

The Influence of Organizational Environment and Employee Career Development on Job Satisfaction through Intrinsic Motivation as an Intervening Variable at PT Crestec Indonesia [Pengaruh Lingkungan Organisasi dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening pada PT Crestec Indonesia]

Mega Dwi Sri Utami¹⁾, Ridfah Abadiyah^{*2)}

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rfdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to test the effect of Knowledge Sharing and Person Job - Fit on Innovative Work Behavior with Organizational Climate as a mediator in IKM Tas UD. Suwarlandono Art Sidoarjo. This study is a quantitative study with Descriptive Statistics data analysis methods and testing methods include: Descriptive Statistics Test, Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, Path Analysis and Sobel Test to see the effect of Mediating variables. Data collection was carried out by questionnaire resulting in 125 valid samples. The results of the study showed that there was no positive and significant effect of each of the Knowledge Sharing and Person Job - Fit variables on Innovative Work Behavior. While the mediation variable Organizational Climate plays a very important role in mediating the effect of Knowledge Sharing and Person Job - Fit on Innovative Work Behavior. The limitations of the study lie in the lack of relevant references to support the preparation of the study. However, the results of the study provide updates for further researchers.*

Keywords - Organizational Environment, Employee Career Development, and Job Satisfaction, Intrinsic Motivation.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Knowledge Sharing dan Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior dengan Organizational Climate sebagai mediasi di IKM Tas UD. Suwarlandono Art Sidoarjo. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode analisis data Statistik Deskriptif dan metode pengujian meliputi : Uji Statistic Descriptive, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Analisis Jalur dan Uji Sobel Test untuk melihat pengaruh variabel Mediasi. Pengumpulan data dilakukan secara kuesioner menghasilkan data valid sebanyak 125 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan dari masing – masing variabel Knowledge Sharing dan Person Job -Fit terhadap Innovative Work Behavior. Sedangkan variabel mediasi Organizational Climate sangatt berperan dalam memediasi pengaruh Knowledge Sharing dan Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior. Keterbatasan penelitian terletak pada kurangnya referensi yang relevan untuk menunjang penyusunan penelitian. Namun hasil penelitian yang dilakukan memberikan keterbaruan bagi peneliti seanjutnya.*

Kata Kunci - Lingkungan Organisasi, Pengembangan Karir Karyawan, Kepuasan Kerja, Motivasi Intrinsik.

I. PENDAHULUAN

Ada banyak harapan dan masalah di sektor korporat. Beberapa di antaranya termasuk pergeseran teknologi, peningkatan daya saing internasional, dan ketidakstabilan ekonomi. Karena mereka bertanggung jawab untuk merancang strategi, melaksanakannya, dan mengawasi pelaksanaannya, karyawan—yang juga dikenal sebagai sumber daya manusia—merupakan aset organisasi yang paling berharga dalam hal produktivitas. Perusahaan harus memprioritaskan komunikasi dan interaksi yang lebih baik dengan pekerja untuk lebih memahami keinginan dan aspirasi mereka (Bagis, 2020). Kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan organisasi. Pekerja yang menikmati apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah cenderung tidak akan berhenti atau diberhentikan. Pada tahun 2008, Hakim... Hasil dari tempat kerja yang menyenangkan meliputi pemecahan masalah yang terbuka, sikap loyal, kerja sama yang baik, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, serta keinginan setiap orang untuk mengupayakan produktivitas dan keunggulan maksimum dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, pekerja yang tidak bahagia cenderung lebih banyak mengobrol selama jam kerja, mengalami tingkat stres yang tinggi, tidak masuk kerja karena sakit, kurang berinteraksi dengan atasan, dan tidak puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Sejumlah tindakan krusial yang dilakukan oleh karyawan turut menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Kebiasaan kerja seseorang, seperti tingkat usaha, tekad, dan produktivitas, dapat terpengaruh oleh hal ini. Akibatnya, lintasan karier karyawan akan semakin terbatas seiring dengan pesatnya pertumbuhan perusahaan (Hariandja, 2009), yang memungkinkan perilaku tersebut menjadi matang dan berdampak signifikan terhadap pertumbuhan dan kemajuan organisasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh Samsudin (2006), perkembangan karier Karyawan terlibat dalam pengembangan karier ketika mereka menjalani kesempatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Dalam proyek pengembangan karier, baik pemberi kerja maupun pekerja memiliki peran untuk dimainkan, sesuai dengan gagasan pengembangan karier yang ditentukan. Organisasi dan perusahaan memiliki tugas untuk membantu calon pekerja dalam mencapai setiap jenjang profesional sesuai dengan rencana karier mereka, dan orang-orang memiliki tugas untuk merancang karier mereka sendiri. Salah satu kekuatan pelengkap yang dibutuhkan untuk kesuksesan profesional adalah motivasi intrinsik, yang terkadang dikenal sebagai dorongan batin. Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang kuat dan antusiasme terhadap pekerjaan merupakan dua hasil nyata dari motivasi intrinsik. Pada tahun 2009, Akbar

