

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENILAIAN KERJA DAN
HUBUNGAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG LESTARI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

ALAN LEGITO

180 111 0254

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

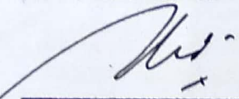
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Alan Legito
Nomor pokok /NIRM : 180 111 0254
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian
Kerja dan Hubungan Karyawan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada CV.
Palembang Lestari

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12 April 2022 Pembimbing I : 
Drs. H. Rustam Efendi, M.Si.
NIDN : 02224105701

Tanggal 12 April 2022 Pembimbing II : 
Muhammad Said, SE., M.Si.
NIDN : 0217046401

Mengetahui,


Dekan Fak. Ekonomi

Dr. Msy. Mikial, S.E. M.Si, Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

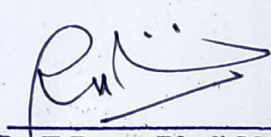
146 / PS / DFE / 22

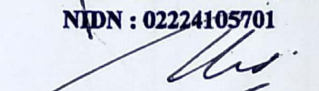
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

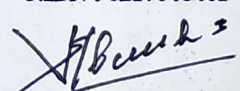
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Alan Legito
Nomor pokok /NIRM : 180 111 0254
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian
Kerja dan Hubungan Karyawan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada CV.
Palembang Lestari

Penguji Skripsi

Tanggal 12 April 2022 Ketua Penguji : 
NIDN : 02224105701

Tanggal 12 April 2022 Penguji I : 
NIDN : 0217046401

Tanggal 12 April 2022 Penguji II : 
NIDN : 0212016201

Mengetahui,

Dekan Fak. Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, S.E. M.Si, Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Hidup Gak hanya di Dunia, setelah MATI itulah Kehidupan yang Sebenarnya & Dunia ini Memang Begitu Sifatnya, tak akan Pernah Habis dengan Ujian. Karena Dunia bukan tempat Berehat. tapi Tempat untuk Bersiap Menuju Akhirat”

Kupersembahkan Kepada :

- *Ayah dan Ibu*
- *Keluarga*
- *Sahabat-Sahabat Seperjuangan*
- *Para pendidik yang kuhormati*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian Kerja dan Hubungan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari**

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai Derajat Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. dan untuk meneliti Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian Kerja dan Hubungan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa dan mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr.Ir.Hj. Manisah, M.P Sebagai Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E. M.Si, Ak. CA. CSRS sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Drs.H. Rustam Efendi, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal skripsi ini.

5. Bapak Muhammad Said, SE.,M.Si. sebagai Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

Penulis

Alan Legito

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1..Latar Belakang	1
1.2..Perumusan Masalah.....	9
1.3..Tujuan Penelitian.....	9
1.4..Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
2.1.3 Aspek – aspek Kepuasan Kerja.....	13
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.2. Pengembangan Karir.....	17
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	17
2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir.....	19
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	21
2.2.4 Indikator Pengembangan Karir.....	22
2.3 Penilaian Kerja.....	23
2.3.1 Pengertian Penilaian Kerja.....	23
2.3.2 Tujuan Penilaian Kerja.....	24
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kerja.....	26
2.23.4 Indikator Penilaian Kerja.....	28

2.4. Hubungan Karyawan.....	29
2.4.1 Pengertian Hubungan Kerja.....	29
2.4.2 Jenis-Jenis Hubungan Kerja.....	31
2.4.2.1 Hubungan Atasan Bawahan.....	31
2.4.2.2 Hubungan Antar Pegawai (Karyawan).....	32
2.4.3 Indikator Hubungan Kerja.....	32
2.5 Penelitian Lain yang Relevan.....	33
2.7 Kerangka Berfikir.....	34
2.8 Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.1.1 Sumber Data.....	37
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2. Populasi, Sampel dan Sampling.....	39
3.2.1 Populasi.....	39
3.2.2 Sampel.....	39
3.2.3 Sampling.....	40
3.3. Rancangan Penelitian.....	44
3.4. Variabel Dan Definisi Oprasional Variabel.....	45
3.4.1 Variabel Penelitian.....	45
3.4.2 Definisi Oprasional Variabel.....	46
3.5. Instrumen Penelitian.....	48
3.5.1 Uji Validitas.....	48
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.6. Uji Asumsi Klasik	49
3.6.1 Uji Normalitas.....	49
3.6.2 Uji Multikolonieritas.....	49
3.6.3 Uji Uji Heteroskedasitas.....	50
3.7 Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	51

