

## Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia-STTD

Rizqi Nur Adhitama<sup>1</sup>, Adriza<sup>2</sup>, Dudun Junaedi<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Mitra Bangsa

Corresponding author: [rizqinuradhitama@gmail.com](mailto:rizqinuradhitama@gmail.com)

---

### ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia-STTD. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya iklim kerja dan pengembangan karir untuk mencapai kepuasan kerja karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia-STTD. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 75 orang karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia-STTD, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik iklim kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia-STTD.

*Kata Kunci:* Iklim Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan, Politeknik Transportasi Darat, Indonesia

### ABSTRACT

---

This study aims to analyze the influence of work climate and career development on job satisfaction of employees at the Indonesian Land Transportation Polytechnic-STTD. The background of this study is based on the importance of work climate and career development in achieving job satisfaction of employees at the Indonesian Land Transportation Polytechnic-STTD. The method used in this study is quantitative with a descriptive and verification approach. Data were collected through questionnaires distributed to 75 employees at the Indonesian Land Transportation Polytechnic-STTD, then analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both work climate and career development have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on job satisfaction of employees at the Indonesian Land Transportation Polytechnic-STTD.

*Keywords:* Work Climate, Career Development, Employee Job Satisfaction, Land Transportation Polytechnic, Indonesia

---

### PENDAHULUAN

Pada era persaingan global, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya terampil tetapi juga adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, pengembangan karir karyawan menjadi prioritas strategis dalam upaya mempertahankan karyawan berprestasi dan mengurangi tingkat turnover.

Keikutsertaan manusia dalam suatu organisasi/institusi dilatar belakangi oleh suatu kebutuhan, yang diformulasikan dalam suatu perbuatan dan tindakan yang disebut perilaku, oleh karena itu seorang pimpinan dalam memotivasi bawahannya dihadapkan kepada keharusan agar bawahan mau mengikuti kehendak yang sesuai dengan tujuan motivasi itu sendiri. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi/institusi dapat tercapai

Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD, adalah salah satu institusi pendidikan tinggi vokasi di bawah naungan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia yang fokus pada bidang transportasi darat. memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola dan mengembangkan karir karyawannya. Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD perlu memastikan bahwa setiap

karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya, baik melalui pelatihan, promosi, maupun rotasi jabatan.

Lingkungan kerja yang berubah dan serta perubahan baik terhadap bentuk organisasi ataupun laju karir di organisasi yang positif telah menyebabkan seorang karyawan memiliki komitmen yang lebih untuk karir mereka dan adanya kecenderungan berkurangnya komitmen untuk organisasi mereka. Dengan demikian, karyawan pun perlu menyadari bahwa dia harus melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir melalui berbagai macam tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan sehingga mereka memiliki kesempatan untuk memajukan karirnya.

Dalam perencanaan karir, prosesnya dilakukan melalui identifikasi dan mengambil langkah-langkah individu untuk mencapai tujuan karirnya. Dalam proses identifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana pencapaian tujuan tersebut harus selaras. Sedangkan dalam manajemen karir (career management) prosesnya melalui organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan jumlah dan kualitas pegawai yang berbobot guna memenuhi kebutuha-kebutuhan di masa yang akan datang. Selain iklim kerja serta pengembangan karir yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator di dalam menciptakan komitmen karir seorang karyawan.

Dalam hal ini masih ada beberapa masalah yang terjadi di Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD yaitu iklim kerja yang tidak merata Meskipun iklim kerja secara umum dapat mempengaruhi kepuasan kerja, ada kemungkinan bahwa iklim kerja yang tercipta di Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD tidak merata di semua bagian organisasi. Beberapa departemen atau tim mungkin memiliki pengalaman iklim kerja yang lebih baik, sementara yang lain menghadapi masalah dalam komunikasi atau hubungan kerja yang kurang harmonis. Hal ini dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang bervariasi antara karyawan di berbagai divisi.

Kurangnya program pengembangan karir yang terstruktur Ketidakjelasan mengenai peluang untuk promosi, rotasi jabatan, atau akses ke pelatihan yang relevan dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Ini dapat menjadi salah satu masalah utama yang memengaruhi karyawan di Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD. Tekanan kerja dan target yang tidak realistis ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, meskipun iklim kerja secara keseluruhan tetap baik. Karyawan mungkin merasa tertekan, yang berdampak pada motivasi dan kinerja.

