,79%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 11 orang dengan persentase 14,47%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 75% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung.



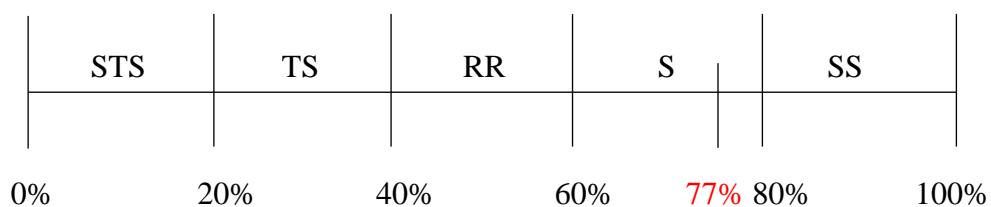
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung.” Yaitu sebesar 75% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 41 Jawaban “Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	18	90	23,68
Puas	4	35	140	46,05
Ragu-ragu	3	16	48	21,05
Tidak Puas	2	6	12	7,89
Sangat Tidak Puas	1	1	1	1,32
Jumlah		76	291	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{291}{380} \times 100\% = 77\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 18 orang dengan persentase 23,68%, responden yang menjawab puas sebanyak 35 orang dengan persentase 46,05%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 orang dengan persentase 21,05%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 6 orang dengan persentase 7,89% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 1 orang dengan persentase 1,32%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 77% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan .



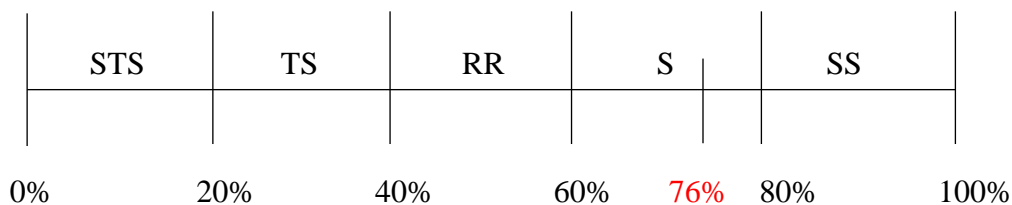
Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan.” Yaitu sebesar 77% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 42 Jawaban ” Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Puas	5	16	80	21,05
Puas	4	36	144	47,37
Ragu-ragu	3	18	54	23,68
Tidak Puas	2	6	12	7,89
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0,00
Jumlah		94	290	100
Total Tanggapan Responden		$\frac{290}{380} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat puas sebanyak 16 orang dengan persentase 21,05%, responden yang menjawab puas sebanyak 39 orang dengan persentase 47,37%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 18 orang dengan persentase 23,68%, responden yang menjawab tidak puas sebanyak 6 orang dengan persentase 7,89%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai pernyataan Saya mentaati peraturan yang ada di perusahaan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sebanyak 76% responden menyatakan puas dengan pernyataan saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan ” Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya” Yaitu sebesar 76% yang menunjukkan bahwa “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Berikut ini hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 43 Rekapitulasi Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
A. Pekerjaan			
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.	76%	76%
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan.	71%	
3	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	75%	
B. Upah/Gaji			
4	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	74%	75%
5	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.	75%	
6	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.	75%	
C. Promosi			
7	Saya senang dengan promosi jabatan yang sering terjadi di perusahaan.	63%	64%
8	Saya senang promosi yang dilakukan di perusahaan ini sangat obyektif.	66%	
9	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini.	62%	
D. Pengawas			
10	Saya memiliki atasan yang selalu mengawasi kinerja saya tanpa adanya tekanan yang saya rasakan.	67%	66%
11	Saya senang memiliki atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.	65%	
12	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja.	66%	
E. Rekan Kerja			
13	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung.	75%	76%
14	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan.	77%	
15	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.	76%	
Rata-rata			71%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.43 Hasil Rekapitulasi dari rata-rata nilai pada setiap indikator diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 71% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan puas pada indikator pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi pada, dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator pekerjaan dan rekan kerja dengan persentase nilai sebesar 76%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator promosi dengan persentase nilai 64%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan ke -14 pada indikator rekan kerja yaitu Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan dengan presentase sebesar 77%. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke-9 pada indikator promosi yaitu Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini dengan presentase sebesar 62%.

