ABSTRAKSI

Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Radio Republik Indonesia Cabang Pekanbaru

Oleh:

Yohana Fransiska,Sri Indarti, Raden Lestari

This research is conducted to obtain some illustrations about the analysis influence of variables career development and employee job satisfaction on Radio Republik Indonesia, which is one of the public broadcaster that is located in the city of Pekanbaru

The research population were all employees of RRI Pekanbaru totaling 121 people, while sample in this research using stratified random sampling technique, and the sample used in this study amounted to 55 employees of Radio Republik Indonesia Pekanbaru Branch drawn at random. Types of data sources are primary data and secondary data. The method of data analysis used in this study were graded Likert scale consisting of five alternative answers that contain the variation of the rise. Techniques of data analysis in this study used descriptive analysis and multiple linear regression coefficients and hypothesis testing (coefficient of determination,ftest andt-test).

From the descriptive analysis of the results is concluded that the variables job satisfaction, career development, and work environment in Pekanbaru RRI in the category quite well. The coefficient of determination to the independent variable on the dependent variable is equal to 50.2%, which means 50.2% change in job satisfaction can be seen from the development of career and work environment while the remaining 49.8% due to other factors not examined in this study. The results of t-test is also known that the development of career and work environment partially have a positive and significant effect on job satisfaction

Keywords : *job satisfaction, career development, and work environment*

I. PENDAHULUAN

Lembaga penyiaran publik merupakan lembaga penyiaran yang berbentuk badan hukum yang didirikan oleh negara yang bersifat independen, netral, tidak komersial, dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat. Radio Republik Indonesia (RRI) adalah salah satu dari lembaga penyiaran publik yang jangkauannya adalah seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia. Menurut ketetapan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 bahwa kepegawaian dari Radio Republik Indonesia adalah Pegawai Negri Sipil (PNS) yang diangkat oleh Dewan Direksi berdasarkan perjanjian kerja. RRI (Radio Republik Indonesia) pada saat ini tidak hanya memperkerjakan PNS, tetapi juga Non PNS. Lembaga Penyiaran Publik RRI mempekerjakan Non PNS yang sebagian besar berupa tenaga operasional seperti penyiar , reporter dan tehnisi yang rata-rata berusia muda . Seluruh stasiun RRI di Indonesia , karyawan Non PNS memegang peran penting sebagai tenaga operasional , sedangkan tenaga PNS memegang peran penting di bidang teknisi, siaran dan pemberitaan. Permasalahan yang dihadapi RRI adalah tenaga PNS secara berangsur mulai memasuki pensiun yang menyebabkan tenaga-tenaga handal RRI dibidang tehnisi dan siaran maupun pemberitaan

mulai berkurang . Apabila ini tidak diantisipasi mulai sekarang dengan pembinaan skil dan kesejahteraan, pada 5 - 10 tahun mendatang RRI akan kehilangan tenaga handal *(infosketsa.com).*

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan melalui Lembaga Penyiaran Publik RRI yang salah satunya terletak di Pekanbaru, bahwa ada indikasi dimana pegawai kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya, kesimpulan awal dari pengamatan sementara membuktikan bahwa ini dikarenakan kepuasan kerja pegawai yang belum terpenuhi. Berikut data pegawai yang masuk dan keluar periode 2007-2011:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai RRI Pekanbaru yang masuk dan keluar periode 2007-2011

Tahun	Pegawai masuk	Pegawai keluar	Jumlah karyawan
2007	-	-	129
2008	5	2	132
2009	-	5	127
2010	12	9	130
2011	2	10	122

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi pergerakan yang cukup fluktuatif tentang pegawai masuk dan pegawai keluar. Dari data pegawai yang keluar ada beberapa sebab, yaitu ada di antara mereka telah memasuki masa pensiun, dan ada yang memilih untuk pensiun dini dengan alasan melakukan mutasi atau pindah ke bagian ke pemerintahan lain dan mengembangkan karir ke bidang pekerjaan lain. Menurut Sondang Siagian, jika terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan, maka keadaan seperti itu perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi yang akan dirugikan.

Fenomena lain yang terjadi pada RRI, bahwa jarangnya karyawan yang dipromosikan atau dimutasi oleh atasannya. Berikut data yang penulis peroleh mengenai proses pengembangan karir yang berjalan di RRI selama tahun 2009-2011 :

Tabel 1.2 .Pengembangan karir pegawai RRI Pekanbaru pada tahun 2009-2011

NO	PROGRAM KARIR	
	PROMOSI	MUTASI (ORANG)
2009	1	0
2010	0	2
2011	0	1

Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa program pengembangan karir berupa promosi sangat minim dilakukan. Promosi dan mutasi yang tidak memiliki parameter ini juga menyebabkan pegawai yang berpotensial memilih keluar dari perusahaan dan memilih mengembangkan karir di luar perusahaan.