PT. Crestec Indonesia merupakan organisasi yang bercita-cita menjadi yang teratas dalam profesinya; perusahaan ini bergerak di bidang industri percetakan dan pengemasan. Salah satu komponen terpenting dalam mencapai tujuan ini adalah tenaga kerja, atau sumber daya manusia. Keadaan tempat kerja masih belum memadai, dan organisasi belum terstruktur dengan baik, sehingga evaluasi kinerja belum dilakukan secara seragam berdasarkan bakat karyawan. Akibatnya, penurunan kinerja masih sering terjadi di perusahaan ini. Akibatnya, karyawan kurang berinvestasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik, kurang berkomitmen terhadap perusahaan, dan tidak senang dengan kolaborasi yang terjadi. Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuannya untuk menginspirasi karyawannya agar secara konsisten memberikan pekerjaan yang luar biasa. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian, "Bagaimana gaya kepemimpinan, tunjangan, dan lingkungan kerja fisik semuanya berinteraksi untuk memengaruhi kinerja karyawan?" berdasarkan definisi sebelumnya PT. Crestec Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Crestec Indonesia

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan organisasi mempengaruhi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening?
4. Apakah pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening?
5. Apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening?

Pertanyaan penelitian :

Apakah pengaruh lingkungan organisasi dan pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik

Kategori SDG's :

Sesuai dengan kategori SDG's artikel ilmiah ini menggunakan SDG's pada point ke 8 yaitu Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (Decent work and economic growth).

LITERATUR REVIEW

Lingkungan Organisasi

Menurut [Ignatius Soni Kurniawan] Lingkungan fisik orang-orang di tempat kerja berdampak pada seberapa senang mereka melakukan tugas sehari-hari. Suasana kerja yang positif dapat mendorong penyelesaian tugas, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Terdapat 5 indikator lingkungan organisasi yaitu : tanggung jawab

- Konformitas/pengaruh sosial : tingkat dimana individu dalam organisasi cenderung mengikuti norma, nilai, atau tindakan yang diterima dalam kelompok atau lingkungan organisasi. Ini mencerminkan sejauh mana individu merasa tekanan untuk sesuai dengan harapan sosial atau mengikuti pandangan mayoritas.
- Semangat kelompok : Tingkat motivasi, keterlibatan, dan identifikasi individu dengan tujuan, nilai, dan tujuan kelompok atau organisasi. Ini mengukur tingkat seberapa kuat individu merasa terikat dengan kelompok tempat mereka bekerja dan sejauh mana mereka berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan kelompok.
- Penghargaan : Pengenalan, pujian, atau kompensasi yang diberikan kepada individu sebagai respons terhadap kinerja atau kontribusi mereka dalam organisasi. Ini mencakup sejauh mana penghargaan diberikan secara konsisten dan adil, serta bagaimana penghargaan tersebut mempengaruhi motivasi dan kepuasan individu.
- Kejelasan organisasi: Tingkat di mana tujuan, ekspektasi, prosedur, dan harapan organisasi disampaikan secara jelas kepada anggota. Ini melibatkan sejauh mana anggota organisasi memahami peran mereka, tugas-tugas yang diharapkan, dan standar kualitas atau kinerja yang harus dicapai.

Pengembangan Karir

Menurut [Tamara Farisa Putri] mendefinisikan pengembangan karir sebagai kegiatan Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mengejar karir yang diinginkan. Karyawan atau organisasi memotivasi diri mereka untuk tampil maksimal dalam melayani dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta semua pekerjaan. Ada lima indikasi pertumbuhan profesional, yaitu:

1. Peningkatan Keterampilan : Jumlah keterampilan baru yang dikuasai individu dalam jangka waktu tertentu, seperti pelatihan, sertifikasi, atau pengembangan keterampilan teknis atau lunak.
2. Kenaikan Jabatan : Transisi individu dari posisi atau peran yang lebih rendah ke posisi atau peran yang lebih tinggi dalam struktur organisasi, biasanya diukur dengan perubahan jabatan atau tanggung jawab.
3. Peningkatan Penghasilan : Persentase atau nilai nominal peningkatan penghasilan individu dalam periode waktu tertentu, mencerminkan pengakuan atas prestasi dan tanggung jawab yang lebih besar.
4. Peningkatan Jaringan Profesional : Jumlah relasi baru yang dibangun oleh individu dalam dunia profesional, terukur dalam jumlah kontak atau partisipasi dalam acara industri.

