

PENGARUH ETOS KERJA, PRESTASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR URBAN BALI

I Made Agus Adi Putra Adnyana¹, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati², Ary Wira Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dekgusss01@gmail.com¹, sintyasaraswati@unmas.ac.id², arywira@unmas.ac.id³

ABSTRACT

The very tight competition in the current era of globalization means that many companies have to optimize their performance to be able to compete and survive in the business market. Implementing human resource management well can avoid various problems related to human resources. This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the impact of work ethic, work performance, and career development on employee job satisfaction at PT. BPR Urban Bali. In this study, the population taken was all employees of PT. BPR Urban Bali. The sampling technique used was the census method. This was because the number of respondents was not too large, so a sample size of 38 respondents was obtained. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale of 1–5. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research show that work ethic (X1), work performance (X2), and career development (X3) have a positive influence on employee job satisfaction at PT. BPR Urban Bali. With the results of hypothesis testing, H1: Work ethic has a positive and significant effect on job satisfaction (significance value $0.003 < 0.05$). H2: Job performance has a positive and significant effect on job satisfaction (significance value $0.023 < 0.05$). H3: Career development has a positive and significant effect on job satisfaction (significance value $0.000 < 0.05$).

Keywords: work ethics, work performance, career development, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan perekonomian dalam suatu negara. Saat ini, pertumbuhan ekonomi di Indonesia dapat dikatakan baik, di mana hal ini dapat dilihat dari adanya pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat. Salah satu pelaku ekonomi yang memiliki peran penting dalam menentukan pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara adalah lembaga keuangan seperti bank.

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa Bank lainnya (Kasmir, 2016:3). PT. Bank BPR Urban Bali merupakan salah satu perbankan yang melakukan kegiatan usaha secara komersial. Dengan terbentuknya PT. Bank BPR Urban Bali, maka tidak lupa dengan manajemen sumber daya manusianya. Sebab, sumber

daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan.

Etos kerja menjadi masalah yang menarik dan cukup penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi individu, kelompok, masyarakat dan organisasi (Nurhasanah, 2003). Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal (Mathis & Jackson, 2006).

Selain etos kerja, prestasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006:94). Dengan demikian setiap karyawan yang ingin meraih prestasi dalam pekerjaan mereka haruslah menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja.

Pengembangan karir merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengembangan karir merupakan suatu proses dimana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab serta Pengembangan karir ditunjukkan kepada karyawan agar mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya. Menurut Kadarisman (2013) pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai. Pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja secara positif signifikan (Sholikhah, 2018).

Penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh etos kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. BPR Urban Bali. Melalui pemahaman yang lebih dalam terhadap faktor-faktor ini, diharapkan dapat diidentifikasi solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Two Factor Theory

Menurut Herzberg dikutip oleh Hasibuan (2014:228) di dalam teorinya mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi

kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*) merupakan faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah.

Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

Faktor motivasi (*Motivation factors*) adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. Pertama, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan. Kedua, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerikayaan pekerjaan (Leidecker & Hall dikutip Timpe, 1999)

2. Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan

Aditeresna dan Mujiati (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima. Menurut Sunarta (2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan

emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Zulher (2020) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Wibowo (2017), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Kartono (2014) bahwa, menurut teori ini karyawan akan bertindak sebagai manusia ekonomis yaitu selalu memperhitungkan laba dan rugi dalam melakukan sesuatu dan motivasinya ditentukan berdasarkan pengharapan untuk menunjukkan hasil karya atau prestasi dan menerima balas jasa

3. Etos Kerja

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Nofitasari dan Prasetyo, 2021). Menurut Wiryono (2022) bahwasannya etos kerja menganggap seseorang sebagai suatu hal yang dapat meningkatkan harga dirinya sebagai manusia, maka orang tersebut dalam bekerja cenderung giat, rajin dan mau mendayagunakan seluruh potensi dirinya.

Adapun menurut Ayu (2018) mengungkapkan bahwa: “Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Priansa (2018:283) menyatakan bahwa “Etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya”. Menurut Sari,

dkk (2020) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberikontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Zulkarnaen, 2018). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rivaldo, 2021). Prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi.” Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

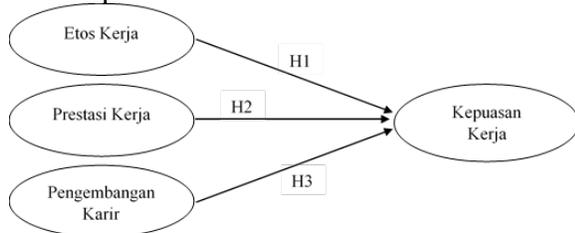
Jadi prestasi kerja adalah hasil dari seseorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman bekerjanya, sesuai dengan tanggung jawab nya hasil dari pelaksanaan sesuai dengan prosedur oleh perusahaan dan dalam organisasi dievaluasi atau menilai kerja karyawan tersebut. Bahwa prestasi kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsi karyawan pada perusahaan..