Untuk indikator dan pernyataan dengan persentase tertinggi yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan pada setiap indikator yang memiliki nilai persentase di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan oleh PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Dampak negatif dari rendahnya kepuasan kerja karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan tujuan perusahaan lebih lama dicapai. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan indikator-indikator tersebut memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar mendapatkan hasil yang positif.

4.5 Analisis / Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

4.5.1. Uji Asumsi Klasik

Penelitian mengasumsikan bahwa data yang telah diolah oleh penulis telah lulus uji normalitas. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah data yang dihasilkan dari bantuan olahan SPSS 26.

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 44 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,42170655
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,078
	Negative	-,135
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,114
Point Probability		,000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan Exact. Sign (2-tailed) sebesar 0,114. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,114 > 0,05$), maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Apabila penyebaran yang acak maka model regresi dikatakan baik yang dimana tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 45 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,330	3,302		3,129	,003
	Pengembangan Karir	-,069	,060	-,132	-1,148	,255

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.47 di atas di ketahui bahwa hasil uji heteroskedastitas nilai signifikansi Pengembangan Karir 0,255 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

4.5.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karir pada bagian *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE Pongkor, maka penguji melakukan uji regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan 76 responden.

Berdasarkan Hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan *software* SPSS 26 mengenai Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE Pongkor, maka penulis menggunakan Regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4. 46 Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,868	5,424		4,585	,000
	Pengembangan Karir	,527	,099	,528	5,346	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.44 diperoleh persamaan nilai regresi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24,868 + 0,527X$$

Pada tabel di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 24,868, koefisien variabel pengembangan karir (X) adalah sebesar 0,527. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y=24,868 + 0,527x$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 24,868. menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir nilainya sama dengan 0 maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 24,868.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,527 artinya setiap peningkatan atau penurunan pengembangan karir sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,527.

4.5.3. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menjelaskan tentang ringkasan model yang terdiri dari nilai hasil korelasi (R), koefisien determinasi (R Square), koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjust Rr Square*) dan ukuran kesalahan prediksi (*Std.Error of of the estimate*). Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE Pongkor di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 47 Hasil Uji Koefisien Determininasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 ^a	,279	,269	8,478
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen berkontribusi menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.45 analisis koefisien determinasi diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,279 atau 27,9% artinya variabel bebas yaitu pengembangan karir mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 27,9%. Sedangkan sisanya sebesar 72,1% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.5.4. Uji Hipotesis

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS 26 maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

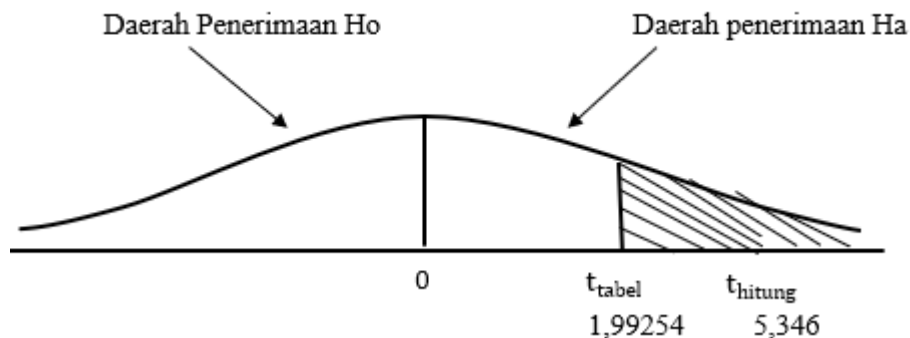
Tabel 4. 48 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,868	5,424		4,585	,000
	Pengembangan Karir	,527	,099	,528	5,346	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Dari tabel diatas terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 5,346 > t_{tabel} 1,99254$, dan nilai sig pada pengembangan karir (X1) $0,000 \leq 0,05$. Maka berdasarkan ketentuan ketentuan uji secara

persial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa pengembangan karir (X) mempengaruhi kepuasan kerja (Y).



Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

4.6 Pembahasan dan Interpretasi

4.6.1 Pengembangan karir di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

Pengembangan karir adalah suatu rencana dimana perusahaan dan karyawan sama-sama bekerja untuk menjadi lebih baik lagi, disebut penting karna pengembangan karir tidak hanya untuk karyawan namun penting untuk sebuah perusahaan, karna setiap manusia bisa berkembang dan memiliki potensi lebih dari apa yang dimilikinya saat ini

Berdasarkan Hasil penelitian ini, diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 72%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sub *bagian Mine Operation* berada kategori baik. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi pada tabel 4.27, dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator “kesempatan untuk berkembang” dengan nilai persentase 64%, sedangkan nilai tertinggi yaitu pada indikator “exposure” dengan persentase nilai sebesar 76% dan pada indikator “kesetiaan pada organisasi” dengan persentase nilai sebesar 76%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan ke -8 pada indikator kesetiaan pada organisasi yaitu Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut dengan presentase sebesar 78%. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke -13 pada indikator kesempatan untuk berkembang yaitu Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir.dengan presentase sebesar 62%. Untuk indikator dan pernyataan dengan persentase tertinggi yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan pada setiap indikator yang memiliki nilai persentase di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan oleh PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Sedangkan untuk

indikator tertinggi dan indikator yang memiliki di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan..

4.6.2 Kepuasan Kerja Karyawan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

Kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Berdasarkan Hasil Rekapitulasi dari rata-rata nilai pada setiap indikator diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 71%, dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sub *bagian Mine Operation* berada kategori baik. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi pada tabel 4.43, dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator “promosi” dengan nilai persentase 64%, sedangkan nilai tertinggi yaitu pada indikator “pekerjaan” dengan persentase nilai sebesar 76% dan pada indikator “rekan kerja” dengan persentase nilai sebesar 76%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan ke -14 pada indikator rekan kerja yaitu Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan dengan presentase sebesar 77%. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke- 9 pada indikator promosi yaitu Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini dengan presentase sebesar 62%. Untuk indikator dan pernyataan dengan persentase tertinggi yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan pada setiap indikator yang memiliki nilai persentase di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan oleh PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

4.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana diketahui bahwa adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana variabel hasil nilai koefisien konstanta adalah sebesar 24,868, koefisien variabel pengembangan karir (X) adalah sebesar 0, 527. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 24,868 + 0,527x$. Berdasarkan hasil persamaan di atas menyatakan jika pada saat pengembangan karir bernilai 0, maka kinerja pegawai memiliki nilai 24,868. Selanjutnya nilai positif (24,868)

yang terdapat pada koefisien regresi variabel pengembangan karir menggambarkan bahwa arah pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel pengembangan karir akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 24,868. Selanjutnya di perkuat juga hasil uji koefisien determinansi di peroleh nilai 27,9% ini menyatakan variabel bebas independent pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sebesar 27,9%, dan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis dimana nilai nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $5,346 > 1,99254$ dan pada variabel independent pengembangan karir diperoleh dengan sig. 0,000 yaitu $< 0,005$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian dapat di artikan bahwa pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan baik akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan, semakin baik pengembangan karir yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pengembangan karir seperti memberikan kesempatan untuk berkembang bagi para karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan diklat. Dengan adanya kesempatan para karyawan untuk mengembangkan karirnya maka para karyawan dapat memajukan karirnya yang dapat menduduki posisi jabatan-jabatan apa saja yang dapat diduduki dengan memenuhi kriteria-kriteria yang memenuhi persyaratan. Selain itu, dengan adanya kesempatan pengembangan karir dapat memeberikan hasil kerja yang sangat baik dan berkualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Muslim Wijaya, S.E, M.Si (2018), Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru (2018), Prayekti dan Alivia Ayu Sekarini (2020), Lifia, Fisca, Vinaria Marbun, Shelly You, Dan Ina Namora Putri Siregar (2019), Sholikah, Marisa Andriani, Hania Aminah (2019) yang menyatakan Pengembangan karir memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan jika pengembangan karir kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan rendah, begitu sebaliknya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran mengenai Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*)