Kepuasan Kerja

Menurut [Muis Fauzi Rambe] mendefinisikan Kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan sikap seseorang tentang pekerjaannya, dengan mempertimbangkan perbedaan antara gaji riil karyawan dan jumlah yang mereka rasa menjadi hak mereka. berdasarkan penilaian mereka terhadap nilai pekerjaan mereka. Terdapat 5 indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji dan Kompensasi: Penilaian pegawai terhadap jumlah gaji dan kompensasi yang mereka terima dalam hubungannya dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Lingkungan Kerja: Tingkat kenyamanan dan kesesuaian lingkungan kerja fisik, termasuk fasilitas, kenyamanan, dan keamanan.
3. Pengakuan dan Penghargaan: Penilaian individu terhadap apakah upaya dan kontribusi mereka diakui dan dihargai oleh atasan dan organisasi.
4. Kemajuan Karir: Penilaian individu terhadap peluang pengembangan dan promosi dalam organisasi, serta kemajuan karir yang mereka alami.
5. Kebijakan Organisasi: Penilaian individu terhadap berbagai kebijakan organisasi, termasuk kebijakan terkait fleksibilitas waktu kerja, cuti, dan lain-lain.

Motivasi Intrinsik

Menurut [Ahmad Munif] mendefinisikan motivasi intrinsik semangat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Setiap orang bisa termotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Dalam pekerjaan, motivasi ini digerakkan oleh keinginan untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang termotivasi akan menunjukkan usaha dalam pekerjaannya dan memikirkan seberapa keras, berfokus, dan gigih mereka melakukannya. Motivasi ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jadi, semangat intrinsik ini membuat karyawan bersemangat dan bekerja dengan lebih baik. Terdapat 4 indikator motivasi intrinsik yaitu :

1. Kepuasan dalam Pekerjaan: Tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan oleh individu terkait dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan dalam pekerjaan.

2. Minat Terhadap Pekerjaan: Tingkat ketertarikan dan antusiasme individu terhadap tugas-tugas dan aktivitas yang terkait dengan pekerjaan mereka.
3. Keterlibatan dan Konsentrasi: Tingkat fokus dan keterlibatan individu dalam pekerjaan mereka, serta kemampuan mereka untuk terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas yang mereka lakukan.
4. Kepuasan dalam Pengembangan Pribadi: Tingkat kepuasan individu terhadap perkembangan pribadi dan pertumbuhan yang mereka alami melalui pekerjaan mereka.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. dimana penelitian kuantitatif peneliti melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Dalam teknik analisis pada penelitian ini menggunakan pengolahan data software SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah 161 karyawan yang tersebar dalam beberapa bagian produksi, maka pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Pengambilan sampel yakni menggunakan rumus slovin, rumus slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

Diketahui

$N = 161$

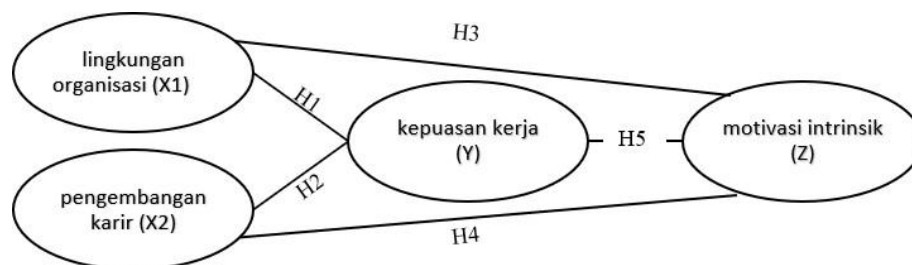
$e = 5\% (0,5)$

$$n = \frac{161}{1 + 250,5\%} = \frac{161}{1 + 0,625} = \frac{161}{1,625} = 99,076 = 100$$

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik proporsive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan perimbangan atau kriteria-kriteria. Pada penelitian ini kriteria responden adalah status karyawan, usia karyawan, dan lama bekerja. Dalam penelitian ini akan dikumpulkan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari sumber awal yaitu manusia. Data primer tersebut dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh responden. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang digunakan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan PT Crestec. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak pertama yaitu PT Crestec yang memberikan sejumlah nama, posisi jabatan, usia, dan lama bekerja di pabrik tersebut. pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara. Wawancara yang dilakukan adalah jenis wawancara terbimbing tertentu karena mengikuti aturan yang telah disiapkan sebelumnya dalam bentuk kuesioner.

Populasi yang dipilih untuk suatu penelitian memiliki hubungan langsung dengan masalah yang sedang diselidiki. Seluruh jumlah unit analisis yang sifat-sifatnya akan dihipotesiskan dikenal sebagai populasi, atau universal. (Singarimbun, 1989)

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Memahami hipotesis dalam penelitian kuantitatif didasarkan pada prediksi peneliti terhadap bagan yang diharapkan antar variabel. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berdasarkan model hipotetik pada gambar:

H1 : Lingkungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H3 : lingkungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik

H4 : pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik

H5 : Lingkungan Organisasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik

Teknik Pengumpulan Data

Pada dasarnya pengumpulan data ini menggunakan metode kuesioner. Instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian (Agus Purwanto, 2018) Kuesioner pada penelitian ini dibagikan kepada karyawan PT Crestec Indonesia dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

