

**Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan**

**Mustafiju Rahman**

Alumni Fakultas Ekonomi Prima Indonesia

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of career development on job satisfaction at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan. The population in this study are employees who work at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan, which numbered 80 respondents. The sampling technique in this study uses saturated sampling by taking the entire population into a sample. Testing the hypothesis by using descriptive analysis method, multiple linear regression analysis method with a significant level of 5%.*

*The results of this study indicate that the independent variables, namely supervision and career development have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Ramayana Lestari sentosa Tbk, Medan. In testing multiple linear analysis it is known that the supervision and career development variables together have a positive and significant effect on job satisfaction. Based on the R Square value of 78.0% job satisfaction can be explained by supervision variables and career development while the remaining 22% can be explained by other factors.*

**Keywords:** *Supervision, Career Development and Job Satisfaction*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan, yang berjumlah 80 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis deskriptif, metode analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu supervisi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Ramayana Lestari sentosa Tbk, Medan. Dalam pengujian analisis linier berganda diketahui bahwa variabel supervisi dan pengembangan karier secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan nilai R Square sebesar 78,0% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel supervisi dan pengembangan karir sedangkan sisanya 22% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

**Kata kunci:** Pengawasan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

**PENDAHULUAN**

Mengawali perubahan untuk mencapai kesuksesan perusahaan-perusahaan mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk dengan adanya departemen SDM dalam setiap perusahaan. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan, pengawasan

dan pengembangan karier, informasi terkini mengenai perusahaan, konseling dan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Namun, tanggung jawab utama untuk pengawasan dan pengembangan karier terletak pada pribadi SDM itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut maka kita dapat melihat bagaimana kepuasan karyawan dalam pengawasan dan

pengembangan karir yang ada di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Medan dalam mengembangkan pengawasan dan pengembangan karir terhadap karyawan yang berprestasi karena pada dasarnya karyawanlah yang merupakan kunci dalam pelaksanaan aktivitas didalam perusahaan.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang pusat perbelanjaan (*departemen store*). Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan RALS adalah perdagangan umum yang menjual berbagai macam barang seperti pakaian, aksesoris, tas, sepatu, kosmetik dan produk-produk kebutuhan sehari-hari melalui gerai serba ada. Ramayana Supermarket (Departement Store). Jumlah gerai yang dioperasikan oleh RALS terdiri dari 116 gerai dengan nama Ramayana (106 gerai), Robinson (7 gerai) dan Cahaya (3 gerai), yang terbesar di wilayah Indonesia. Selain itu RALS juga menjalin kerjasama dengan Spar International yaitu sebuah jaringan retail dan franchise multinasional Belanda yang memiliki sekitar 12.500 toko di 35 negara di seluruh dunia. Group ini didirikan di Belanda pada 1932 dengan kantor pusatnya di Amsterdam. Nantinya setiap gerai yang merupakan hasil kerjasama dengan Spar akan menggunakan nama SPAR Supermarket. Berdasarkan ulasan tersebut dapat dilihat bahwa PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk merupakan perusahaan besar yang mampu menampung karyawan maupun pekerja yang berkualitas dan memiliki komitmen kuat dalam bekerja, meskipun terkadang masih ada karyawan yang tidak memiliki keahlian dan komitmen yang kuat dalam bekerja sehingga menyebabkan penurunan kerja dan kepuasan kerja.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Medan merupakan pusat perbelanjaan yang

