

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENEMPATAN KARYAWAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
NEGARI AGRO WISATA KOPI & BALINESE HOUSE GIANYAR**

Ni Made Pebiari¹, Gde Bayu Surya Parwita², Ni Made Dwi Puspitawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: pebiari7@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja sangat penting untuk produktivitas keseluruhan industri apa pun, baik bagi pemberi kerja maupun karyawan. Penilaian kepuasan kerja karyawan adalah evaluasi yang kompleks dari berbagai elemen dari pekerjaan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House Gianyar*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House Gianyar* yang berjumlah 40 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House Gianyar* sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data berupa dokumentasi, wawancara, dan kuesioner dengan skala likert 5 poin. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data menghasilkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House Gianyar*, Penempatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House Gianyar*, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House Gianyar*.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Penempatan Karyawan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

Job satisfaction is critical to the overall productivity of any industry, both for employers and employees. Employee job satisfaction assessment is a complex evaluation of various elements of the employee's job. This study aims to determine the effect of individual characteristics, employee placement and career development on job satisfaction of employees of Negari Agro Tourism Coffee & Balinese House Gianyar.. The sample in this study were employees at Negari Agro Tourism Coffee & Balinese House Gianyar as many as 40 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of data analysis show that Individual Characteristics have a positive effect on Employee Job Satisfaction at Negari Agro Tourism Coffee & Balinese House Gianyar, Employee Placement has a positive effect on Employee Job Satisfaction at Negari Agro Tourism Coffee & Balinese House Gianyar, and Career Development has a positive effect on Employee Job Satisfaction at Negari Agro Tourism Coffee & Balinese House Gianyar.

Keywords: Individual Characteristics, Employee Placement, Career Development, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis, sumber daya manusia mengambil peran krusial bagi lancarnya operasional bisnis. Maka perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan agar tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Selanjutnya menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik individu. Menurut Agustina, et al. (2019) Karakteristik individu adalah karakteristik yang diwujudkan melalui motivasi, inisiatif, dan kemampuan seseorang untuk tetap kuat ketika menghadapi tugas atau pemecahan masalah atau seberapa baik mereka menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang menguntungkan yang mempengaruhi kinerja individu.

Selain karakteristik individu, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah penempatan karyawan. Menurut Fadhli & Khusnia (2022:68) penempatan kerja juga dimaknai sebagai kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang di dalam suatu perusahaan. Apabila penempatan kerja disesuaikan dengan kemampuan kerja maka kepuasan kerja akan memberikan hasil yang baik.

Faktor terakhir yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Katharina & Dewi (2020) mengemukakan bahwa pengembangan karir berperan dalam memberikan pengembangan untuk kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga apabila karyawan dapat berkembang dengan baik, maka akan selalu meningkatkan kepuasan karyawan tersebut.

Kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan akan berwujud pada kinerja yang dihasilkan. Kinerja yang baik menandakan kepuasan karyawan dalam bekerja. Tingkat Absensi Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar Tahun 2022 menunjukkan persentase tinggi karena karyawan sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter, selain itu karyawan sering tidak masuk kerja dengan keterangan yang tidak jelas serta terdapat karyawan yang kurang disiplin mentaati peraturan yang ditetapkan seperti sering terlambat datang ke tempat kerja dan pulang lebih awal, kurangnya inisiatif dan kerjasama staff, dan penempatan karyawan pada posisi yang sama selama bertahun-tahun.

Berdasarkan fenomena tersebut maka dapat dirumuskan pokok permasalahan apakah karakteristik individu, penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74). Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga

berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Menurut Nava-Macali (2019) Kepuasan kerja menunjukkan perasaan, sikap, dan persepsi pekerja tentang pekerjaannya lingkungan kerjanya serta hubungannya dengan sesama pekerja. Menurut Werang, dkk. (2022) menyatakan kepuasan kerja merupakan pengalaman menyenangkan yang muncul dari penilaian kinerja seseorang sebagai pencapaian nilai-nilai pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakni seharusnya terima yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

3. Karakteristik Individu

Menurut Dewi, et al., (2021) Karakteristik pekerjaan pada dasarnya adalah sekelompok posisi yang agak mirip dalam hal elemen-elemen pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang tercakup dalam deskripsi pekerjaan yang sama. Menurut Agustina, et al., (2019) Karakteristik individu adalah karakteristik yang diwujudkan melalui motivasi, inisiatif, dan kemampuan seseorang untuk tetap kuat ketika menghadapi tugas atau pemecahan masalah atau seberapa baik mereka menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang menguntungkan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu merupakan sikap dan perilaku individu dalam

perusahaan untuk melaksanakan rencana organisasi.

