



# Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

CV. INFORMATION TECHNOLOGY TRAINING CENTER INDONESIA

Jl. Veteran dalam no. 24d, Padang, Provinsi Sumatera Barat  
E-mail : jurnal.ittc@gmail.com - Phone Number: +62882-7087-5130  
<https://jurnal.minartiss.com/index.php/jeps/>

## Letter of Acceptance (LOA) **No:1868/JEBS/LOA/09/2024;**

Dengan ini, Pengelola Jurnal Ekonomika Dan Bisnis - JEBS | E-ISSN : 2807-8438 Terakreditasi **Sinta 5** (Online) memberitahukan bahwa naskah Anda dengan identitas:

Penulis : Indria Elvina, Sabeli Aliya  
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Palembang  
Url Publish : <https://jurnal.minartiss.com/index.php/jeps//article/view/2135>

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal Ekonomika Dan Bisnis dan dapat kami **terima** sebagai bahan naskah untuk Penerbitan Jurnal pada Vol. 4 No. 5 (2024): September - Oktober dalam versi elektronik.

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit/jurnal lain. Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Padang, 25 September 2024  
Hormat Kami



( Mohammad Abdilla )  
Chief Editor Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

Jurnal Ekonomika Dan Bisnis telah di INDEX oleh :



## Pengaruh Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Palembang

Indria Elvina<sup>a</sup>, Sabeli Aliya<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, [vinaa3006@gmail.com](mailto:vinaa3006@gmail.com)

<sup>b</sup>Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, [khameha@gmail.com](mailto:khameha@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to investigate the influence of career development and workplace facilities on employee job satisfaction at PT. Sucofindo Palembang. The research employs a population approach with a total sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed to 50 respondents. The study uses a quantitative method with an associative causal explanation. Data analysis includes data quality testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show a positive impact of career development and workplace facilities on employee job satisfaction at PT. Sucofindo Palembang, both individually and collectively.*

**Keywords:** Career development, Workplace facilities, Employee job satisfaction

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sucofindo Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan populasi dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan penjelasan asosiatif kausal. Analisis data yang dilakukan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sucofindo Palembang, baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci:** Pengembangan karir, Fasilitas kerja, Kepuasan kerja karyawan



*This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license*

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya (Yamasitha et al., 2022). Sedangkan menurut (Hadir Sugianto et al., 2022) kepuasan kerja ialah wujud rasa senang karyawan terkait pekerjaannya di sesuatu perusahaan yang dapat dilihat dari tingkat kepentingan serta keperluan karyawan dimana pada dasarnya perihail ini tergantung pada kehidupan yang hendak di gapai seseorang.

Kepuasan kerja karyawan berbeda-beda tergantung pada persepsi masing-masing individu; karyawan yang merasa puas berarti kebutuhan mereka telah terpenuhi oleh perusahaan (Farisi & Pane, 2020). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan; ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hasil kerjanya cenderung lebih baik dan efisien.

Salah satu strategi yang harus diwujudkan oleh pihak manajemen ialah membuat perencanaan dan pengembangan karir untuk seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Bagi karyawan, jenjang karir menjadi hal yang sangat penting karena mereka mengetahui posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka termotivasi dan terus meningkatkan kemampuan terhadap perusahaan (Sumardjo & Priansa, 2018)

Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur yang ingin dicapai dalam rangka upaya pengembangan karir (Nurvitasari, 2022). Sebaliknya, perusahaan diharapkan dapat memberikan jalur pengembangan karier yang jelas kepada karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Ardiansyah & Aliya, 2024).

Sedangkan menurut (Faridhatul et al., 2023) pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang didukung oleh perusahaan dengan harapan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. (Munir et al., 2022).

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu (Shabrina & Chair, 2020).

Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan seperti kelengkapan sarana dan fasilitas kerja sehingga akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada (Simarmata & Munthe, 2024).

Masalah yang sering muncul adalah bagaimana membuat pengembangan karir menjadi lebih fleksibel untuk mengurangi ketidaktepatan penempatan peran, meningkatkan kompetensi, dan menempatkan individu di posisi yang sesuai. Selain itu, faktor lain yang mendukung adalah ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan permasalahan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sucofindo Palembang secara khusus, dan secara simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengeksplorasi bagaimana strategi pengembangan karir dapat diimplementasikan secara efektif, dan mengetahui pengelolaan fasilitas kerja yang dapat berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dalam mencapai tujuan optimalisasi kinerja perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tingkat eksplanasi asosiatif kausal (Novalia & Aliya, 2022). Merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hipotesis dan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Aliya & Tobari, 2019).