Menurut pengamatan yang dilakukan sementara bahwa lingkungan kantor fisik perusahaan RRI kurang melakukan pemeliharaan prasarana fisik dengan baik hal ini terbukti bahwa ada beberapa perlengkapan kantor seperti lemari yang terlihat rusak, perawatan Air Conditioner jarang dilakukan sehingga ada beberapa yang tidak menyala, selain itu juga perabotan kantor yang tidak lengkap seperti dalam melakukan tugas yang jumlahnya banyak terkadang karyawan tidak dapat melakukan dengan efisien dan efektif karena jumlah komputer yang sedikit. Selain prasaran fisik, hubungan kerja sama antara atasan dan bawahan juga dirasa kurang, Pimpinan SDM menyatakan bahwa, komunikasi antara atasan dan pegawainya mengenai pengerjaan tugas terkadang tidak sinkron, terbukti dari hasil pekerjaan yang terkadang masih terdapat kesalahan.

1.2 Perumusan masalah

Dari latar belakang masalah di atas,maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai RRI ?
2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai RRI?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai RRI ?

1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian

Tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai RRI
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai RRI
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai RRI

Maka manfaatnya adalah :

1. Kegunaan secara teoritis
   a) Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai kepuasan kerja pegawai
   b) Untuk mengembangkan wawasan mengenai pengembangan karier dan lingkungan kerja
2. Kegunaan secara praktis
   a) Sebagai bahan masukan atau input bagi pimpinan untuk mengetahui standar kepuasan kerja pegawai RRI
   b) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan adanya pengetahuan mengenai lingkungan kerja standar perkantoran.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. **(gomes 1995 :178).**

Sedangkan teori kepuasan kerja menurut Gibson (2003) adalah sebagai berikut :

1. *Dicrepancy Theory*
   Teori ini dikembangkan oleh Porter yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan.
2. *Equity Theory*
   Teori ini dikemukakan oleh Adam yang mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka.
3. *Opponent-Process Theory*
   Teori ini dikemukakan oleh Landy yang menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya. **(Gomes 2003 : 172)**

Kaitan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja

- Menurut Rivai (2004:299) mengemukakan bahwa " pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi"
- Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2010) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju atau pengembangan karir seseorang dalam perusahaan

Kaitan antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja

Asa'ad (2001) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Suasana dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karywan dalam bekerja dan dapat menambah maupun mengurangi kepuasan karyawan dalam bekerja.

III. METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari metode sebagai berikut:

1) **Kuisioner** yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan kepada pegawai.
2) **Interview** yaitu melakukan wawancara langsung dengan karyawan maupun dengan pemimpin perusahaan

Tehnik analisis data

penulisan juga menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistik yaitu metode regresi linier berganda. Untuk membuktikan hipotesis penelitianya digunakan model analisis regresi linier berganda dengan model rumus sebagai berikut : **(Priyitno,2010)**

$$Y = a + b_1 X_1 + b2\ X2$$

Dimana :

Y	:	Kepuasan Kerja
X_1	:	Pengembangan karir
X2	:	Lingkungan Kerja
b1, b2	:	Koefisien regresi linier berganda
a	:	Nilai Y, apabila X1 = X2 = 0
b1	:	besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan waktu, jika X1 naik/turun satu satuan dan X2 konstan.
b2	:	besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan waktu, jika X1 naik/turun satu satuan dan X2 konstan

VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Deskriptif Responden

Responden pada penelitian ini adalah pegawai LPP Radio Republik Indonesia Pekanbaru dan yang terpilih menjadi responden penelitian pada penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Item	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	31	56,36
Perempuan	24	43,64
Jumlah	55	100,00

Sumber : Radio Republik Indonesia Pekanbaru

Dari table dapat dilihat bahwa yang berjenis kelamin laki-laki adalah jumlah responden yang lebih banyak dari responden wanita. Responden laki-laki adalah lebih banyak 12,72 % disbanding responden perempuan. Manfaat pembagian karakteristik jenis kelamin ini bagi penelitian adalah untuk melihat kemungkinan perbedaan jawaban antara responden laki-laki dan perempuan.