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	52
3.8. Uji Hipotesis.....	52
3.8.1 Uji Simultan (Uji F).....	52
3.8.2 Uji Signifikansi (Uji T).....	53
3.9. Sistematika Penulisan.....	54
3.10. Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
3.10.1. Tempat Penelitian.....	55
3.10.2. Waktu Penelitian.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	57
4.1.2 Struktur Organisasi.....	58
4.1.3 Pembagian Tugas.....	59
4.1.4. Visi dan Misi Perusahaan.....	61
4.2. Pembahasan dan Interpretasi.....	61
4.2.1. Uji Validitas.....	61
4.2.1.1 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	62
4.2.1.2 Uji Validitas Pengembangan Karir.....	63
4.2.1.3 Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja.....	64
4.2.1.4 Uji Validitas Variabel Hubungan Karyawan.....	65
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	67
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir.....	68
4.2.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Kerja.....	68
4.2.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Hubungan Karyawan.....	69
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	69
4.2.3.2 Uji Multikolonieritas.....	70
4.2.3.3 Uji Uji Heteroskedasitas.....	71
4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
4.2.4 Hasil Koefisien Korelasi.....	74

4.2.5 Hasil Koefisien Determinasi.....	76
4.2.6 Uji Hipotesis.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
Daftar Pustaka.....	85
Lampiran.....	86

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah penjualan produk.....	7
Tabel 2.1 Penelitian yang terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Skala Likert Pengukuran.....	38
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai.....	51
Tabel 3.4 Kegiatan Penelitian.....	56
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	64
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja.....	65
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Hubungan Karyawan.....	66
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	67
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir.....	68
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kerja.....	69
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Karyawan.....	69
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas.....	71
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Korelasi.....	75
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi.....	76
Tabel 4.12 Uji (F)Simultan.....	77
Tabel 4.13 Uji (t) Parsial	79

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 1.1 Struktur Jabatan	8
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4.1 Hasil uji Normalitas.....	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72

ABSTRAK

ALAN LEGITO, PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENILAIAN KERJA DAN HUBUNGAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG LESTARI, DI BAWAH BIMBINGAN BAPAK Drs.H. RUSTAM EFENDI, M.Si DAN BAPAK MUHAMMAD SAID, SE, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian Kerja dan Hubungan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Palembang Lestari. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada 35 orang karyawan sebagai sampel. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang di olah menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 22.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel Pengembangan Karir, Penilaian Kerja dan Hubungan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Palembang Lestari., yang ditunjukkan dengan model regresi $Y = 1,334 + 0,187X_1 + 0,679X_2 + 0,272X_3 + e$ Variabel Pengembangan Karir, Penilaian Kerja dan Hubungan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan, menghasilkan nilai konstanta 1,334 . Koefisien korelasi (R) sebesar 0,989 dan koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,976. Nilai tersebut dapat di tafsirkan bahwa besarnya hubungan antara Variabel Kompensasi, Promosi, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja sebesar 97,6 % dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Produktivitas kerja Y. sedangkan sisanya sebesar 2,4 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata kunci : Pengembangan Karir, Penilaian Kerja , Hubungan Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

ALAN LEGITO, THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, EMPLOYMENT ASSESSMENT AND EMPLOYEE RELATIONSHIPS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN CV. PALEMBANG SUSTAINABLE, UNDER THE GUIDANCE OF Mr. Drs.H. RUSTAM EFENDI, M.Si AND Mr. MUHAMMAD SAID, SE, M.Sc.