Kurangnya umpan balik dan apresiasi perusahaan Ketidakmampuan manajemen untuk memberikan umpan balik yang jelas dan apresiasi terhadap kinerja karyawan bisa mengurangi rasa dihargai, yang akhirnya memengaruhi kepuasan kerja Faktor Eksternal yang mempengaruhi iklim kerja dan pengembangan karir seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, atau perkembangan teknologi juga dapat mempengaruhi iklim kerja dan pengembangan karir di perusahaan. Ketidakpastian dalam kondisi ekonomi atau perubahan teknologi yang cepat bisa membuat karyawan merasa tidak aman atau terancam, yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja meskipun perusahaan telah menyediakan program pengembangan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun Tesis dengan judul "Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD". Menurut Sumantri (2011), iklim kerja adalah suasana, kondisi, dan lingkungan psikologis yang tercipta dalam organisasi yang terbentuk dari interaksi antara struktur organisasi, kebijakan manajerial, teknologi, serta pengaruh lingkungan eksternal. Menurut (Faustino Cardoso Gomes, 2003) pengembangan karir adalah proses terencana yang

dilakukan organisasi untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman kerja mereka agar dapat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi sesuai potensi dan tujuan karir masing-masing. Menurut Hariadja (2012), kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian mereka terhadap kondisi kerja, imbalan, hubungan dengan rekan dan atasan, serta peluang pengembangan diri.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan yang diajukan oleh peneliti mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian empiris. Hipotesis bersifat sementara, artinya belum pasti benar sampai dilakukan pengujian dengan data.

Sesuai dengan kerangka pemikiran diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia – STTD
2. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia – STTD
3. Terdapat pengaruh iklim kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Solimun, Amanu, & Fernandes (2018) dalam Santoso dan Madiistriyatno (2021:4) Metode Kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi terhadap hasil analisis untuk bisa mendapatkan informasi untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Sugiono (2016:78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD berjumlah 300 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2013:149). Sampel di ambil menggunakan rumus slovin dengan 10% yaitu hasilnya sebanyak 75 orang sampel karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan penyebaran angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Validitas Iklim Kerja**

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa 6 indikator pada variabel iklim kerja memiliki nilai significant < 0,005 berdasarkan kolom total pearson correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 indikator pertanyaan dinyatakan valid dan 1 indikator dinyatakan tidak valid karena diatas nilai significant < 0,005.

**B. Uji Validitas Pengembangan Karir**

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa nilai sig-(2-tailed) antara tiap-tiap item dengan total 5 item pertanyaan untuk instrumen pengembangan karir dibawah 0,05 sebanyak 5 item pertanyaan maka dinyatakan valid.

**C. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa semua indikator pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai significant < 0,005 berdasarkan kolom total pearson correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 indikator pertanyaan dinyatakan valid dan 1 indikator dinyatakan tidak valid karena diatas nilai significant < 0,005.

**D. Uji Reliabilitas Iklim Kerja**

Dari hasil pengujian reliabilitas variabel iklim kerja, 6 item pertanyaan memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,796 yaitu lebih besar dari 0,70 dan dinyatakan reliabel.

**E. Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel pengembangan karir, 5 pertanyaan memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,717 yaitu lebih besar dari 0,70 dan dinyatakan reliabel.

**F. Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel kepuasan kerja, 4 item pertanyaan memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,751 yaitu lebih besar dari 0,70 maka dinyatakan reliabel.