Menurut Sari, et al., (2023) Karakteristik individu merupakan suatu karakteristik yang memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat menunjukkan adanya perbedaan ciri khas individu dengan individu yang lain. Karakteristik individu dapat dilihat dari kemampuan suatu karyawan mengatasi masalah yang ada, bagaimana karyawan memotivasi diri dan inisiatif untuk bekerja sama menyelesaikan masalah.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau individual characteristics (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

4. Penempatan Karyawan

Menurut Widiyanti (2022:77) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu bertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Menurut Fadhlil & Khusnia (2022:68) penempatan kerja juga dimaknai sebagai kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang di dalam suatu perusahaan.

Karlina (2020) mengungkapkan bahwa penempatan atau *placement* merupakan penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat dan yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai

proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan. Menurut Mahardika, dkk. (2021) Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat tidak hanya menjadi dambaan perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan karyawan yang bersangkutan agar mereka dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan merupakan pencocokan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu sehingga "*the right man on the right place*" tercapai serta memberikan kontribusi yang positif untuk pencapaian tujuan organisasi.

5. Pengembangan Karir

Maheswari, et al., (2023) menyatakan pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, menentukan pilihan, dan terus menerus menentukan pilihan dari berbagai pekerjaan yang ada di masyarakat. Pengembangan karir dilakukan oleh perusahaan dengan tahapan seleksi secara administratif, seperti berdasarkan hasil penilaian kompetensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan karyawan dan kemampuan komunikasi. Katharina & Dewi (2020) mengemukakan bahwa pengembangan karir berperan dalam memberikan pengembangan dalam kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga apabila karyawan dapat berkembang dengan baik, maka akan selalu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sudiarditha, et al., (2019) menyampaikan bahwa pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal untuk memperbaiki dan

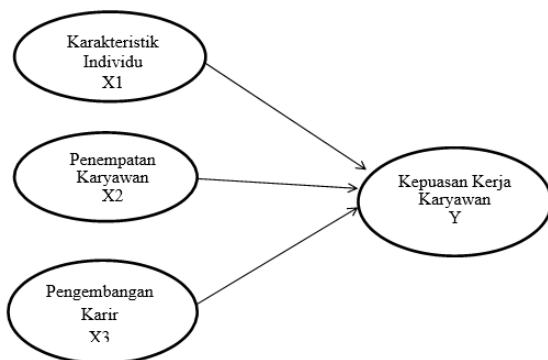
meningkatkan kemampuan dan tanggung jawab seorang karyawan yang dapat membuka peluang untuk mencapai suatu perencanaan karir selama masa kerja dengan memperhatikan indikator pendidikan, pelatihan, loyalitas, pengalaman, komitmen, dan waktu kerja.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir merupakan proses pertumbuhan kompetensi yang dialami karyawan dari waktu ke waktu dalam suatu organisasi yang bermanfaat untuk pertumbuhan karir karyawan kedepannya.

6. Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti, (2023)

Hipotesis :

H₁:Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar.

H₂:Penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar.

H₃:Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah pada karakteristik individu, penempatan karyawan dan pengembangan karir dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar: Obyek dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, penempatan karyawan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar yang berjumlah 40 orang. sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data berupa dokumentasi, wawancara, dan kuesioner dengan skala likert 5 poin. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun rumus yang digunakan didalamnya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi variabel independen

X₁ : Variabel karakteristik individu

X₂ : Variabel penempatan karyawan

X₃ : Variabel pengembangan karir

ε : Standar error

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai koefisien yang tidak bias atau valid, maka perlu pengujian asumsi klasik.

Uji normalitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai besarnya nilai *sig. Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,152. Nilai *sig. Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Hasil Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,342, 0,602 dan 0,821. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*. Maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,107	1,971		2,592	0,014
Karakteristik Individu	0,326	0,091	0,415	3,586	0,001
Penempatan Karyawan	0,340	0,081	0,496	4,221	0,000
Pengembangan Karir	0,180	0,071	0,303	2,523	0,016
F Statistik : 14,161					
Sig F : 0,000					
R Square : 0,541					
R : 0,736					

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 5,107 + 0,326X_1 + 0,340X_2 + 0,180X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

$\alpha = 5,107$, nilai constant 5,107 menunjukkan apabila Karakteristik Individu, Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir bernilai sama dengan 0 (nol) maka Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar bernilai sebesar 5,107.

$X_1 = 0,326$, menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar, apabila Karakteristik Individu meningkat maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir dianggap konstan.

$X_2 = 0,340$, menunjukkan bahwa Penempatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar, apabila Penempatan Karyawan karyawan meningkat maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir dianggap konstan.

$X_3 = 0,180$, menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar, apabila Pengembangan

Karir karyawan meningkat maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel Karakteristik Individu dan Penempatan Karyawan dianggap konstan.