This study aims to determine the effect of Career Development, Job Appraisal and Employee Relations on Employee Job Satisfaction at CV. Palembang Lestari. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection technique was done by distributing questionnaires to 35 employees as samples. The technique used is multiple linear regression analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 computer program.

The results showed that there was a significant influence on the variables of Career Development, Job Assessment and Employee Relations on Employee Job Satisfaction at CV. Palembang Lestari., which is shown by the regression model $Y = 1.334 + 0.187X_1 + 0.679X_2 + 0.272X_3 + e$ Career Development, Job Appraisal and Employee Relations variables have a positive and significant effect, resulting in a constant value of 1.334 . The correlation coefficient (R) is 0.989 and the determination coefficient (Adjusted R square) is 0.976. This value can be interpreted that the magnitude of the relationship between the Compensation, Promotion, Job Transfer and Work Discipline variables is 97.6% and has a significant effect on the work productivity variable Y. While the remaining 2.4% is explained or influenced by other factors. which were not investigated in this study.

Keywords: Career Development, Job Appraisal, Employee Relations, Job Satisfaction

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Alan Legito
NIM : 180 111 254
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : **Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian Kerja dan Hubungan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Palembang Lestari**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 20 Maret 2022



Alan Legito

RIWAYAT HIDUP

Alan Legito, dilahirkan di Putak, 23 November 1997, merupakan anak dari pasangan Bapak A. Majid dan Ibu Erita Sumanti.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD N 01 gelumbang, SMP N 01 Gelumbang pada tahun 2012, SMA N 01 Gelumbang pada tahun 2015, pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 20 Maret 2022

Alan Legito

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu tempat kegiatan produksi serta tempat berkumpul seluruh faktor produksi yang dilakukan secara terus-menerus serta dikelola secara baik yang bertujuan untuk menghasilkan barang ataupun jasa. Salah satu faktor produksi yang diperlukan perusahaan dalam menjalankan usahanya adalah sumber daya manusia atau karyawan. Mengelola sumber daya manusia lebih sulit dari pada mengelola sumber daya bukan manusia. Sebab sistem, metode, dan teknologi bisa berfungsi dengan baik jika didukung oleh faktor manusia dan lebih rumit lagi, karena sumber daya manusia mempunyai karakter yang beragam serta berbeda satu dengan yang lainnya. Maka sumber daya manusia merupakan hal yang penting.

Menurut Dessler (2018:178), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan kerjakaryawan, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Faktor utama yang menjadi keinginan karyawan dalam bekerja adalah kepuasan kerja. Menurut Luthans (2018:78), kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja, dan merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya akan berdampak bagi dirinya sendiri, namun juga bagi perusahaan. karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif dalam bekerja, serta dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi Adams & Bond (2017:144).

Malayu Hasibuan (2019:98) mengungkapkan, Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan Menurut T. Hani Handoko (2017:198) Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:57) menyatakan bahwa, Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan karyawan dapat di rumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan kinerjanya.

Banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya pengembangan karir, penilaian kerja dan hubungan karyawan. Pengembangan karir

sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai.

Rivai (2019:165) menyebutkan bahwa didalam pengembangan karir ada proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Pramita (2017:110) mengungkapkan bahwa dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk dapat lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi dan kepuasan seseorang akan timbul apabila pengembangan karir di sebuah perusahaan sudah ada bersifat adil dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Dengan anggapan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang berharga bagi perusahaan, maka perusahaan wajib mengembangkan potensi karyawan dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pengembangan karir. Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan jika organisasi ingin tetap eksis di dunia usaha yang selalu mengalami perubahan.

Selain pengembangan karir, sistem penilaian kerja juga sangat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara

menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan.

Penilaian kerja merupakan salah satu hal yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan, karena dapat menentukan imbalan yang akan diberikan dengan melihat hasil dari penilaian kerja tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bracht (2018:154) ditemukan bahwa ketika kinerja karyawan baik dan tidak diberikan penilaian sehingga tidak mendapatkan penghargaan, dapat menyebabkan depresi. Poon (2019:45) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan sebagai alat keputusan manajerial yang efektif jika hasilnya menyediakan informasi yang akurat tentang kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2019:99) Penilaian kerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja. Penilaian kerja karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi/perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang.