5. Pengembangan Karir

Menurut pendapat Maulyan (2019) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Sunarsi, dkk (2020) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Menurut Mudaqin (2020) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

6. Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti, (2023)

Hipotesis :

H₁:Etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Urban Bali.

H₂:Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Urban Bali.

H₃:Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Urban Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPR Urban Bali, berlokasi di Jl. Gatot Subroto Barat No 108X, Denpasar Bali. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh etos kerja, prestasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. BPR Urban Bali sebesar 38 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. BPR Urban Bali.

Teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan statistic. Adapun Langkah – Langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh unit penelitian berdasarkan fakta fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data.

2. Analisis Infrensial

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun rumus yang digunakan didalamnya sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ Keterangan: Y = Kepuasan kerja a = Nilai konstanta b₁ = Koefisien regresi variabel etos kerja b₂ = Koefisien regresi variabel prestasi kerja b₃=Koefisien regresi variabel pengembangan karir

X₁ = Etos kerja

X₂ = Prestasi kerja

X₃ = Pengembangan karir

b) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara etos kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 1
Analisis Korelasi Berganda

Interval	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

3. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam presentase, dengan rumus yaitu: $D = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

D = Determinasi

r = Koefisien Regresi

HASIL PENELITIAN 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja, prestasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Etos Kerja (X ₁)	X1.1	0,850	Valid
		X1.2	0,829	Valid
		X1.3	0,955	Valid
		X1.4	0,949	Valid
		X1.5	0,846	Valid
2	Prestasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,781	Valid
		X2.2	0,895	Valid
		X2.3	0,907	Valid
		X2.4	0,868	Valid
3	Pengembangan Karir (X ₃)	X3.1	0,859	Valid
		X3.2	0,844	Valid
		X3.3	0,867	Valid
4	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,859	Valid
		Y1.2	0,844	Valid
		Y1.3	0,921	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 di atas, disimpulkan bahwa seluruh variabel yakni etos kerja, prestasi kerja,

pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan atau pernyataan penelitian tersebut valid

2. Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas sebagai berikut: Jika reliabilitas Cronbach Alpha melebihi angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus reliabel. Sedangkan jika reliabilitas Cronbach Alpha kurang dari angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Etos Kerja (X ₁)	0,932	Reliabel
2.	Prestasi Kerja (X ₂)	0,885	Reliabel
3.	Pengembangan Karir (X ₃)	0,815	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,847	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni etos kerja, prestasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian

3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian *one-sample kolmogorov-smirnov* test diketahui bahwa nilai Asymp. Sign (2- failed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, model dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	0,931	Bebas Heteroskedastisitas
Prestasi Kerja (X ₂)	0,340	Bebas Heteroskedastisitas
Pengembangan Karir (X ₃)	0,279	Bebas Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap absolute residual yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh etos kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5 berikut

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.993	.801		1.241	.223
	Etos Kerja	.150	.046	.287	3.217	.003
	Prestasi Kerja	.181	.076	.247	2.383	.023
	Pengembangan Karir	.497	.099	.504	5.026	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

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

$$Y = 0,993 + 0,150X_1 + 0,181X_2 + 0,497X_3.$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisienkoefisiennya sebagai berikut:

- Nilai konstanta 0,993 menunjukkan bahwa apabila etos kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir sama dengan 0 (nol), maka kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali bernilai sebesar 0,993.
- Koefisien regresi pada variabel etos kerja (b₁) sebesar 0,150 menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Urban Bali. Berarti, apabila etos kerja mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.
- Koefisien regresi pada variabel prestasi kerja (b₂) sebesar 0,181 yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali. Hal ini berarti, apabila prestasi kerja mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.
- Koefisien regresi pada variabel pengembangan karir (b₃) sebesar 0,497 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali. Berarti apabila pengembangan karir mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

5. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.846	.65297
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Etos Kerja, Prestasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,926. Besarnya nilai R 0,926 ini berada diantara 0,800 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara etos kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Urban Bali.

6. Hasil Analisis Determinasi Berganda

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan dan arah antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel etos kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali.

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,846 atau sebesar 84,6%. Dengan demikian besarnya pengaruh etos kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali adalah sebesar 84,6% dan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji t

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi atau variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja.

Tabel 7
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.993	.801		1.241	.223
	Etos Kerja	.150	.046	.287	3.217	.003
	Prestasi Kerja	.181	.076	.247	2.383	.023
	Pengembangan Karir	.497	.099	.504	5.026	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel 7, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel etos kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,217 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali.
- Variabel prestasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,383 dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali.
- Variabel pengembangan karir memiliki nilai t-hitung sebesar 5,026 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa etos kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR

Urban Bali semakin meningkat. Etos kerja merupakan semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberikontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Etos kerja karyawan sebagai suatu hal yang dapat meningkatkan harga dirinya di dalam suatu perusahaan, maka karyawan tersebut dalam bekerja cenderung giat, rajin dan mau mendayagunakan seluruh potensi dirinya. Seorang karyawan yang sangat bersemangat dalam bekerja, karyawan tersebut akan beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya dalam mencapai kepuasan dari hasil pekerjaan yang dilakukan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aprianti (2018), Dewi (2020), Nofitasari (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. **2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali semakin meningkat. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dapat dinilai jika pekerjaan tersebut menghasilkan mutu serta tepat waktu dalam pengerjaannya, hasil yang berkualitas serta tidak absen dalam bekerja. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja yang tinggi dapat dicapai karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puspasari (2019), Asori (2021) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir semakin baik maka kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali semakin meningkat.