Penelitian ini dilakukan di PT Sucofindo yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No.1901, Karya Baru, Kecamatan Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan dua variabel independen. Selanjutnya, statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data, dilakukan uji validitas serta reliabilitas untuk memastikan ketepatan serta konsistensi instrumen penelitian (Darmawan & Aliya, 2024).

Proses analisis data dilakukan secara bertahap terdiri dari seluruh karyawan yang menjadi responden penelitian, berjumlah 50 orang, menggunakan teknik total sampling (Faizal & Aliya, 2022). Analisis data yang dilakukan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 26.

## PEMBAHASAN

### Hasil

Studi ini menetapkan 50 orang karyawan sebagai responden yang mengisi kuesioner. Kemudian, dikelompokkan menurut dengan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, jabatan pekerjaan. Berikut ini hasil pengelompokkan profil responden.

**Tabel 1**  
**Aspek Gender Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Perempuan	23	46%
Laki-laki	27	54%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1 menjelaskan frekuensi gender karyawan, dimana sebanyak 23 orang perempuan dan 27 orang laki-laki. Jumlah laki-laki terlihat lebih dominan dari perempuan. Fakta ini dapat dipahami dikarenakan di beberapa bidang pekerjaan yang memerlukan kualifikasi laki laki lebih banyak seperti pada divisi manajemen aset, manajemen strategi dan risiko.

**Tabel 2**  
**Usia Responden**

Usia	Frekuensi	%
21 - 30 tahun	11	22%
31 - 40 tahun	19	38%

41 -50 tahun	13	26%
> 50 tahun	7	14%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2024

Dari keseluruhan 50 orang responden, terdapat responden terbanyak pada usia 31-40 tahun sebesar 19 karyawan atau 38% dari total keseluruhan. Dikarenakan karyawan yang berusia 31-40 merupakan karyawan yang telah memiliki tingkat pengalaman kerja yang cukup tinggi.

**Tabel 3**  
**Status Pernikahan Responden**

Status Perkawinan	Frekuensi	%
Menikah	39	66%
Belum Menikah	11	34%
Lainnya	0	0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2024

Terdapat 39 karyawan atau 78% yang telah berstatus menikah, dan 11 karyawan yang belum menikah atau 22% dari total keseluruhan. Jumlah karyawan yang telah menikah lebih besar daripada yang belum menikah, hal ini di karenakan adanya jenjang karir yang semakin meningkat, sehingga membuat karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih besar, alasan lainnya karyawan yang telah menikah memiliki tanggung jawab pada keluarga, seperti perekonomian rumah tangga.

**Tabel 4**  
**Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi	%
SD	0	0%
SLTP	0	0%
SLTA	6	12%
SARJANA	44	88%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2024

Terdapat 44 responden dengan pendidikan terakhir sebagai Sarjana. Pendidikan sarjana dianggap lebih sesuai dengan keperluan kualifikasi pada perusahaan ini, dikarenakan pendidikan sarjana dianggap lebih cocok mengisi pekerjaan yang ada.

**Tabel 5**  
**Lama Kerja Responden**

Lama bekerja	Frekuensi	%
Divisi Manajemen Strategi dan Risiko	9	18%
Divisi Keuangan dan Akuntansi	11	22%
Divisi Informasi dan Solusi Bisnis	9	18%
Divisi Human Capital	10	20%
Divisi Umum dan Manajemen Aset	11	22%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2024

Bidang pekerjaan yang memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak yaitu pada divisi keuangan dan akuntansi, juga divisi umum dan manajemen aset sebanyak 11 karyawan atau 22% dari total responden. Dikarenakan divisi tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar daripada bidang pekerjaan lainnya sehingga dibutuhkan jumlah karyawan yang memadai.