Sangat setuju	: skala 5
Setuju	: skala 4
Netral	: skala 3
Tidak setuju	: skala 2
Sangat tidak setuju	: skala 1

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya jika instrument kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010). Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan kekonsistenan responden dalam menjawab kuesioner. Suatu angket dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 17.0 for windows dengan model Alpha Cronbach's yang diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai 1.

c. Uji Asumsi Klasik

Salah satu uji yang diperlukan untuk regresi linier adalah uji klasik. Jika kondisi normal normalitas, multikolinearitas (nilai-nilai independen), autokorelasi, dan heteroskedastisitas terpenuhi, model regresi akan memberikan estimasi yang tidak terduga. Praduga tradisional yang disebutkan di atas akan dibahas secara lebih rinci di bagian selanjutnya. Itu harus tanpa penyimpangan data seperti normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi untuk menghasilkan model regresi yang layak.

d. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi variabel regresi independen dan model regresi variabel dependen. Data yang terdistribusi teratur atau hampir sama menghasilkan model regresi yang kuat. Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel yang dianalisis sesuai dengan persyaratan untuk distribusi normal. Uji normalitas ini membandingkan asymp. Sign. (2-tailed) dengan taraf signifikansi (α) 5% menggunakan Kolmogorow-Smirnov dengan uji goodness of fit. Data terdistribusi teratur jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5%. Jika Tanda. (2-tailed) $> 0,05$, maka distribusi data penelitian normal atau pengujian dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik. Jika Tanda. (2-tailed), maka distribusi data penelitian tidak normal dan pengujian dilakukan dengan menggunakan statistik nonparametrik.

e. Uji t

Untuk menentukan seberapa besar efek individu dari variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini berkontribusi pada penjelasan parsial dari variabel dependen, uji-t yang berbeda dilakukan. Nilai p (atau angka signifikan t pada output software SPSS 17.0 for Windows) dari masing-masing koefisien korelasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Data Gender Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	41	41	41	41
	Wanita	59	59	59	100
	Total	100	100	100	

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2. terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah wanita berjumlah sebanyak 59 karyawan PT. Crestec Indonesia dengan presentase sebesar 59%. Sedangkan responden berjenis kelamin pria berjumlah 41 karyawan PT. Crestec Indonesia dengan presentase sebesar 41%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan usia menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Statistik Deskriptif Data Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-20 Tahun	9	9	9	9
	21-30 Tahun	91	91	91	100
	Total	100	100	100	

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5.2 terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah 21 – 30 tahun berjumlah sebanyak 91 karyawan PT. Crestec Indonesia dengan presentase sebesar 91%. Sedangkan responden berusia 17 – 20 tahun berjumlah 9 karyawan PT. Crestec Indonesia dengan presentase sebesar 9%.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang terdapat dalam kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak [1]. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitupun sebaliknya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Organisasi (X ₁)	X1.1	0,682	0,197	Valid
	X1.2	0,750	0,197	Valid
	X1.3	0,715	0,197	Valid
	X1.4	0,727	0,197	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	X2.1	0,505	0,197	Valid
	X2.2	0,807	0,197	Valid
	X2.3	0,704	0,197	Valid
	X2.4	0,774	0,197	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,745	0,197	Valid
	Y.2	0,782	0,197	Valid
	Y.3	0,719	0,197	Valid
	Y.4	0,766	0,197	Valid
	Y.5	0,717	0,197	Valid
	Z.1	0,723	0,197	Valid

Motivasi	Z.2	0,832	0,197	Valid
Intrinsik (Z)	Z.3	0,832	0,197	Valid
	Z.4	0,758	0,197	Valid

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Dari data yang terdapat pada tabel 4, semua item pertanyaan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,197) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari suatu alat pengukur tetap terjaga ketika digunakan oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda [2]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [3]. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuisisioner dianggap tidak *reliable*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Lingkungan Organisasi (X ₁)	0,684	0,6	<i>Reliabel</i>
Pengembangan Karir (X ₂)	0,661	0,6	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,794	0,6	<i>Reliabel</i>
Motivasi Intrinsik (Z)	0,793	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai *Cronbach's alpha* memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memvalidasi apakah asumsi-asumsi yang telah ditetapkan terpenuhi, sehingga dapat menghasilkan koefisien yang tidak oleh bias [2], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 27 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* [4] dengan nilai yang ditetapkan sebesar 5%. Apabila nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* melebihi 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,08726473
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,054
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,222
	99% Lower Bound	,211
	Confidence Interval	
	Upper Bound	,233

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 27 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Organisasi (X_1)	0,681	1,468	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pengembangan Karir (X_2)	0,454	2,202	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Intrinsik (Z)	0,519	1,928	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan *VIF*-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 27 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
----------	------	------------