**G. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F**

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Iklim Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara Simultan

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.587	2.378		6.556	.000
	Iklim Kerja	.228	.166	.303	1.371	.000
	Pengembangan Karir	.142	.204	.153	.694	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresi:  $y = a + bx_1 + cx_2$

y = variabel Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x1  
 x 1 = variabel Iklim Kerja  
 c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2  
 x 2 = variabel Pengembangan Karir

diperoleh hasil:  $y = 15.587 + 0.228x_1 + 0.142x_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai iklim kerja sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan pengembangan karir sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kepuasan kerja sebesar  $15.587 + 0.228 + 0.142$  sama dengan sebesar 15,957

Tabel 2. Koefisien Determinasi Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690a	.636	.509	2.407
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Kerja				

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi,  $KD = R^2 \times 100\% = 0,636 \times 100\% = 63,6\%$ . Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja dan pengembangan karir secara simultan memberikan pengaruh sebesar 63,6% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.618	2	7.809	1.348	.000b
	Residual	417.049	72	5.792		
	Total	432.667	74			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Kerja						

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh iklim kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Iklim Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD sebesar 83%.
2. Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD sebesar 61,1%.

3. Iklim Kerja dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD sebesar 63,6%.

## SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan di atas maka penulis memeberikan beberapa saran

1. Bagi Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD agar mampu mendorong karywan untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan..
2. Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD perlu menciptakan keadaan iklim kerja yang kondusif berhubungan dengan aspek – aspek pekerjaan.
3. Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kebijakan pengembangan karir kepada karyawan. Seperti kenaikan jabatan kepada karyawan, pengadaan konseling karir, pelatihan bagi karyawan serta peningkatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

## REFERENSI

- Abd. Rohman. 2017. Dasar Dasar Manajemen. Malang. Inteligencia Media.
- Abdi, N., & Wahid, M. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. PARADOKS. Jurnal Ilmu Ekonomi, 1(1), 66-81.
- Ajat Rukajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Yogyakarta. Deepublish.
- Akromah, P., Madiistriyatno, H., Panjaitan, E,H.H. 2024. Pengaruh Motivasi Dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta. <https://www.ojs.cahayamandalika.com/>.
- Arikunto, S. 2019. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Brown, S. P. & Leigh, T. W. 2006. A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. New York: Academy of Management.
- Cohen and Holliday. 2004. Statistic for Social Scientist, Harper & Row. Publisher London.
- Djati, J., Madiistriyatno, H., dan Nurakhim, B. 2024. Pengaruh Kompetensi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi. <http://journal.ikopin.ac.id/>.
- Edison, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Ekantiana, E., Madiistriyatno, H., Hasudungan, E.H. 2024. The Effect Of Competence, Career Path Improvement And Job Satisfaction On Nurse Performance At Premier Bintaro Hospital. <https://www.ejournal.seaninstitute.or.id/>.
- Enny, W. Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber daya Manusia. Surabaya. UBRAHA Manajemen Press.
- Enny, W. Mahmudah. 2021. Manajemen Sumber daya Manusia. Surabaya. UBRAHA Manajemen Press.
- Faustino Cardoso Gomes. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gomes, F. C. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (dalam Nurcahyo, 2012). Yogyakarta: Andi Offset.
- Hanafi Hanafi, H., Madiistriyatno, H., Panjaitan, E,HH. 2024. The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Nurse Performance At The Pamulang Baby Mother And Child Hospital (RSIA). <https://www.ejournal.seaninstitute.or.id/>.
- Handayani, Ririn. 2020. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta. Trussmedia. Grafika.
- Hariandja, M. T. E. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Kencana. Jakarta, Indonesia.
- Hasibuan, M. S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Khaerul Umam. (2016). Perilaku Organisasi (Ke 1). Cv Pustaka Setia Bandung
- Khaeruman et al. 2021. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Banten. CV. AA. Rizky.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nurcahyo, Anton.(2011). Analisis Variabel-variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan, Jurnal Eksis, Vol 7 (2), 1816-2000

- Nyoto. 2019. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Uwais. Inspirasi Indonesia.
- Putra et al. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Jambi. <http://ekonomis.unbari.ac.id/>
- Santoso, I & Madiistriyatno, H. 2021. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta Indigo Media.
- Simamora. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Gramedia.
- Soelistya et al. 2021. Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Iplementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Sidoarjo. Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sumantri, A. (2011). Metode penelitian kesehatan. Kencana.
- Tsauri, S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember. STAIN Jember Press.
- Umam, R. 2016. Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliani. 2023. Pengantar Bisnis Manajemen, Pembiayaan, Pemasaran dan Operasional. In Diandra Kreatif. PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Yusup. 2021. Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Pagar Alam: LD Media