Karakteristik lain responden dapat dilihat dari tingkat pendidikan pada tabel berikut ini dirinci

Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Pegawai RRI Pekanbaru

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	1	1,82
Sarjana	4	7,27
Diploma	10	18,18
SMA	35	63,64
SMP	5	9,09
Jumlah	55	100,00

Sumber : Radio Republik Indonesia Pekanbaru

Dari tabel diatas diketahui tingkat pendidikan rata-rata responden adalah SMA . Hal ini memberikan gambaran bahwa Radio Republik Indonesia cabang Pekanbaru rata-rata dari pegawainya adalah pendidikan terakhirnya SMA, sedangkan dari data responden , hanya 1,82 % yang bergelar sarjana.

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat masa kerja responden sebagai berikut ;

Tabel 4.3 Masa Kerja Pegawai RRI Pekanbaru

Item	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 5 tahun	2	3,63
5 – 15 tahun	23	41,81
16 – 25 tahun	27	49,09
26 – 35 tahun	3	5,45
Jumlah	55	100,00

Sumber : Radio Republik Indonesia Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat dari masa kerja pegawai RRI Pekanbaru, bahwa sebagian besar pegawainya adalah pegawai tetap yang telah berpengalaman di bidangnya adalah masa kerja yang berkisar antara 15 tahun ke atas.Dengan demikian disimpulkan bahwa pegawai yang dipilih menjadi responden adalah pegawai yang telah memiliki pengalaman dan spesialisasi dalam bidang pekerjaanya.

B. Uji Validitas, Realibilitas, Pengujian Hipotesis.

Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel. Adapun hasil uji validitas yang telah peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.4 . Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1) , Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Corrected item-Total Correlation	Nilai r tabel	Ket
Pengembangan Karir (X1)	1	0,814	0,265	Valid
	2	0,861	0,265	Valid
	3	0,845	0,265	Valid
	4	0,618	0,265	Valid
	5	0,849	0,265	Valid
	6	0,825	0,265	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,800	0,265	Valid
	2	0,702	0,265	Valid
	3	0,796	0,265	Valid
	4	0,772	0,265	Valid
	5	0,596	0,265	Valid
	6	0,690	0,265	Valid
	7	0,734	0,265	Valid
	8	0,851	0,265	Valid
	9	0,758	0,265	Valid
	10	0,778	0,265	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,783	0,265	Valid
	2	0,847	0,265	Valid
	3	0,735	0,265	Valid
	4	0,539	0,265	Valid
	5	0,597	0,265	Valid
	6	0,709	0,265	Valid

Sumber : Olahan data 2012

Besat nilai koefisien validitas (r hitung) dari setiap butir pernyataan terlebih dahulu dibandingkan dengan besarnya nilai r tabel pada df= 5 %, yaitu :

r tabel = df ; (n-2)

= 5% ; (55-2)

= 0,05 ; 53

= **0,265**

Dari tabel di atas menunjukan bahwa seluruh item-item > 0,265 yang artinya item-item yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan valid. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk variabel pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaanya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik,sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. **(Priyatno,2010).**

Tabel 4.5 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Cronbach Alpha If Item Deleted	Sugnifikansi/Nilai Batas	Ket
Pengembangan karir (X1)	0,933	0,60	Realiabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,937	0,60	Realiabel
Kepuasan kerja (Y)	0,883	0,60	Realiabel

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas menunjukan bahwaa variabel Pengembangan karir, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dinyatakan handal (Reliabel) karena telah memenuhi syarat dari nilai batas,realibilitas juga berada diatas 0,8 , berarti dikatakan pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk variabel Pengembangan karir, Lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja dinyatakan reliable dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil yang dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien regresi (b)	T hitung	Signifikansi
X_1 (Pengembangan karir)	0,415	2,587	0,013
X_2(Lingkungan Kerja)	0,300	2,672	0,010
Konstanta (a) : 0,579 R^2 (Square) : 0,502	F hitung : 26,254 R : 0,709		

Sumber : Data olahan 2012

Hasil dari perhitungan tersebut dapat dibuat ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$Y= 0,579 + 0,415X_1 + 0,300X_2 + e$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dilihat bahwa konstanta mempunyai nilai sebesar 0,579. Artinya, apabila variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja tidak ada peningkatan, maka kepuasan kerja akan tetap ada sebesar 0,579. Pengaruh variabel pengembangan karir (X_1) dengan koefisien sebesar 0,415 terhadap kepuasan kerja pegawai bermakna bahwa variabel pengembangan karir ditingkatkan satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,415 satuan. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 0,300 terhadap kepuasan kerja bermakna bahwa variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,300 satuan.