Selain itu hubungan karyawan menjadi hal penting dalam menunjukkan kepuasan kerja karyawan. Hubungan karyawan dalam organisasi merupakan sarana komunikasi yang sangat penting dalam penyampaian pesan-pesan (*message*) yang ada dalam organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Apabila dampak dari

hubungan karyawan yang kurang baik, maka hal itu akan berdampak negatif terhadap perusahaan. Begitu juga sebaliknya, semakin baik hubungan antar karyawan maka hal itu juga akan berdampak positif terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tentu saja meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan karyawan juga dapat mengisyaratkan agar sebagai pemimpin dan bawahan bisa memahami perilaku orang yang saling berinteraksi dengan satu sama lain. Dalam kerjasama butuh dibangunnya hubungan kerja karyawan yang baik dalam koordinasi dalam organisasi demi kelangsungan perusahaan nantinya. Pengaruh koordinasi hubungan dalam kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan cenderung untuk lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya keeratan hubungan antar karyawan

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, dalam Hasibuan (2018:95) hubungan karyawan adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Sedangkan Hubungan kerja antar karyawan menurut Hasibuan (2018:120) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Dan Menurut Davis (2017:169) hubungan kerja karyawan adalah hubungan interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekaryaan.

Pada CV. Palembang Lestari yang merupakan perusahaan milik swasta dan berkedudukan di Jl. Sukabangun 1 Komplek bangun Indah Blok B4 Palembang, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan penjualan perlengkapan,

alat-alat serta asesoris *handphone* dan gadget, sangat mengandalkan peran tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya agar dapat berjalan dengan maksimal dan mencapai tujuannya, dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya tersebut.

Pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung yang telah dilakukan peneliti kepada sebagian besar karyawan pada CV. Palembang Lestari, memperlihatkan banyak yang merasa belum puas. Hal ini mengakibatkan banyaknya dari karyawan tersebut yang bekerja atas dasar tidak sepenuh hati, mereka bekerja tidak secara maksimal yang ditunjukkan oleh jumlah penjualan produk yang berupa perlengkapan dan asesoris gadget dan smartphone selama beberapa tahun mengalami penurunan. Selain yang disebabkan oleh pandemi covid selama dua tahun terakhir seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah penjualan produk Pada Tahun 2017-2021

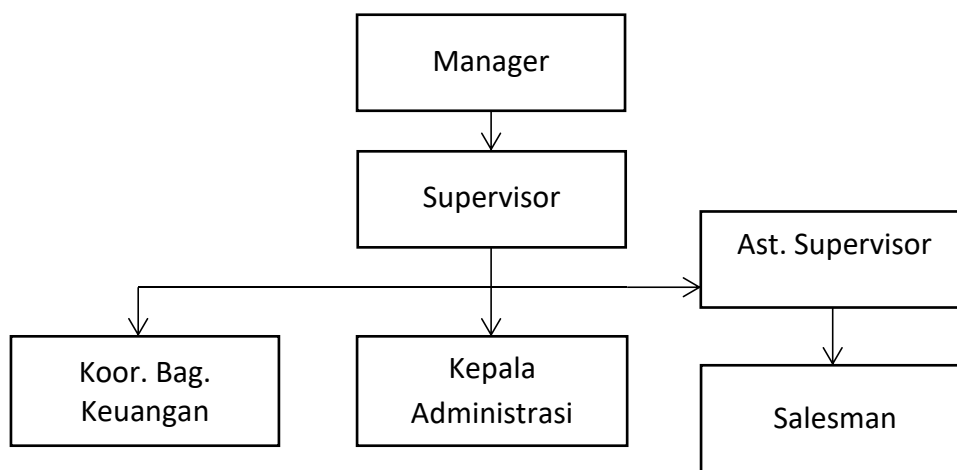
Tahun	Unit	Rupiah
2017	92.985	Rp.2.789.550.000
2018	88.659	Rp.2.659.770.000
2019	85.196	Rp. 2.555.880.000
2020	21.522	Rp. 645.660.000
2021	47.874	Rp. 1.436.220.000

Sumber: CV. Palembang Lestari.