Lingkungan Organisasi (X_1)	0,165	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pengembangan Karir (X_2)	0,884	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Intrinsik (Z)	0,275	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Lingkungan Organisasi (X_1) adalah 0.165 (>0.05), nilai signifikansi untuk Pengembangan Karir (X_2) adalah 0.884 (>0.05), dan nilai signifikansi untuk Motivasi Intrinsik (Z) adalah 0.275 (>0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Lingkungan Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Beta		
1	(Constant)	6,312		4,482	0,000
	Lingkungan Organisasi	0,434	0,357	4,630	0,000
	Pengembangan Karir	0,452	0,518	6,717	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,312 + 0,434X_1 + 0,452X_2 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 10 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 6,312 menunjukkan bahwa ketika variabel independen, yaitu Lingkungan Organisasi dan Pengembangan Karir diabaikan, maka nilai Kepuasan Kerja karyawan PT. Crestec Indonesia akan memiliki nilai sebesar 6,312.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Organisasi adalah positif, yaitu 0,434. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Lingkungan Organisasi meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kepuasan Kerja karyawan PT. Crestec Indonesia akan meningkat sebesar 0,434.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir adalah positif, yaitu 0,452. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Pengembangan Karir meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kepuasan Kerja karyawan PT. Crestec Indonesia akan meningkat sebesar 0,452.

Uji Hipotesis

Uji Path Analysis (analisis jalur)

Analisis jalur akan digunakan untuk mengestimasi pengaruh kausal antara variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut:

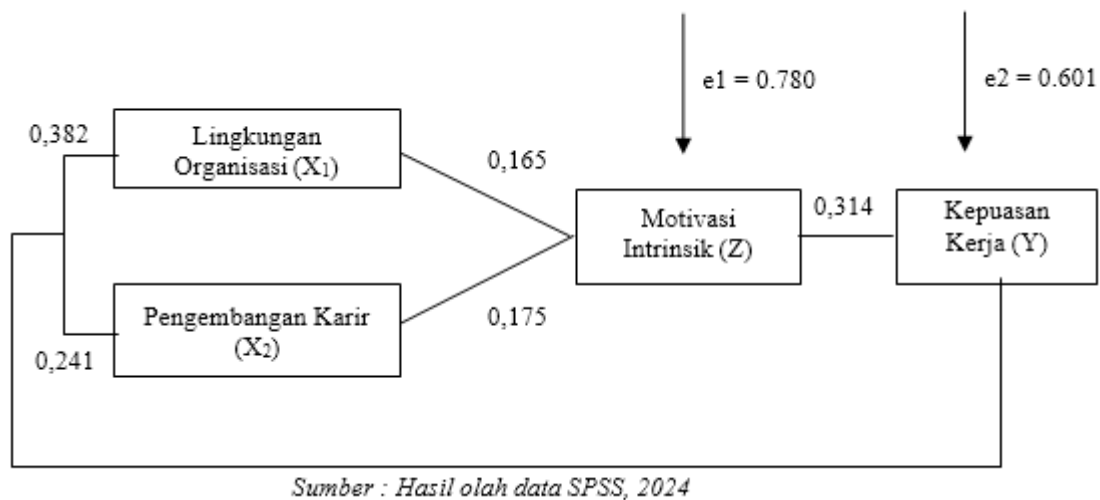
Tabel 10. Hasil Uji Path Analysis

Jalur	Standarized Beta	Sig.	Alpha	Keterangan
$X_1 - Z$	0,165	0,025	0,05	Signifikan
$X_2 - Z$	0,175	0,000	0,05	Signifikan
$X_1 - Y$	0,382	0,000	0,05	Signifikan
$X_2 - Y$	0,241	0,000	0,05	Signifikan

Z – Y	0,314	0,000	0,05	Signifikan
-------	-------	-------	------	------------

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Gambar 2. Hasil Uji path analysis



Berdasarkan hasil olah data pada Gambar 2. diatas, hasil analisis jalur pertama dapat dijelaskan bahwa antara Lingkungan Organisasi (X₁) dengan Motivasi Intrinsik (Z) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dengan hasil nilai signifikansi yaitu 0,025 kurang dari ($<$) $\alpha = 0,05$. Jalur kedua antara Pengembangan Karir (X₂) dengan Motivasi Intrinsik (Z) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 0,000 kurang dari ($<$) $\alpha = 0,05$. Jalur ketiga antara Lingkungan Organisasi (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 0,000 kurang dari ($<$) $\alpha = 0,05$. Jalur keempat antara Pengembangan Karir (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 0,000 kurang dari ($<$) $\alpha = 0,05$. Jalur kelima antara Motivasi Intrinsik (Z) dengan Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 0,000 kurang dari ($<$) $\alpha = 0,05$.