Hubungan antara Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Secara Simultan (Uji f)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini faktor pengembangan karir (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berfungsi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) berfungsi sebagai variabel terikat.

Kriteria pengujian H_O diterima apabila F_{hitung} < $\mathbf{F}_{tabel}$ dan Hi diterima apabila F_{hitung} > $\mathbf{F}_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 26,254 sedangkan F_{tabel} dengan taraf signifikan terhadap signifikan sebesar 5 % adalah sebagai berikut :

$\mathbf{F}_{tabel}$ = (k-1) : (n-k)
= (3-1) : (52-3)
= 2 : 49
= 3,175

$\mathbf{F}_{\text{hitung}}$> $\mathbf{F}_{\text{tabel}}$ (26,254 > 3,175). Hal ini berarti H_O ditolak dan H_i diterima. Jadi, hipotesis yang menduga variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Radio Republik Indonesia Pekanbaru telah terbukti dan dapat diterima.

Hubungan Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara Parsial (Uji t)

Dengan bantuan program SPSS diperoleh t hitung dari masing-masing variabel bebas yang diteliti yaitu Pengembangan karir (x1), dan Lingkungan kerja (x2) seperti tabel berikut :

Tabel 4.7 Analisis Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
X_1 (Pengembangan karir)	2,587	2,007	0,013
X_2 (Lingkungan Kerja)	2,672	2,007	0,010

Sumber : Data Olahan 2012

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t table pada taraf signifikasi 5 % (a = 0,05). Hasil pengujian untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan Karir (X_1)
   Nilai t hitung (2,587) > t tabel (2,007). Ini berarti Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan 0,013. Hal ini berarti, hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada penelitian di Radio Republik Indonesia Pekanbaru terbukti dan dapat diterima.
2. Variabel Lingkungan kerja (X_2)
   Nilai t hitung (2,672) > t tabel (2,007). Ini berarti Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan 0,010. Hal ini berarti, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada penelitian di Radio Republik Indonesia Pekanbaru terbukti dan dapat diterima.

   Berdasarkan analisa dengan pengujian secara parsial di atas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pada Radio Republik Indonesia Pekanbaru . Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung Lingkungan kerja (2,672) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung variabel pengembangan karir (2,587).

Kontribusi antara Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Angka koefisien korelasi berganda R = 0,709 menunjukan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah positif dan erat, sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,502 menunjukkan bahwa 50,2 % variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh faktor pengembangan karir dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49,8 % dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RRI Pekanbaru.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Untuk itu pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan siakp karyawan terhadap pekerjaanya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.Pengembangan karir di RRI dirasakan belum dapat memenuhi kebutuhan atau kepuasan bagi pegawai nya. Dilihat dari pegawai yang tidak dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

Menurut Walker , bagi pegawai, karir bahkan dianggap lebih penting dari pada pekerjaan itu sendiri. Seorang pegawai bisa meninggalkan pekerjaannya jika merasa prospek kariernya buruk. Melalui hasil rekapitulasi nilai skor tanggapan responden tentang pengembangan karir masih dalam kategori cukup , hal ini dikarenakan beberapa pegawai belum merasa puas dengan strategi pengembangan karir yang ditetapkan oleh pemimpin. Setelah dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) membuktikan bahwa pengembangan karir pegawai RRI Pekanbaru secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai RRI. Setelah dilakukan perbandingan bahwa terdapat kesamaan hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu oleh Nopriani Syam (2011) yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT Insari Khatulistiwa Pekanbaru. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini juga membuktikan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat pegawai bekerja. manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut pengamatan yang dipaparkan di latar belakang masalah bahwa lingkungan kantor fisik lembaga RRI kurang melakukan pemeliharaan prasarana fisik dengan baik, dapat dibuktikan pada perlengkapan dan perabotan kantor yang rusak. Tentunya hal tersebut dapat mengurangi motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dan tidak adanya kepuasan kerja pegawai.Melalui nilai skor dari tanggapan responden mengenai lingkungan kerja masih dalam kategori cukup.