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa penjualan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 pada CV. Palembang Lestari mengalami penurunan. Selain dampak yang terjadi akibat pandemi Covid 19 pada awal tahun 2020 sampai awal tahun 2021, pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 penurunan penjualan telah terjadi.

Dari tabel 1.1 diatas dijelaskan bahwa indikasi yang menyebabkan turunnya penjualan dari perusahaan adalah pengembangan karir dari karyawan kurang dilakukan sebagian besar dari karyawannya bekerja pada posisi yang relatif hampir sama, sejak mereka mulai diterima sebagai karyawan. Sehingga karir mereka tidak bisa berkembang. Adapun struktur jabatan didalam CV. Palembang lestari adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Struktur Jabatan CV. Palembang Lestari



Selain itu dalam penilaian kerja terdapat diskriminasi, dan juga masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan proses penilaian kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan , dikarenakan beberapa karyawan beranggapan bahwa penilaian kerja yang dilakukan kurang adil dan merata.

Begitu juga yang terjadi dari segi hubungan karyawan adalah, banyak keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan kerja karyawan yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Terjadinya kesalahpahaman antar karyawan dalam

menyampaikan informasi dan perbedaan pendapat menjadi hal yang mempengaruhi buruknya hubungan antar karyawan. Karyawan beranggapan hubungan kerja antar karyawan yang kurang baik disebabkan oleh keegoisan masing-masing. Banyak karyawan yang merasa selalu benar dan tidak mau saling mengalah dalam beradu argumen didalam memecahkan suatu masalah yang terjadi di perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis ingin melakukan suatu penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian Kerja dan Hubungan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari**”

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir, Penilaian Kerja dan Hubungan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari ?
2. Apakah Pengembangan Karir secara Parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari ?
3. Apakah Penilaian Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari ?
4. Apakah Hubungan Karyawan secara Parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menjelaskan dan membuktikan :

1. Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian kerja dan Hubungan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.
2. Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.
3. Pengaruh Penilaian Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.
4. Pengaruh Hubungan Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1 Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai masalah program Pengembangan Karir, Penilaian Kerja, Hubungan Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan.

2 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk pelaksanaan Pengembangan Karir, Penilaian Kerja dan Hubungan Karyawan dalam usaha meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan literatur dan masukan untuk perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang dan sebagai perkembangan penelitian lebih lanjut agar dapat diharapkan dijadikan bahan masukan bagi semua pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ibrahim.2020. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2014.
- Adam dan Bonds. 2017, *Perilaku Organisasi*. Bandung: PustakaSetia
- Davis. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Dessler,Gary. 2018.Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 6. Erlangga: Jakarta.
- Distyawaty. (2019). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 5, 56–68.
- Distyawati. 2019. Daryanto dan Bintaro. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: IKAPI DIY.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariah,2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Fakultas Ekonomi. 2021. Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi kedua Cetakan pertama . Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Hamali. 2018. *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. .
- Handoko T. Hani, (2017), *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Kaengke, A. S., & Tewal, B. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Luthans, 2018, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo,Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Bandung: Aditama.
- Nasution. 2019. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press.

- Nurchahyo. 2019. Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Pramita. 2017.. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal.2019. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Jakarta. PT Riaja Grafindo.
- Robbins ,2017, *MSDM Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta
- Rukmana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Jambaran.
- Sony.2019.. *Manajemen Sumber daya Manusia Dan Perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta.
- Soeprihanto.2019.. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol . 2 No . 2 ISSN 2612-2142 PENDAHULUAN Halaman 178190.*MAP(Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik),2(2),179–190.*
- Sugiyono.2019.Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Pertama. CV Alfabeta: Bandung.
- Umam. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo.2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