sering dikunjungi oleh banyak masyarakat baik masyarakat ekonomi keatas maupun masyarakat ekonomi kebawah. Hal ini dikarenakan barang-barang yang ditawarkan memiliki kualitas yang bagus dan dapat memenuhi kepuasan bagi pelanggannya.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Medan juga memiliki prospek usaha untuk mencapai target pasar yang luasnya lebih kurangnya 70% dari populasi adalah kelas menengah kebawah. Promosi yang dilakukan Ramayana dengan berusaha mengoptimalkan penjualan di hari-hari raya Indonesia seperti lebaran, natal dan tahun baru melalui *strategi above the line*, termasuk iklan televisi dan radio, pemasangan iklan di berbagai surat kabar lokal maupun nasional, serta billboard di area-area strategis. Brosur juga disebarakan kepada komunitas lokal untuk menarik perhatian. Dalam pelaksanaannya, Ramayana Lestari Sentosa Tbk memiliki beberapa strategi dalam memutuskan penetapan diadakannya discount, baik dalam segi waktu, kegunaan, serta efek dari diadakan kebijakan diskon. Penggunaan sistem informasi manajemen pada POS (menyatukan sistem depan dan belakang kantor) yang sejalan dengan sistem SKU akan mempercepat alur proses order barang, sehingga konsumen maupun pelanggan dapat memenuhi keinginannya dengan ketersediaan barang yang cukup. Namun dalam hal ini karyawanlah yang harus cepat tanggap dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tersebut karena untuk mengecek isi gudang apakah stock barang cukup dan barang-barang apa yang harus diorder, sehingga kinerja karyawan sangat diharapkan sepenuhnya dalam mencapai target tersebut.

**Tabel 1**  
**Data Keluar-Masuk Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan**  
**Periode Januari – Desember 2017**

Bulan	Divisi	Keluar	Masuk	Alasan
Januari	Marketing	5	9	Mendapat pekerjaan baru
Februari	-	-	-	-
Maret	Marketing	2	3	Mendapat pekerjaan baru
April	Pemasaran Keuangan	7	4	Tanggungjawab kerja yang besar
Mei	SDM	2	2	Resiko pekerjaan terlalu besar
Juni	-	-	-	-
Juli	Produksi SDM	6	5	Mendapat pekerjaan baru
Agustus	-	-	-	-
September	Keuangan	1	1	Karyawan tidak memenuhi standar kerja
Oktober	-	-	-	-
November	SDM	1	3	Mendapat pekerjaan baru
Desember	Marketing SDM Pemasaran	9	15	Tidak nyaman dengan kondisi kerja

**Sumber: PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan 2017**

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan tidak merasa puas dengan lingkungan pekerjaan sehingga mendorong mereka untuk mencari pekerjaan baru, yang dapat kita lihat pada tabel bahwa rata-rata karyawan keluar dari perusahaan dengan alasan sudah mendapatkan pekerjaan baru dan ketidaknyamanan dengan kondisi kerja di perusahaan.

Kepuasan kerja harus senantiasa jadi perhatian karena hal tersebut berkaitan erat dengan karyawan, dikatakan seperti itu karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan mampu untuk beraktivitas dan tidak akan ada yang menjalankan perusahaan. Kepuasan kerja yang tercapai

dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan harus menciptakan kenyamanan bagi karyawannya, serta mampu memberikan pengawasan yang maksimal agar karyawan dapat mencapai target tepat pada waktunya.

Pengawasan adalah suatu kegiatan yang biasa dilakukan perusahaan sebagai cara ataupun aturan untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi, karena dengan adanya pengawasan dapat lebih spesifik dalam mengatur serta mengawasi karyawan dalam bekerja dan menjalankan pekerjaannya

**Tabel 2**  
**Data Kesalahan Karyawan yang Ditemukan pengawas pada PT. Ramayana Lestari**  
**Sentosa Tbk, Medan Periode Januari-Desember 2017**

Bulan	Divisi	Jumlah Kesalahan	Keterangan
Januari	Marketing	4	Salah dalam menjelaskan salah satu produk kepada konsumen

Februari	Keuangan	8	Kurang jelasnya dalam melaporkan hasil pemasukan dan pengeluaran kepada pimpinan
Maret	Produksi	2	Kurang jelasnya dalam menginput barang-barang maupun stock gudang
April	-	-	-
Mei	SDM	5	Kurang jelasnya dalam mengolah ataupun menyalurkan barang-barang yang akan diperjualbelikan
Juni	Produksi	4	Salah dalam memberikan pengkodean pada produk
Juli	Marketing	3	Salah dalam memberikan produk kepada konsumen
Agustus	-	-	-
September	SDM	1	Kurang jelasnya informasi dari sesama karyawan
Oktober	-	-	-
November	Marketing	7	Kurang efektif pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
Desember	Keuangan Pemasaran SDM	4	Kurang memenuhi target pencapaian yang diberikan oleh perusahaan