Hasil Uji serentak menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan . Dengan demikian pengaruh kedua variabel tersebut positif terhadap kepuasan kerja.Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, untuk itu manajemen perusahaan harusnya lebih memperhatikan hal ini untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai serta terwujudnya visi dan misi RRI yang terletak di Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai RRI Pekanbaru dengan jumlah responden 55 orang , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian semakin baik faktor pengembangan karir dan lingkungan kerja pada RRI Pekanbaru maka akan meningkatkan kepuasan kerja
2. Variabel pengembangan karir pada RRI Pekanbaru menurut hasil penelitian secara deskriptif adalah berkategori cukup, sedangkan menurut hasil analisis kuantitatif pengembangan karir secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai RRI Pekanbaru
3. Variabel lingkungan kerja pada RRI Pekanbaru menurut hasil penelitian secara deskriptif adalah berkategori cukup, sedangkan menurut hasil analisis kuantitatif, variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai RRI Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengusulkan saran-saran yang kiranya bermanfaat,yaitu ;

1. Untuk meningkatkan pengembangan karir menjadi lebih baik, maka manajemen lembaga harus menetapkan ketentuan atau strategi perencanaan karir dan pengembangan karir yang konsisten, tidak berdasarkan latar belakang individu, dan faktor-faktor lain yang dapat menghambat pengembangan karir setiap pegawai.
2. Setelah dilakukannya penelitian di RRI Pekanbaru, penulis menyarankan bahwa setiap pegawai haruslah menjaga prasarana dan fasillitas kantor, menjaga kebersihan dan kerapian kantor serta terjalinnya komunikasi dan hubungan antar pegawai, serta antar atasan atau pimpinan sehingga baik lingkungan fisik maupun non fisik lembaga milik pemerintah ini akan meningkatkan kualitas kerja masing-masing pegawai.
3. Pimpinan RRI Pekanbaru haruslah
    - Tetap menjaga kebersamaan dengan pegawai, terjalinya komunikasi yang baik dengan pegawai
    - Pimpinan juga harus memperhatikan potensi pegawai agar dapat dipromosikan, tanpa melihat faktor lain pada setiap pegawai
    - Memperhatikan fasilitas dan prasarana kantor yang mengalami kerusakan, agar dilakukan perbaikan atau melapor ke bagian pusat lembaga RRI
    - Menerapkan disiplin pegawai sesuai dengan ketentuan Lembaga RRI yang berlaku

DAFTAR PUSTAKA

Gomes Cardoso, Faustino DR. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta , Jogjakarta

Gomes, Faustino Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bina Aksara. Jakarta.

Koeshartono, D. 2005. Hubungan Industrial,Kajian Konsep dan Permasalahan. Katalog Dalam Terbitan. Jogjakarta.

Mangkuprawira, Tb. Syafri. 2001 . Manajemen SDM Strategik . Ghalia Indonesia . Jakarta.

Nitisemito, Alex S. 2000. *Menimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan. Seri Perusahaan Praktis*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Prayitno, Duwi, 2010. Paham Analisis Data dengan SPSS. Penerbit Mediakom. Jogjakarta

Rachman, Bochri . *Ada gejala RRI akan ditinggalkan Tenaga potensial* dan *Menengok Status kepegawaian RRI* infosketsa.com. Jan,20,2012.

Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada , Jakarta .

_____,2004.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada , Jakarta.

Robbin, Stephen. 1999. Perilaku Organisasi. Erlangga , Jakarta

_____ ,2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga , Jakarta.

Samsudin, Sadili Drs. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia Bandung , Bandung.

Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, PT. Refika Aditama, Bandung

_____ ,2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja.* Bandung. Mandar Maju

Siagian, P Sondang, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia,Cetakan Kedelapan, Penerbit Bumi Aksara , Jakarta.

_____ ,2001.*ORGANISASI KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ADMINISTRASI, Gunung Agung , Jakarta.*

Sopiah, Dr. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi Yogyakarta , Yogyakarta.

Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis,* Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutrisno , Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group , Jakarta.

The liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty Jogjakarta , Jogjakarta.

Thoha, Mifta. 2008. *Perilaku Organisasi*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA , Jakarta.

Trianingsih . 2006 . *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang Tahun ajaran 2005/2006* . Semarang : 44-67.

Umi Narimawati, 2007. Riset Manajeman Sumber Daya Manusia AGUNG MEDIA, Jakarta

Wahyuni . 2006 . Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Perpustakaan Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang Semarang. Semarang :

Wibowo.2011. *Manajemen Kinerja*. PT.Grafindo Persada. Jakarta.

Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Prenada Media Group , Jakarta .

Zulaika, Siti. Mengelola Karier Karyawan blogspot.com. Jun, 11, 2012.