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai variabel pengembangan karir (X) diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 72%, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sub *bagian Mine Operation* baik. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi, dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator kesempatan untuk berkembang dengan nilai persentase 64%, sedangkan nilai tertinggi yaitu pada indikator exposure dan pada indikator kesetiaan pada organisasi dengan persentase nilai sebesar 76%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan ke -8 pada indikator kesetiaan pada organisasi yaitu Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut dengan presentase sebesar 78%. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke -13 pada indikator kesempatan untuk berkembang yaitu Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir dengan presentase sebesar 62%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 71%, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor sub *bagian Mine Operation* baik. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi, dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator pekerjaan dan rekan kerja dengan persentase nilai sebesar 76%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator promosi dengan persentase nilai 64%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan ke -14 pada indikator rekan kerja yaitu Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan dengan presentase sebesar 77%. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke- 9 pada indikator promosi

yaitu Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini dengan presentase sebesar 62%.

3. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan yang didapatkan yaitu $Y = 24,868 + 0,527X$ dan nilai koefisien sebesar 0,528 Nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,279 hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,279 atau 27,9% ini menyatakan variabel bebas independent pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sebesar 27,9% sedangkan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pada pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,346 lebih besar dari t_{tabel} 1,99254 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis pada variabel pengembangan karir, diperoleh kelemahan pada indikator kesempatan untuk berkembang. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan pada sub bagian *Mine Operation* terkait dengan kondisi tersebut yaitu dengan memberikan pendidikan, program-program, pelatihan, dan diklat secara merata agar para karyawan mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan begitu karyawan dapat memberikan hasil yang baik dan berkualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada indikator dan pernyataan dengan persentase tertinggi yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan pada setiap indikator yang memiliki nilai persentase di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan oleh PT Antam UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*).
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja karyawan, terdapat kelemahan pada indikator promosi dari data responden terdapat banyak karyawan yang telah bekerja lama lebih dari 20 tahun tetapi jabatan yang diduduki belum juga meningkat. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu perusahaan harus memberikan promosi jabatan sesuai dengan kinerja karyawan yang memiliki kemampuan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Pada indikator dan pernyataan dengan persentase tertinggi yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan pada setiap indikator yang

memiliki nilai persentase di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan oleh PT Antam UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*).

3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Penulis menyarankan untuk sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep, Dan Indikator* (Zanafa, Ed.; Pertama Pekanbaru).
- Armstrong, M, & T. S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice. USA: Kogan Page.*
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Bell, M, & S. A. (2020). *How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. International of Nursing Studies Advances*, 2.
- Bukit, B, T. M. D. A. R. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir.
- Ghozali, D. I. (2017). *Model Persamaan Struktural AMOS 24 (7th ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hameed, A. A, & A. K. (2018). *Analyzing the Relationship between Intellectual Capital and Organizational Performance: A Study of Selected Private Banks in Kurdistan. International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(4).
- Harahap, R. (2018). *Analisa kepuasan kerja karyawan di CV. Rezeki Medan*. *Jumant*, 8(2), 97–102.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Masram Dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Professional*. Zifatama.
- Mukminin, A, A. H. L. D. P. D. L. Yuliana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. UNY Press.
- Nawawi. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Ramli, A. H. Dan R. Yudhistira. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta. Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 4, 811–816.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT RajaGrafindo
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Wang, M, & W. C. R. (2017). *100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement*. *Appl Psychol*, 102(3), 546–563.