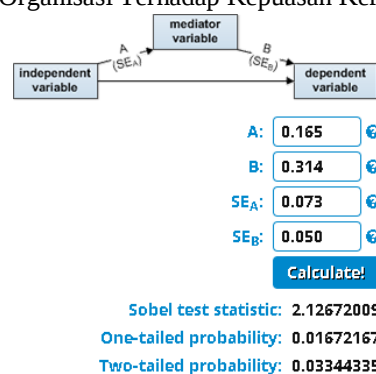
Uji Sobel

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel intervening kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi dan kinerja. Penelitian ini menggunakan *calculation for sobel test* dengan analisa jika p-value $<$ taraf signifikansi 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan.

Pengujian intervening merupakan pengujian terhadap b₁ dan dilanjutkan dengan b₂ dengan menggunakan rumus Sobel. Hasil pengujian pada model penelitian pengaruh Pengaruh Lingkungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Crestec Indonesia diperoleh sebagai berikut :

1. Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik

Gambar 3. Hasil Uji Sobel Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik

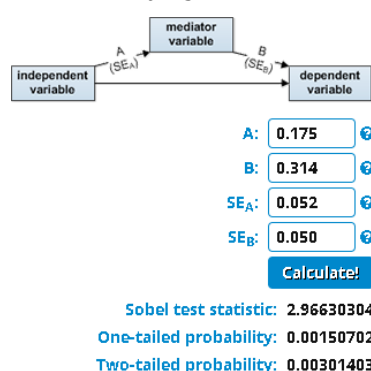


Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan perhitungan uji sobel pada gambar 2. menunjukkan nilai sobel test sebesar 2.126 dengan *probability* sebesar 0.000 yang mana kurang dari taraf signifikansi sebesar 0.05, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan pada model regresi. Hal ini berarti bahwa dalam uji sobel test, variabel lingkungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik karyawan PT. Crestec Indonesia.

2. Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik

Gambar 4. Hasil Uji Sobel Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik



Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan perhitungan uji sobel pada gambar 3. menunjukkan nilai sobel test sebesar 2.966 dengan *probability* sebesar 0.000 yang mana kurang dari taraf signifikansi sebesar 0.05, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan pada model regresi. Hal ini berarti bahwa dalam uji sobel test, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik karyawan PT. Crestec Indonesia.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 27 for Windows*:

1. H1 : Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 9, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan organisasi adalah 4,630. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,630 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan organisasi dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik karyawan PT. Crestec Indonesia.

2. H2 : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 9, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir adalah 6,717. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,717 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Crestec Indonesia.

3. H3 : Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik

Berdasarkan uji sobel yang telah dilakukan pada gambar 3, terlihat bahwa nilai *sobel test* untuk variabel pengaruh lingkungan organisasi melalui motivasi intrinsik adalah 2,126. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,126 > 1,985$), dan nilai signifikansi

0,033

< 0,05. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan organisasi dan Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik karyawan PT. Crestec Indonesia.

4. **H4 : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik**
Berdasarkan uji sobel yang telah dilakukan pada gambar 4, terlihat bahwa nilai *sobel test* untuk variabel pengaruh pengembangan karir melalui motivasi intrinsik adalah 2,966. Nilai *t* tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,966 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik karyawan PT. Crestec Indonesia.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296,489	3	98,83	34,363	,000 ^b
	Residual	276,101	96	2,876		
	Total	572,59	99			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 11, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 34.363$, yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2.699$, dengan nilai probabilitas atau sig sebesar $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Lingkungan Organisasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi intrinsik. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independent variabel) dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji Path Analysis Model 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 ^a	0,601	0,593	1,34081

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Organisasi

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 12. ditunjukkan nilai *R Square* pada model regresi 1 diperoleh sebesar 0,601 yang artinya 60,1% variasi Lingkungan Organisasi dan Pengembangan Karir dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja dan sebanyak 39,9% dapat dijelaskan melalui variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Path Analysis Model 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	0,780	0,773	0,93274

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Lingkungan Organisasi, Pengembangan Karir