3. Hasil Analisis Determinasi Berganda

Analisis deteminasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yaitu X1 (Karakteristik Individu), X2 (Penempatan Karyawan) dan X3 (Pengembangan Karir) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diketahui bahwa nilai $r^2 = 54,1$ persen, yang berarti bahwa sebesar 54,1 persen variabel Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Karakteristik Individu, Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir sisanya sebesar 45,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Hasil Korelasi Berganda

Ghozali (2019:173) menyebutkan bahwa uji korelasi digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan arah hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan Karakteristik Individu, Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dasar untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.2
Interpretasi Terhadap
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2019:246)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House Gianyar

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House Gianyar. Koefisien Variabel X1 adalah positif 0,326 artinya Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Apabila Karakteristik Individu meningkat sedangkan Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir tetap, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,326.

Hasil penelitian ini sesuai dengan permasalahan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House Gianyar dimana kemampuan bekerjasama antar karyawan dirasa kurang ketika ada rombongan wisatawan yang berkunjung, *staff handling guest* tidak berinisiatif untuk membantu *staff waitress* membawakan minuman ke meja tamu sehingga sering mengalami keterlambatan pelayanan. Lemahnya rasa kerjasama antar rekan mencerminkan ada

permasalahan pada karakteristik individu. Semakin buruk karakteristik individu akan semakin menurunkan kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi, et al., (2021), Werang, et al., (2022), Hanifah, et al., (2022) dan Tarigan, et al. (2022) menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin tinggi karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House Gianyar

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar. Koefisien variabel X_2 adalah positif 0,340, artinya Penempatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Apabila Penempatan Karyawan meningkat sedangkan Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir tetap, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,415.

Hal ini sesuai dengan kondisi yang terjadi di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar 7 dari 10 karyawan memiliki masa kerja telah lebih dari 2 tahun dengan

posisi yang sama sehingga cenderung menimbulkan kejenuhan kerja. Penempatan karyawan pada posisi yang sama selama bertahun-tahun dengan akan mengakibatkan kejenuhan kerja yang akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahardika, et al., (2021), Ridhotama, et al., (2022), Pasaribu & Harahap (2022) dan Hutabarat, et al., (2023) menyatakan penempatan karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya penempatan karyawan yang semakin tepat akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House Gianyar

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk hipotesis ketiga. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar. Koefisien variabel X_3 adalah positif 0,180, artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Apabila Pengembangan Karir meningkat sedangkan Karakteristik Individu dan Penempatan Karyawan tetap, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,180.

Hasil ini sesuai dengan kondisi pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar dimana 7 dari 10 karyawan memiliki masa kerja telah lebih dari 2 tahun dengan posisi yang sama sehingga cenderung menimbulkan kejenuhan kerja. Pengembangan karir yang stagnan akan menimbulkan rasa bosan yang akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir diperlukan untuk menciptakan tantangan baru bagi individu agar menjadi tenaga kerja yang lebih profesional dan kompeten. Hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Katharina & Dewi (2020), Loyarte-Lopez, et al., (2020), Nava-Macali, et al., (2019) serta Dewi dan Iqbal (2023) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir yang baik dalam organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar. Ini menunjukkan bahwa meningkatnya Karakteristik Individu akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar.
- 2) Penempatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi

& *Balinese House* Gianyar. Ini menunjukkan bahwa semakin tepat Penempatan Karyawan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar.

- 3) Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar. Ini menunjukkan bahwa meningkatnya Pengembangan Karir akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini hanya menggunakan dari tiga variabel penelitian meliputi karakteristik individu, penempatan karyawan dan pengembangan karir, sehingga perlu dikembangkan lagi variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
- 2) Waktu penyebaran kuesioner lama yaitu 2 minggu karena peneliti menitipkan kuesioner di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar dan tidak memberikan tengat waktu dalam pengisian kuesioner.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* Gianyar
Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain:
 - a) Dalam rangka meningkatkan

karakteristik individu agar lebih baik, sebaiknya pimpinan dapat mengadakan acara family gathering untuk memupuk sikap solidaritas dan kerjasama antar karyawan.

- b) Dalam rangka mengoptimalkan penempatan karyawan, sebaiknya pimpinan mengadakan training atau pelatihan kerja sehingga kompetensi karyawan dapat meningkat.
 - c) Dalam rangka mengoptimalkan pengembangan karir, sebaiknya pimpinan dapat memberikan peluang promosi jabatan untuk karyawan potensial yang memang memiliki kompetensi diatas rata-rata.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a) Diharapkan pada peneliti selanjutnya agar menambah variabel-variabel penelitian yang mampu mempengaruhi kepausan kerja karyawan selain variabel karakteristik individu, penempatan karyawan, dan pengembangan karir.
 - b) Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian dengan mengembangkan lokasi penelitian pada tempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani . (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE .
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=qPp7EAAAQBAJ>
- ### Jurnal & Skripsi
- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 33–40. <https://doi.org/10.31602/atd.v3i1.1744>
- Apriyani, R.W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 16 (2). 24-37. Doi: <https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057>
- Dewi, M., & Iqbal, M. (2023). Effect of Career Development and Job Stress on Turnover Intention Through Job Satisfaction at Character Education Foundation in Depok City. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*. 2(2). 379-392. Doi: <https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2.246>
- Dewi, N.P.A.A.W., Parwita, G.B.S., & Rismawan, P.A.E. (2021). Effect Of Job Characteristics, Motivation,