**Sumber: PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan 2017**

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya, dikarenakan karyawan kurang memperoleh kejelasan dalam memperoleh informasi dan tidak mau bertanya kembali kepada pengawas

mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan, selain itu kurang efektifnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga berdampak kepada pengawas yang harus bekerja ekstra dalam memberikan pengarahan dan pelatihan kepada karyawan agar mampu bekerja terampil.

**Tabel 3**  
**Data Pengembangan Karir PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk, Medan**  
**Periode Januari – Desember 2017**

Divisi	Lama bekerja		Jabatan
	2 Tahun	5 Tahun	
Marketing	6 orang	15 orang	Manajer Marketing
Produksi	5 orang	8 orang	Manajer Produksi
Keuangan	5 orang	9 orang	Manajer Keuangan
SDM	8 orang	17 orang	Manajer SDM
Administrasi	2 orang	5 orang	Manajer Administrasi
<b>TOTAL</b>	<b>26 orang</b>	<b>54 orang</b>	<b>80</b>

**Sumber: PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan 2017**

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa hanya karyawan yang sudah memiliki kedudukan yang baik yang selalu berusaha untuk memperoleh jenjang karir yang lebih baik, dan karyawan-karyawan yang lain hanya menerima keputusan dari pimpinan dan tidak mau berusaha dengan keras untuk memperbaiki diri dengan mengembangkan karir agar memperoleh posisi yang bagus dalam bekerja. Berdasarkan tabel tersebut terlihat jelas bahwa kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya diperoleh oleh karyawan, sehingga masih terjadi penurunan terhadap karyawan mengenai kepuasan kerja mereka, sehingga dapat berdampak buruk bagi perusahaan berkaitan dengan pengawasan dan pengembangan karir didalam suatu perusahaan.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Pengawasan**

Menurut Handoko (2012:359) Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Menurut Fahmi (2016:151) pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan

efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

### **Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Noe, dkk (2010:524), Karir telah didefinisikan sebagai urutan posisi yang dipegang pada pekerjaan. Ketika keahlian, pengalaman, dan kinerjanya meningkat, ia dapat bergerak melalui posisi penasihat rekayasa, perakayasa senior, dan teknisi senior. Pada akhirnya karir telah diuraikan sebagai karakteristik karyawan. Setiap karir karyawan terdiri atas berbagai pekerjaan, posisi, dan pengalaman yang berbeda-beda.

Menurut Rivai (2009: 264) menyatakan bahwa “Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya”.

Menurut Rivai (2009:274) juga menyatakan bahwa “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan”.

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2013:501) kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Hamali (2016:200), kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

### **1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut kadarisman(2015:184) pengawasan adalah hal tersebut menjadi tugas orang tersebut, tanggung jawabnya untuk mencapai hasil pekerjaan yang

memuaskan, dan pegawai tersebut bertanggung jawab untuk melakukan koreksi yang dianggap perlu agar hal tersebut dapat menjadi suatu keaksi dalam diri.

Menurut Kadarisman (2015:172) pengawasan adalah agar tidak terjadi penyimpangan (deviasi) dalam pelaksanaan pekerjaan, atau dengan kata lain bahwa pengawasan adalah fase untuk menilai apakah sasaran-sasaran yang ditetapkan telah di capai dengan memuaskan atau tidak suatu pengawasan tersebut.

## 2. Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016:153) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang dalam melaksanakan segala hal guna menciptakan kepuasan dalam diri.