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 13. ditunjukkan nilai *R Square* pada model regresi 2 diperoleh sebesar 0,780 yang artinya 78% variasi Lingkungan Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Intrinsik dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja dan sebanyak 22% dapat dijelaskan melalui variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Lingkungan Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Crestec Indonesia. Dengan demikian, jika lingkungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Crestec Indonesia semakin baik maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan PT. Crestec Indonesia. Sebaliknya, jika semakin buruk lingkungan organisasi karyawan, kemungkinan akan menurun pula kepuasan kerja karyawan PT. Crestec Indonesia. Lingkungan Organisasi karyawan PT. Crestec Indonesia diukur melalui beberapa indikator yakni konformitas/pengaruh sosial, semangat kelompok, penghargaan, kejelasan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja diukur melalui indikator gaji dan kompensasi, lingkungan kerja, pengakuan dan penghargaan, kemajuan karir, kebijakan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [5],[6],[7],[8] dimana Lingkungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengukuran lingkungan organisasi dalam penelitian ini mencakup beberapa indikator, yaitu konformitas atau pengaruh sosial, semangat kelompok, penghargaan, dan kejelasan organisasi. Konformitas atau pengaruh sosial mencerminkan sejauh mana karyawan merasa didukung dan dipengaruhi oleh rekan kerja serta atasan mereka. Semangat kelompok mengacu pada tingkat kebersamaan dan kerjasama antar karyawan yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penghargaan mencakup pengakuan dan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi mereka. Kejelasan organisasi mengacu pada pemahaman yang jelas mengenai tujuan, peran, dan tanggung jawab dalam organisasi. Semua indikator ini secara kolektif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Crestec Indonesia perlu terus memperbaiki dan mempertahankan aspek-aspek ini dalam lingkungan kerjanya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Crestec Indonesia. Dengan demikian, jika Pengembangan Karir yang dimiliki oleh karyawan PT. Crestec Indonesia semakin baik maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan PT. Crestec Indonesia. Sebaliknya, jika semakin buruk Pengembangan Karir karyawan, kemungkinan akan menurun pula kepuasan kerja karyawan PT. Crestec Indonesia. Pengembangan Karir karyawan PT. Crestec Indonesia diukur melalui beberapa indikator yakni peningkatan keterampilan, kenaikan jabatan, peningkatan penghasilan, peningkatan jaringan profesional. Sedangkan kepuasan kerja diukur melalui indikator gaji dan kompensasi, lingkungan kerja, pengakuan dan penghargaan, kemajuan karir, kebijakan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [9],[10],[11],[12] dimana Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan keterampilan mencerminkan sejauh mana karyawan mendapatkan pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Kenaikan jabatan mengacu pada promosi yang diterima karyawan sebagai pengakuan atas kinerja mereka. Peningkatan penghasilan mencakup penyesuaian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan prestasi kerja. Peningkatan jaringan profesional mengacu pada kesempatan karyawan untuk membangun hubungan dengan profesional lain dalam industri. Semua indikator ini secara kolektif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Crestec Indonesia perlu terus mengembangkan program-program yang mendukung pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Lingkungan Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik karyawan PT. Crestec Indonesia. Dengan demikian, jika lingkungan organisasi dengan didukung motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan PT. Crestec Indonesia semakin baik maka akan meningkat pula Kepuasan Kerja karyawan PT. Crestec Indonesia. Sebaliknya, jika semakin buruk lingkungan organisasi yang didukung oleh motivasi intrinsik karyawan, kemungkinan akan menurun pula Kepuasan Kerja karyawan PT. Crestec Indonesia. Lingkungan Organisasi karyawan PT. Crestec Indonesia diukur melalui beberapa indikator yakni konformitas/pengaruh sosial, semangat kelompok,

penghargaan, kejelasan organisasi. Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator gaji dan kompensasi, lingkungan kerja, pengakuan dan penghargaan, kemajuan karir, kebijakan organisasi. Sedangkan motivasi intrinsik diukur melalui kepuasan dalam pekerjaan, minat terhadap pekerjaan, keterlibatan dan konsentrasi, kepuasan dalam pengembangan pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [13], [14] dimana Lingkungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti budaya perusahaan yang inklusif dan kepemimpinan yang mendukung, dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Motivasi intrinsik yang tinggi, seperti rasa pencapaian, kepuasan akan pekerjaan, dan tanggung jawab, kemudian secara positif mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan organisasi yang baik dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik karyawan PT. Crestec Indonesia. Dengan demikian, jika Pengembangan Karir dengan didukung motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan PT. Crestec Indonesia semakin baik maka akan meningkat pula Kepuasan Kerja karyawan PT. Crestec Indonesia. Sebaliknya, jika semakin buruk Pengembangan Karir yang didukung oleh motivasi intrinsik karyawan, kemungkinan akan menurun pula Kepuasan Kerja karyawan PT. Crestec Indonesia. Pengembangan Karir karyawan PT. Crestec Indonesia diukur melalui beberapa indikator yakni peningkatan keterampilan, kenaikan jabatan, peningkatan penghasilan, peningkatan jaringan profesional. Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator gaji dan kompensasi, lingkungan kerja, pengakuan dan penghargaan, kemajuan karir, kebijakan organisasi. Sedangkan motivasi intrinsik diukur melalui kepuasan dalam pekerjaan, minat terhadap pekerjaan, keterlibatan dan konsentrasi, kepuasan dalam pengembangan pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [13], [15], [16] dimana Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara positif berkontribusi terhadap motivasi intrinsik individu, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang dapat memicu motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian pribadi dan rasa tanggung jawab. Hal ini menunjukkan pentingnya upaya organisasi dalam mendukung pengembangan karir karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Lingkungan Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Lingkungan Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama – sama terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik karyawan PT. Crestec Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [17], [18], [19], [20] dimana Lingkungan Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Intrinsik. Lingkungan organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dengan memberikan tantangan yang membangkitkan rasa pencapaian pribadi dan pertumbuhan profesional. Di sisi lain, pengembangan karir yang baik memberikan jalan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka, meningkatkan otonomi, dan memperluas tanggung jawab, yang semuanya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, lingkungan organisasi yang mendukung dan pengembangan karir yang terstruktur saling memperkuat untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Crestec Indonesia melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk aspek konformitas sosial, semangat kelompok, penghargaan, dan kejelasan organisasi, berperan penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Begitu pula dengan pengembangan karir melalui peningkatan keterampilan, kenaikan jabatan, peningkatan penghasilan, dan jaringan profesional, yang juga secara positif mempengaruhi motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik yang tinggi, yang tercermin dalam kepuasan dalam pekerjaan, minat terhadap pekerjaan, keterlibatan dan konsentrasi,