- And Work Environment On Employee Job Satisfaction At LPD In Pakraman Peraupan Traditional Village Denpasar Peguyangan. *Journal Proceeding The 5th International Conference on Sustainable Development (ICSd).Mahasaraswati University*. 213-220. Repository: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/icsd/article/view/5230>
- Hanifah, Sari, E.J., & Putri, I.S.L. (2022). The Influence of Individual Characteristics on Job Satisfaction in Health Center Employees. *UrbanGreen Journal*. 3 (2). 7-12. Repository: <http://journal.urbangreen.co.id/index.php/healthmedia>
- Hutabarat, B.E., Lumbanraja, P. & Sadalia, I. (2023). Analysis of Workload, Employee Placement, and Employee Engagement on Employee Job Satisfaction at Medan Customs and Excise Office. *Advances in Economics, Business and Management Research*. Doi: https://doi.org/10.2991/978-94-6463-008-4_73
- Karlina, D. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manggala Prima Sejahtera Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 2 (4). Doi: <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v2i4.10670>
- Katharina, L.P.P., & Dewi, A.A.S.K. (2020). The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*. 22 (1). 1-7. Repository: https://www.ijbel.com/wp-content/uploads/2020/08/IJBEL22_201.pdf
- Loyarte-Lopez, E., Garcia-Olaizola, I., Posada, J., Azua, I., & Flores, J. (2020). Sustainable career development for R&D professionals: Applying a career development system in Basque country. *International Journal of Innovation Studies*. 4. 40-50. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2020.03.002>
- Mahardika, P.D., Surya, I.B.K., Suwandana, I.G.M., & Mandala, K. (2021). The effect of employee placement, emotional intelligence, and work environment on employee satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. 5 (1). 305-314. Repository: www.ajhssr.com
- Maheswari, M.R.A., Mujanah, S. & Sumiati. (2023). The Effect of Career Development, Job Demands and Job Resources on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables and Knowledge Sharing as Moderating Variables at PT Pramana Artha Raharja. *International Journal of Social Science And Human Research*. 6 (2). 1160-1172. Doi: 10.47191/ijsshr/v6-i2-50
- Mami. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. [Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta]. Surakarta. Repository: <https://eprints.iain-surakarta.ac.id/5859/>
- Nava-Macali, J., Nava-de Jesus, C., & Almari, E. P. (2019). Effectiveness of Career Development Program on Job Satisfaction and Retention of

- Employees in a Private University in the Philippines. *Archives of Business Research*, 7(7), 301-310. Doi: 10.14738/abr.77.6730
- Pasaribu, R.F., & Harahap, R.H. (2022). The Influence Of Job Description And Jobplacementon Job Satisfaction Of Employees Of PT. Deli Kencana Palace Medan. *Jurnal Mantik*. 6 (2). 2544-2547. Repository: <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/2824>
- Ridhotama, F.A., Sulaksono, H., & Hidayah, T. (2022). The Effect of Work Placement and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction Case Study of the Surya Kencana Lumajang Savings and Loan Cooperative. *ABM : International Journal of Administration, Business and Management*. 4 (1). 82-93. Doi: <https://doi.org/10.31967/abm.v4i1.579>
- Sari, N.G.A.A.D.Y., Suardhika, I.N., & Rihayana, I.G. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vegas Viva Ventury Bali. *Jurnal Values. Mahasaraswati University*. 4 (1). 166-178. Repository: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6203>
- Sudiarditha, I.K.R., Dianta, K., Susita, D. & Aisyah, N. (2019). Placement, Career Development On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables. *DLSU Business & Economics Review*. 28 (3). 73-80. Repository: <https://sipeg.unj.ac.id/repository/upload/jurnal/PLACEMENT~1.PDF>
- Tarigan, F.I.B., Rini, E.S., & Dalimunthe, R.F. (2022). Analysis of Individual Characteristics and Infrastructure of Employee Performance through Job Satisfaction at Tax Management Agency and Regional Retribution (BP2RD) UPT Samsat Medan Utara. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 5 (3). 28544-28552. Doi: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6953>
- Werang, B.R., Leba, S.M.R., & Asaloei, S.I. (2022). Teachers' individual characteristics and job satisfaction in Southern Papua. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*. 16 (4). 518-523. Doi: 10.11591/edulearn.v16i4.20659