### Hasil Analisis Data

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan One-Sample Komogorov-Smirnov Test. Variabel residual yang terdistribusi normal dilihat dari nilai signifikansi Monte Carlo. Uji normalitas akan terpenuhi atau dianggap lolos jika nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) diatas 0,05.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas Komogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,78638659
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,100
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2024

Sebagaimana tampilan tabel tersebut, berdasarkan hasil pengujian normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) signifikansinya  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa nilai residual data berdistribusi secara normal.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Modal	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pengembangan Karir	.608	1.641
Fasilitas Kerja	.611	1.648

Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

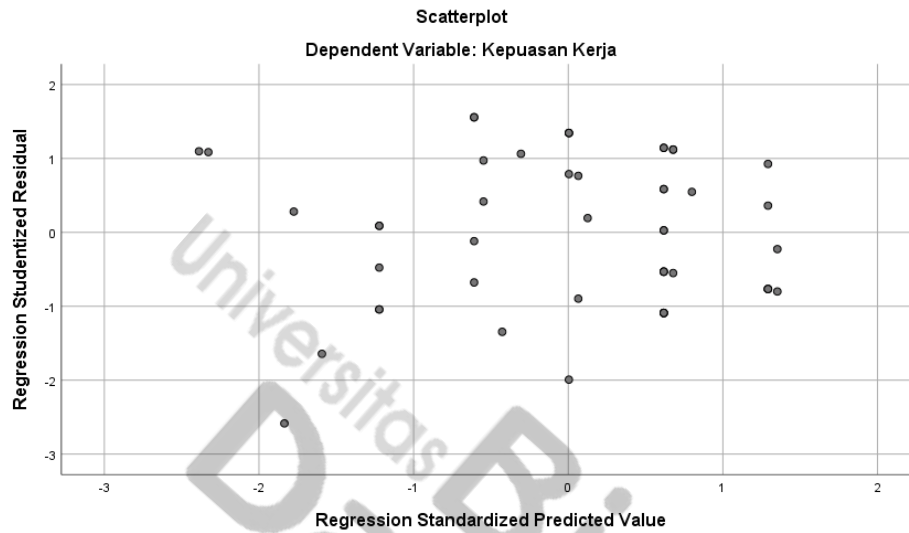
Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa:

- Angka tolerance pada variabel Pengembangan karir (X1) sebesar  $0,608 > 0,1$  dan VIF  $1.641 < 10$  menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dalam bantuan model regresi.
- Angka tolerance pada variabel fasilitas kerja (X2) sebesar  $0,611 > 0,1$  dan VIF  $1.648 < 10$  menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dalam bantuan model regresi.

Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terjadi multikolinearitas karena memiliki nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ .

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot**



Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi atau bebas dari heteroskedasitas pada model regresi.

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Ditujukan guna menjamin penggunaan instrumen penelitian, seperti kuesioner, benar-benar telah mengukur sesuatu yang diukur. Data dikumpulkan dari 45 responden, dalam hal ini karyawan PT Sinar Pematang Mulia II. menggunakan SPSS versi 26 untuk analisis faktor guna mengidentifikasi dimensi yang mendasari item-item kuesioner.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	Sig	R-hitung	R-tabel	Keterangan
<b>Pengembangan Karir (X1)</b>				
X1.1	0.000	0.598	0.284	Valid
X1.2	0.011	0.358	0.284	Valid
X1.3	0.000	0.559	0.284	Valid
X1.4	0.000	0.515	0.284	Valid
X1.5	0.038	0.294	0.284	Valid
X1.6	0.000	0.497	0.284	Valid
X1.7	0.002	0.419	0.284	Valid
X1.8	0.000	0.520	0.284	Valid
X1.9	0.000	0.628	0.284	Valid
X1.10	0.000	0.556	0.284	Valid
<b>Fasilitas Kerja (X2)</b>				
X2.1	0.000	0.782	0.284	Valid
X2.2	0.000	0.763	0.284	Valid
X2.3	0.004	0.401	0.284	Valid
X2.4	0.004	0.397	0.284	Valid
X2.5	0.016	0.282	0.284	Valid

X2.6	0.001	0.458	0.284	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>				
Y.1	0.000	0.548	0.284	Valid
Y.2	0.011	0.358	0.284	Valid
Y.3	0.000	0.490	0.284	Valid
Y.4	0.000	0.635	0.284	Valid
Y.5	0.007	0.375	0.284	Valid
Y.6	0.000	0.291	0.284	Valid
Y.7	0.000	0.548	0.284	Valid
Y.8	0.049	0.380	0.284	Valid
Y.9	0.035	0.330	0.284	Valid
Y.10	0.002	0.432	0.284	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian validitas, dari ketiga variabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki r-hitung > r-tabel dan nilai sig < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,846 > 0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,859 > 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,786 > 0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach pada variabel pengembangan karir sebesar 0,846, > 0,6, variabel fasilitas kerja 0,859 > 0,6 dan variabel kepuasan kerja 0,786 > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item ketiga variabel dinyatakan reliabel karena lebih besar daripada nilai standarisasi reliabilitas yaitu sebesar 0,60.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 10**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

#### Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	41.60	7.0		5.809	.000
Pengembangan Karir	.370	.160	.409	2.312	.002
Fasilitas Kerja	.406	.198	.442	2.365	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 41,654 + 0,370 (X_1) + 0,406 (X_2) + e$$

Hasil uji regresi yang dinyatakan pada persamaan  $Y = 41,654 + 0,370 (X1) + 0,406 (X2)$  menggambarkan bahwa nilai awal variabel terikat (Y) adalah memiliki pengertian jika variabel pengembangan karir (X1), fasilitas kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) memiliki persentase sebesar 41,60 persen.

Setiap kenaikan satu satuan pada variabel pengembangan karir akan menaikkan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,370 satuan, sedangkan setiap kenaikan satu satuan pada variabel fasilitas kerja akan menaikkan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,406 satuan.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,321 <sup>a</sup>	,103	,065	,18235

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil tabel 11 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi merangkum hasil analisis regresi, yang menggambarkan seberapa baik model regresi tersebut memprediksi variabel terikat berdasarkan variabel bebas (X1 dan X2). Berikut penjelasan dari masing-masing kolom dalam tabel:

- **R (Koefisien Korelasi)**: Nilai sebesar 0,321 menunjukkan tingkat korelasi antara variabel prediktor (X1 dan X2) dengan variabel terikat. Nilai R berkisar dari -1 sampai 1, dengan angka lebih dekat ke 1 atau -1 menunjukkan hubungan yang lebih kuat. Dalam hal ini, hubungan antara variabel terikat dan prediktor cenderung lemah (0,321).
- **R Square (Koefisien Determinasi)**: Nilai sebesar 0,103 menunjukkan bahwa sekitar 10,3% variasi dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel prediktor (X1 dan X2). Ini adalah ukuran seberapa baik model menjelaskan variasi data.
- **Adjusted R Square (R Square Tersesuaikan)**: Nilai sebesar 0,065 sedikit lebih rendah dari R Square, yang menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kemampuan model untuk memprediksi turun. Ini berguna untuk menilai seberapa baik model bekerja ketika ada lebih dari satu variabel prediktor.
- **Std. Error of the Estimate (Standar Error Estimasi)**: Nilai sebesar 0,18235 menggambarkan rata-rata penyimpangan prediksi model dari nilai yang sebenarnya. Semakin kecil standar error, semakin baik prediksi model.

Secara keseluruhan, model ini memiliki kekuatan prediksi yang lemah, dengan hanya sebagian kecil variasi yang bisa dijelaskan oleh X1 dan X2. Kepuasan kerja ternyata dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, di antaranya adalah pemberdayaan karyawan, dukungan organisasi, pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan, dan apresiasi yang diterima oleh karyawan. Setiap faktor ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Hipotesis (t)**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.60	7.0		5.809	.000
Pengembangan Karir	.370	.160	.409	2.312	.002
Fasilitas Kerja	.406	.198	.442	2.365	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 12 yang menunjukkan hasil uji t, terdapat informasi mengenai koefisien yang diperoleh dari analisis regresi, yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.



1. Untuk variabel Pengembangan Karir, koefisiennya adalah 0.370 dengan nilai t sebesar 2.312 dan signifikansi sebesar 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena nilai signifikansi kurang dari 0.05.
2. Untuk variabel Fasilitas Kerja, koefisiennya adalah 0.406 dengan nilai t sebesar 2.365 dan signifikansi sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang sangat rendah menunjukkan kepastian tinggi tentang adanya pengaruh.

Secara keseluruhan, hasil uji t menunjukkan bahwa baik Pengembangan Karir maupun Fasilitas Kerja secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, dengan nilai signifikansi yang mendukung keberartian pengaruh dari masing-masing variabel independen tersebut.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.50	2	5.355	1.236	.003 <sup>b</sup>
	Residual	102.371	48	3.573		
	Total	195.226	47			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 13 di atas, hasil uji F digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi secara keseluruhan menjelaskan variasi dalam variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.