JURNAL

- Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, Okta V. Saragih. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen* 5(1), (2019)
- Lifia, Fisca, Vinarina Marbun, Shelly You, Dan Ina Namora Putri Siregar. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bodhiyana Jaya Mandiri. *Wahana Inovasi* Volume 8 No.1
- Lisdiani, V, & N. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 105–112.
- Muslim Wijaya, S. M. S. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan. *Konsep Bisnis Dan Manajemen*.
- Prayekti dan Alivia Ayu Sekarini. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja. *EBBANK*, 11(2).
- Sholikhah, M. A. D. H. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2).
- Syahputra, M. D, & T. H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Fadilatunnisa
Alamat : Kp. Pahlawan RT/ RW 01/03 Desa Gunung Bunder 1
Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor

Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 22 Februari 2002
Umur : 21 Tahun
Agama : Islam

Pendidikan
• SD : SD Negeri Gunung Bunder 01
• SMP : MTs At-thahiriyah
• SMA : SMA Negeri 1 Leuwiliang
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya sebagai informasi serta bahan pertimbangan. Atas perhatian saya ucapkan terima kasih.

Bogor, 12 Mei 2023

Peneliti

Nurul Fadulatunnisa

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jawaban Permohonan Praktek Kerja Lapangan

Pongkor, 23/08/2022

Nomor : 040/9012/HC/2022
 Lampiran : -
 Perihal : Jawaban Permohonan Praktek Kerja Lapangan

Kepada Yth.
 Wakil Dekan
 Universitas Pakuan
 Kota Bogor

Menjawab surat no 865/WD.1/FEB-UP/VIII/2022 tanggal 09 Agustus 2022 perihal permohonan Praktek Kerja Lapangan di UBP Emas Pongkor, kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswa tersebut dibawah ini untuk melaksanakan penelitian di UBP Emas Pongkor selama 2 (dua) bulan mulai terhitung tanggal 29 Agustus s.d 28 Oktober 2022. Adapun Mahasiswa dimaksud adalah:

No	Nama	NPM	Jurusan
1.	Nurul Fadilatunnisa	021119049	Manajemen

Mengingat kondisi saat ini masih dalam kondisi PPKM sehingga semua kegiatan dilakukan sesuai dengan Prokes Covid-19 dan bagi Mahasiswa yang melaksanakan PKL di UBP Emas harus mengikuti beberapa aturan sebagai berikut:

1. Mahasiswa Kerja Praktek telah mendapatkan vaksin Covid-19 dosis 1 dan 2, serta wajib mematuhi Prokes Covid-19 yang berlaku di PT Antam Tbk UBP Emas Pongkor.
2. Kerja Praktek dapat dilaksanakan maksimal selama 2 (dua) bulan.
3. Sebelum pelaksanaan Kerja Praktek Mahasiswa wajib menyerahkan :
 - a) Jika akan melakukan aktivitas di UBPE Pongkor selama 1 sampai 2 hari, wajib membawa hasil rapid test antigen yang masih berlaku 1x24 jam sebelum menuju UBPE Pongkor.
 - b) Jika akan melakukan aktivitas di UBPE Pongkor selama lebih dari 2 hari, maka diharuskan untuk melakukan pemeriksaan swab PCR maksimal 2 hari sebelum
 - c) Telah melaksanakan dua kali vaksinasi serta membawa sertifikat vaksinasi Covid-19, sertifikat vaksin dapat diperlihatkan dengan dicetak di kertas atau lewat aplikasi Peduli Lindungi.