serta kepuasan dalam pengembangan pribadi, pada akhirnya berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT Crestec Indonesia dapat memanfaatkan temuan ini untuk mengoptimalkan lingkungan kerja yang mendukung dan program pengembangan karir yang terstruktur guna meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, akhirnya karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada responden yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung.

Penulis memahami bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya tulis ilmiah ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

REFERENSI

- [1] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23," Univ. Diponegoro Press, 2016, pp. 45–46.
- [2] A. Sanusi, "Metodologi penelitian bisnis." Jakarta: salemba empat, 2011.
- [3] S. Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif SPSS," Dalam Metod. Penelit. Kuantitatif SPSS. Jakarta Kencana, Prenada Media Grup, 2017.
- [4] N. R. Mehta, C.R., and Patel, "SPSS Exact Tests.," SPSS16.0 Man., no. January, pp. 1–220, 2007.
- [5] V. K. Tiomantara and I. G. Adiputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," J. Manajerial Dan Kewirausahaan, vol. 3, no. 3, p. 853, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i3.13217.
- [6] N. M. S. Nasution and M. DR, "Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara," J. Divers., vol. 3, no. 2, p. 25, 2021, doi: 10.31289/diversita.v3i2.1259.
- [7] J. Semarak, T. K. Kerja, J. Semarak, and B. Bird, "artinya adalah tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi lingkungan kerja dan iklim organisasi yang berdampak pada Motivasi kerja Pegawai di BlueBird Pool Tanah Kusir Jakarta selatan dan H," vol. 2, no. 2, pp. 164–179, 2019.
- [8] D. Junianto, "Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi." STIE Perbanas Surabaya, 2019.
- [9] T. A. Yaningsih and E. Triwahyuni, "Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," Akmenika J. Akunt. dan Manaj., vol. 19, no. 1, pp. 604–613, 2022, doi: 10.31316/akmenika.v19i1.2636.
- [10] U. A. Saefullah, "Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan," Technomedia J., vol. 6, no. 2, pp. 223–235, 2021, doi: 10.33050/tmj.v6i2.1761.
- [11] E. Rulianti and G. Nurpibadi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," Jesya, vol. 6, no. 1, pp. 849–858, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.1011.
- [12] G. Aliefiani, M. Putri, A. Fauzi, F. Saputra, B. P. Danaya, and D. Puspitasari, "Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)," Jemsi, vol. 5, no. 2, pp. 99–110, 2023, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [13] T. Yuliantini and R. Santoso, "Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat," J. Manaj. Oikonomia, vol. 16, no. 1, pp. 1–13, 2020.
- [14] M. I. Khazamah, J. Herawati, and E. Septyarini, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening behavior (OCB)," FORUM Ekon. ISSN Print 1411-1713 ISSN Online 2528-150X375, vol. 23, no. 3, pp. 375–382, 2021.

- [15] Yuni Artati, “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang),” *Innov. Theory Pract. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 100–115, 2022, doi: 10.56444/jitpm.v1i2.8
- [16] S. Hamidah, “The Effect Of Knowledge And Skills On Employee Performance At PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu,” *Movere J.*, vol. 4, no. 2, pp. 50–58, 2022, doi: 10.53654/mv.v4i2.278.
- [17] Wahyuningsih, “ANALISA PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI EKSTRINSIK, MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KEPUASAN KERJASEBAGAI VARIABEL INTERVENING Ahmad Munif; Tatiek Nurhayati; Hardani Widhiastuti,” vol. 4800, pp. 261–281, 2021.
- [18] Josephine, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla),” *J. AGORA*, vol. 5, no. 3, pp. 1–8, 2017.
- [19] A. Darmawan, A. Syakuro, and F. Bagis, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambel Layah Corporation Indonesia,” *J. Ilm. Ekon. Islam*, vol. 7, no. 02, pp. 1937–1948, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- [20] S. D. Kurniawati and R. Abadiyah, “Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik pada PT Tunggal Djaja Indah Sidoarjo,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 1–13, 2023, doi: 10.47134/innovative.v2i3.4.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.