Nilai F yang dihasilkan adalah rasio antara varians yang dijelaskan oleh model regresi (variens antara kelompok) dan varians yang tidak dijelaskan oleh model (variens dalam kelompok). Nilai F yang signifikan (di bawah 0.05) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan menjelaskan variasi dalam Kepuasan Kerja Karyawan secara signifikan. Dalam hal ini, nilai signifikansi sebesar 0.003 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan, karena nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi umum 0.05.

hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen dalam model regresi (Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja) secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan model tersebut secara efektif menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sucofindo Kota Palembang

Hasil analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian pada pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo dapat dilihat pada tabel 12. bahwa t-hitung 2,312 lebih besar dari t-tabel 2,010. Oleh karena itu  $H_a$  diterima dimana pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo Kota Palembang. Pengembangan karir yang dimaksud disini ialah prestasi kerja, eksposur dari atasan, jaringan kerja serta kesempatan untuk tumbuh menjadi lebih baik dalam pekerjaan. Menurut (Nurvitarsari, 2022) perkembangan karir merupakan perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Sedangkan menurut (Kurniawan, 2024) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Munir et al., 2022) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan bentuk upaya untuk menyeimbangkan kebutuhan karir individu dan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi. Pengembangan karir menjadi salah satu tujuan penting dari organisasi dinamis adalah untuk memastikan bahwa orang-orang mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan kedudukan dan peran mereka untuk mencapai tujuan. Adanya pengembangan karir akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Rivai, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Denovpriani & Wadud, 2024) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk)". Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja,

pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk). Begitu juga dengan penelitian (Selviana & Aliya, 2023) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja TBK Palembang”. Menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Selviana & Aliya, 2023)

Dari beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo Kota Palembang.

## 2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sucofindo Kota Palembang

Hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian pada fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT SUCIFINDO dapat dilihat pada tabel 12 bahwa t-hitung 2,365 lebih besar dari t-tabel 2,010. Oleh karena itu  $H_a$  diterima dimana fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo Kota Palembang. Fasilitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas alat kerja, perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

(Monde et al., 2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja ialah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan pekerjaannya. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun kelancaran peralatan (Shabrina & Chair, 2020). Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, sutau perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional. Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan. Oleh karena itu fasilitas kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa puas bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shabrina & Chair, 2020) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang” yang menunjukkan hasil bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Hasibuan, 2023) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” yang menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo Kota Palembang.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sucofindo Kota Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo.
2. Terdapat pengaruh positif antara variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo.
3. Terdapat pengaruh positif antara variabel pengembangan karir, dan failitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo Kota Palembang, secara simultan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK PALEMBANG. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Ardiansyah, R. P., & Aliya, S. (2024). The Influence of Cross-Divisional Communication and Career Development on Employee Morale at PT. PLN (Persero) Ampera Branch. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 2(4), 211–225. <https://doi.org/10.61194/IJMB.V2i4.229>
- Darmawan, W. D., & Aliya, S. (2024). Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 4(5), 870–875. <https://jurnal.minartis.com/index.php/jebs/article/view/2009>
- Denovpriani, E., & Wadud, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus : PT . PP. London Sumatra Indonesia Tbk. 5(5), 3919–3940.
- Faizal, M. R., & Aliya, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Strategi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tebing Gerinting pada Era New Normal. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2327–2334. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2276>
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>

- Hasibuan, H. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 16–26.
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global. *Agora*, 3(Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan), 115–120.
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Munir, M., Issalillah, F., Darmawan, D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717–724. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.641>
- Novalia, D., & Aliya, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal abab Lematang Ilir (PALI). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1177–1183. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.613>
- Nurvitasari, F. V. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Selecta Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)*, 10(2), 32–37.
- Selviana, B., & Aliya, S. (2023). THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SEMEN BATURAJA TBK PALEMBANG. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Shabrina, N., & Chair, I. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 117. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/630>
- Simarmata, L. A., & Munthe, R. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugrah Kreasindo Tama Kota Medan. *Psikologika Journal*, 1(1), 29–41.
- Yamasitha, Y., Yudha, A. M., Dewi, R. C., & Saputra, D. (2022). Journal of Science Education and Management Business. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 21–29
- Zelika, T. S., & Aliya, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Era New Normal pada Coffee Shop di Kota Palembang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 564-571.