PT ANTAM Tbk
 Gold Mining Business Unit
 PO Box 1, Pos Nanggung
 Bogor 16650, West Java

T 62-251 8369 999 F 62-251 8681 543
 E gold.pongkor@antam.com

www.antam.com

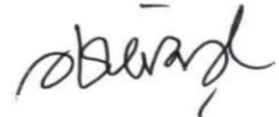


4. Selama pelaksanaan Kerja Praktek perusahaan memberikan 1 (satu) kali makan siang.
5. Untuk menekan penyebaran Covid-19, mahasiswa yang tinggal di area UBP Emas Pongkor tidak diperkenankan keluar area tempat tinggal pada saat hari libur tanpa seijin mentor atau HC UBP Emas Pongkor.
6. Selama Kerja Praktek, jika mahasiswa merasakan gejala sakit (demam, batuk, flu) tidak diperbolehkan masuk ke area kantor dan wajib melapor ke satuan kerja Occupational Health (OH) serta harus melakukan isolasi mandiri sesuai instruksi satuan kerja OH.
7. Pengambilan data diutamakan secara sekunder yaitu menggunakan data yang sudah ada.
8. PT Antam Tbk UBP Emas Pongkor dapat menolak permintaan data yang diminta apabila bersifat rahasia atau confidential.
9. Semua biaya yang timbul dalam pelaksanaan kerja praktek ini menjadi beban mahasiswa.
10. Protokol kesehatan dan kebijakan penerimaan peserta program Magang, Praktek maupun PKL dapat dievaluasi kembali apabila situasi dan kondisi sudah memungkinkan.

Setelah selesai melaksanakan Magang / PKL Mahasiswa diwajibkan untuk menyerahkan laporan Hasil Penelitian yang dilaksanakan di UBP Emas Pongkor.

Demikian disampaikan terima kasih.

HC & GA Manager
Unit Bisnis Pertambangan Emas



Abie Tufann Nauval, S.Psi
NPP. 1011797475

PT ANTAM Tbk
Gold Mining Business Unit
PO Box 1, Pos Nanggung
Bogor 16650, West Java

T 62-251 8369 999 F 62-251 8681 543
E gold.pongkor@antam.com

www.antam.com



Lampiran 2 Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN
“PENGARIH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR
(SUB BAGIAN MINE OPERATION)
BANTAR KARET, NANGGUNG, BOGOR

I. Data Responden

Nama Responden : _____

Jenis Kelamin : Laki – laki Usia : 18 – 30 th
 Perempuan 31 – 40 th
 >40 th

Pendidikan Terakhir : SD Lama Bekerja : 1 h
 SMP 6 – 10 th
 SMA/SMK 11 – 20 th
 Sarjana >20 th

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Untuk pertanyaan/ Pernyataan berikut, dimohon kiranya berkenan memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi anda, dengan ketentuan:

SS : Sangat Setuju STS : Sangat Tidak Setuju KS : Kurang Setuju
S : Setuju TS : Tidak Setuju
Sl : Selalu Sr : Sering J : Jarang
P : Pernah TP : Tidak Pernah

III. Keterangan Bobot Nilai:

Keterangan : Pengembangan Karir (X)

Sangat Setuju/ Selalu = 5

Setuju/Sering = 4

Kurang Setuju/Jarang = 3

Tidak Setuju/Pernah = 2

Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah = 1

Keterangan : Kepuasan Kerja (Y)

Sangat Puas/ Selalu = 5

Puas/Sering = 4

Kurang Puas/Jarang = 3

Tidak Puas/Pernah = 2

Sangat Tidak Puas/Tidak Pernah = 1

Daftar Pertanyaan/ Pernyataan variabel X (Pengembangan Karir)

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Prestasi Kerja						
1	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena saya karyawan berprestasi.					
2	Perhatian pimpinan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.					
3	Prestasi kerja yang dimiliki saya dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan.					
B. Exposure						
4	Saya selalu hadir rapat dan berpartisipasi di dalamnya agar dikenal guna pengembangan karir saya.					
5	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir.					
6	Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.					
C. Kesetiaan pada Organisasi						
7	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.					
8	Saya memiliki visi dan misi yang jelas dalam memajukan perusahaan.					
9	Saya mentaati peraturan yang ada di perusahaan.					
D. Mentor dan Sponsor						
10	Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan.					
11	Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk studi lanjut.					
12	Perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pelatihan dan diklat.					
E. Kesempatan untuk Berkembang						
13	Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada saya mengenai kesempatan berkarir.					
14	Saya merasa kebutuhan dan kesempatan karir dalam perusahaan sudah sesuai dengan yang diinginkan.					
15	Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan dan kursus.					