Pengembangan karir pada dasarnya ditujukan untuk pengembangan perusahaan untuk memenuhi tantangan bisnis masa depan. Sumber daya manusia yang tidak kompetitif, organisasi akan mengalami kemunduran dan pada akhirnya akan tersingkir karena ketidakmampuannya menghadapi pesaing. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mengembangkan karir bagi karyawannya yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan, sehingga menimbulkan rasa puas saat melakukan pekerjaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2020), Yanti (2021), Maulana (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan didapat simpulan sebagai berikut :

- 1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali. Hal ini berarti bahwa jika etos kerja semakin

baik maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

- 2) Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali. Hal ini berarti bahwa jika prestasi kerja semakin baik maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.
- 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali. Hal ini berarti bahwa jika pengembangan karir semakin baik maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian terbatas pada karyawan PT. BPR Urban Bali, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian selanjutnya perlu dikembangkan dengan objek yang lebih luas.
- 2) Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu etos kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - 1) Peneliti menyarankan kepada manajer PT. BPR Urban Bali mendorong karyawan menciptakan etos kerja yang baik untuk menjaga semangat dan perilaku positif seluruh bagian perusahaan sehingga karyawan bisa memanfaatkan waktunya secara optimal dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 2) Peneliti menyarankan kepada manajer PT. BPR Urban Bali agar memberikan pekerjaan yang tidak melebihi kapasitas karyawan yang akan menyebabkan karyawan kewalahan didalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal tersebut akan membuat

karyawan mengalami stress kerja dan menurunnya prestasi kerja karyawan.

- 3) Peneliti menyarankan kepada manajer PT. BPR Urban Bali agar menilai setiap karyawan dengan adil baik karyawan senior ataupun junior. Dengan penilaian secara adil yang dilakukan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa bersaing dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya guna mendapatkan pengembangan karir di dalam perusahaan.
- 4) Peneliti menyarankan kepada manajer PT. BPR Urban Bali agar memperhatikan kondisi kerja karyawan yaitu dengan tersedianya fasilitas yang lengkap di tempat kerja seperti kantin, parkir kendaraan karyawan yang luas dan petugas keamanan yang selalu siap setiap saat. Dengan adanya kondisi kerja yang mendukung dari perusahaan, maka karyawan akan merasa puas dan melakukan setiap pekerjaannya secara optimal yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, A.W., & Irmayanti, N.P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3). 2598-9502
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53-60.
- Ayu, N. R. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.
- Dewi, N. L. A. S., & Sutapa, I. K. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Iklim

- Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung. *Journal Research Of Management*, 3(2), 214-225.
- Doly, H. S., Sinaga, D., Sitanggung, M. I., Purba, I. M. (2021) 'Pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada pt sinar jernih suksesindo', 4(3), pp. 432-440.
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113-121.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Jumiyati, J., & Azlina, Y. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(4), 226-238.
- Jumiyanto, Pristiyono. (2022) 'Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu', 2(1), pp. 142-152.
- Mashar, W. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Rokan Hulu (Doctoral dissertation, Universitas Pasir Pengaraian).
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Mutaqin, S. F. (2020). Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Sukabumi (Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(4), 709-726.
- Novia, S., Sugianto & Nurlaila. (2023) 'Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman)', 9(02), pp. 2773-2782.
- Nursofyan, T., Bachri, A. A., & Rahmawati, R. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(1), 45-60.
- Tiwi Nofitasari. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I) (857), pp. 1-12.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Puspasari, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Yk Madira Palembang. *Adminika*, 5(2), 1-15.
- Puspitasari, E., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Peningkatan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di Universitas Galuh Ciamis. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(3), 549-561.

- Raesa, O. F. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Lampung.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 87-96.
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 2 (2), 147-162.
- Saraswati, N.P.A.S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bakti Saraswati*. 6(2). 2088-2149
- Sari, L. P., Islamuddin, I., & Fintariasari, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 1(2), 216221.
- Semarabawa, I. G. U. O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Naga Batubulan Gianyar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 44-85.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berkah Cemerlang Di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 24652472.
- Widyanata, I. P. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bawaslu Provinsi Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wiryono, W. (2022). Peran Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotient) Dan Kecerdasan Dalam Menghadapi Rintang (Adversity Quotient) Untuk Meningkatkan Etos Kerja Sdm.
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Uptd Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 2(1), 42-62