Daftar pertanyaan/Pernyataan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SP	P	RR	TP	STP
A. Pekerjaan						
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan.					
3	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.					
B. Upah/Gaji						
4	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
5	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.					
6	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.					
C. Promosi						
7	Saya senang dengan promosi jabatan yang sering terjadi di perusahaan.					
8	Saya senang promosi yang dilakukan di perusahaan ini sangat obyektif.					
9	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir yang cepat pada karyawan di perusahaan ini.					
D. Pengawas						
10	Saya memiliki atasan yang selalu mengawasi kinerja saya tanpa adanya tekanan yang saya rasakan.					
11	Saya senang memiliki atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.					
12	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja.					
E. Rekan Kerja						
13	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung.					
14	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di perusahaan.					
15	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.					

Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir

Responden	Pengembangan Karir (X)														
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 3	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
1	4	2	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	4	3
2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2
4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	3	4
5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4
6	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	4	2
7	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3
8	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3
9	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4
10	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5
11	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	5
12	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4
13	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
15	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3
16	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4
17	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3
18	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
19	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4
20	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3
21	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	5
22	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4
23	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5
24	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	1	2	4
25	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
26	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4
27	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
28	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
29	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	3	2	4	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	1
32	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
33	3	3	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2
34	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	2	1	3	2	3
35	3	3	4	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	3	1
36	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1

Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Responden	Pengembangan Karir (X)														
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 3	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
1	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
2	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	5
3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4
4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5
10	4	2	5	4	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4
11	5	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
12	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5
14	4	4	4	5	5	5	2	4	3	3	3	4	4	4	4
15	4	5	4	4	4	4	1	4	3	3	2	3	4	5	4
16	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4
17	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4
18	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4
19	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	4	3	4	4	5	2	5	3	4	3	3	5	5	4
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
24	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
25	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
26	5	5	4	4	4	4	5	1	4	3	4	4	4	5	5
27	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5
28	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4
29	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3
30	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
31	4	4	4	5	5	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
33	3	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3
34	4	3	4	4	3	5	1	1	1	2	2	1	2	2	2
35	5	5	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	1	2
36	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3

37	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	5	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4
45	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
46	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4
49	3	3	2	4	4	4	1	2	2	2	2	1	2	3	3
50	2	3	3	4	4	4	1	1	1	2	1	2	3	3	4
51	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
52	4	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	3	2	3	4	3	4	2	2	1	2	2	2	3	4	3
57	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2	2	3	2
58	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
59	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
61	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
62	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4
64	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5
65	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3
68	3	4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4
69	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	2	5	4	3
70	4	4	4	2	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
72	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4
74	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4
74	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5
76	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	5	5

X1 2	Pearson	,07	,14	,41	,62	,48	,61	,21	,15	,32	,32	,40	1	,02	,17	-	,59
	Correlation	0	6	0*	7**	7**	6**	8	7	5	6	3*		9	1	,10	9**
	Sig. (2-tailed)	,713	,440	,024	,000	,006	,000	,246	,408	,079	,079	,027		,879	,365	,588	,000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 3	Pearson	-	,41	-	-	,20	,06	,28	,28	-	-	,17	,02	1	-	,25	,37
	Correlation	,042	2*	,027	,248	1	9	6	1	,093	,046	4	9		,006	2	7*
	Sig. (2-tailed)	,825	,024	,889	,187	,286	,715	,126	,133	,625	,808	,356	,879		,973	,179	,040
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 4	Pearson	,23	-	,36	,12	,23	,39	,00	,16	,03	,44	,52	,17	-	1	,10	,46
	Correlation	2	,073	6*	1	4	3*	0	1	6	9*	7**	1	,006		4	8**
	Sig. (2-tailed)	,217	,700	,047	,524	,213	,031	1,000	,396	,852	,013	,003	,365	,973		,585	,009
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 5	Pearson	,27	,16	,14	,23	-	-	,28	,13	,16	-	,04	-	,25	,10	1	,38
	Correlation	2	7	8	5	,076	,016	6	5	1	,031	1	,103	2	4		6*
	Sig. (2-tailed)	,145	,378	,435	,212	,688	,934	,126	,478	,396	,870	,831	,588	,179	,585		,035
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TO TA LX	Pearson	,38	,49	,49	,54	,59	,65	,64	,42	,59	,58	,48	,59	,37	,46	,38	1
	Correlation	9*	2**	2**	9**	5**	5**	6**	3*	9**	8**	2**	9**	7*	8**	6*	
	Sig. (2-tailed)	,034	,006	,006	,002	,001	,000	,000	,020	,000	,001	,007	,000	,040	,009	,035	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y1 2	Pearson	,31	,58	,30	-	,12	,40	,11	,21	,27	,00	,23	1	,58	,31	-	,55
	Correlation	6	2**	4	,00	,09	,09*	3	6	2	3	6		2**	6	,02	9**
	Sig. (2-tailed)	,088	,001	,102	,991	,497	,025	,552	,251	,145	,986	,208		,001	,088	,885	,001
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 3	Pearson	-	1,0	,05	,06	,33	,08	,26	,19	,35	,25	,40	,58	1	,21	,09	,59
	Correlation	,024	00**	7	3	3	8	3	7	0	0	0*	2**		9	7	9**
	Sig. (2-tailed)	,899	,000	,767	,741	,072	,644	,161	,296	,058	,183	,028	,001		,246	,609	,000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 4	Pearson	,45	,21	-	,25	,44	,37	,00	,04	,13	-	-	,31	,21	1	,13	,38
	Correlation	7*	9	,051	9	7*	8*	0	1	4	,094	,015	6	9		0	3*
	Sig. (2-tailed)	,011	,246	,791	,167	,013	,039	1,000	,829	,480	,623	,936	,088	,246		,492	,037
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 5	Pearson	,13	,09	,20	,15	,21	,09	,45	,24	,30	,06	,59	-	,09	,13	1	,48
	Correlation	0	7	2	9	2	5	1*	8	2	2	5**	,028	7	0		5**
	Sig. (2-tailed)	,492	,609	,284	,400	,262	,619	,012	,187	,105	,743	,001	,885	,609	,492		,007
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TO TA LY	Pearson	,37	,59	,46	,45	,51	,45	,56	,49	,66	,54	,68	,55	,59	,38	,48	1
	Correlation	1*	9**	1*	4*	4**	9*	0**	4**	9**	0**	2**	9**	9**	3*	5**	
	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,010	,012	,004	,011	,001	,006	,000	,002	,000	,001	,000	,037	,007	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7 Uji Reabilitas Variabel Pengembangan Karir

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	15

Lampiran 8 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	15

Lampiran 9 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,868	5,424		4,585	,000
	Pengembangan Karir	,527	,099	,528	5,346	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 10 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 ^a	,279	,269	8,478

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Lampiran 11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,42170655
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,078
	Negative	-,135
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,114
Point Probability		,000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran 12 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,330	3,302		3,129	,003
	Pengembangan Karir	-,069	,060	-,132	-1,148	,255

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 13 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,868	5,424		4,585	,000
	Pengembangan Karir	,527	,099	,528	5,346	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 14 R_{tabel} untuk 30 Responden

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

Lampiran 15T *tabel*

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 77)

Pr	signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948