Menurut Hamali (2016:155) pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan menjadi lebih menjadi semakin matang dalam mencapai produktivitas kerja yang menjadi kepuasan nantinya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2013:3), jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Penelitian deskriptif merupakan penelitian paling sederhana, dibandingkan dengan penelitian-penelitian lain, karena dalam penelitian ini peneliti tidak

melakukan apa-apa terhadap objek atau wilayah peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan yang berjumlah 80 orang responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh." Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan yang berjumlah 80 orang responden.

Berdasarkan sumbernya data penelitian dapat dikelompokkan menjadi:

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara tidak langsung dari sumber datanya. Contoh data primer yaitu: hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Contoh data sekunder yaitu hasil laporan, hasil pengawasan, jumlah karyawan yang melakukan pengembangan karir.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji validitas dan realibilitas, uji regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik, serta pengujian koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada regresi linear berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah pengawasan ( $X_1$ ), dan pengembangan karir ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.355	3.209		2.604	.011
Pengawasan	.412	.089	.461	4.634	.000
Pengembangan Karier	.342	.107	.319	3.203	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 di atas, maka hasil uji ini dapat dijelaskan melalui persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,355 + 0,412X_1 + 0,342X_2$$

Dari persamaan regresi dan hasil uji pada metode analisis regresi linear berganda pada variabel Pengawasan dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja diatas, maka interpretasi berdasarkan pembahasan pada objek yang di teliti sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 8,355 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 8,355 dengan asumsi bahwa variabel bebas tetap atau sama dengan nol.
2. Koefisien Pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,412. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengawasan ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,412. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan atau 1% maka variabel Kepuasan

Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,412 atau 41,2% dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

3. Koefisien Pengembangan Karier ( $X_2$ ) sebesar 0,342. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,432. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) sebesar satu satuan atau 1% maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,432 atau 43,2% dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 <sup>a</sup>	.780	.766	2.08830	2.315

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pengawasan
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, 2018

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,780. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 78%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 78% Kepuasan Kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengawasan dan Pengembangan Karir, sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung variabel pengawasan terhadap Kepuasan Kerja lebih besar dari  $t$  tabel, yaitu  $4,634 > 1,665$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$ , yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukoyo, A (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Radio Republik Indonesia Malang, dimana hasil analisis statistik deskriptif dari kepemimpinan transformasional (X1), pengawasan (X2) dan komunikasi (X3) diketahui bahwa semua indikator variabel ini baik dan seperti yang diharapkan. Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh secara simultan signifikan antara ketiga variabel X terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai kontribusi 15,8

% dan 84,2 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Secara umum pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Henry Fayol, sebagaimana dikutip oleh Harahap (2001) mengatakan bahwa pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha untuk mengetahui apakah suatu tugas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

### 2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan

Berdasarkan analisis data dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) sebesar 3,203 dan nilai  $t_{tabel}$  1,665 sehingga  $t_{hitung} 3,203 < t_{tabel} 1,665$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lisdiani, V (2017) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang)". Hal ini dibuktikan melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung 7,331 yang lebih besar dari  $t$  table sebesar 1,665 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan

yang positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu 40,8% artinya adalah variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja yang dapat dikaitkan oleh teori Dessler (1997) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir memberikan keuntungan yang jelas bagi pegawai yaitu berupa kepuasan kerja yang telah diperoleh dari hasil penelitian sebesar 40,8%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan tentang pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan, maka penulis dapat menyimpulkan :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari  $t_{hitung}$  dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yaitu  $4,634 > 1,665$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$ , yaitu  $0,000 < 0,05$ .
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara nilai  $t_{hitung}$  variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,203 dan nilai  $t_{tabel}$  1,665 sehingga  $t_{hitung}$  3,203  $>$   $t_{tabel}$  1,665 dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ .
3. Berdasarkan koefisien determinasi nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah 0,780 yang berarti 78% kepuasan kerja pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan dipengaruhi oleh faktor pendorong pengawasan dan pengembangan karir, sedangkan 22% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### 2. Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan, pengawasan merupakan salah satu faktor yang utama untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan pengawasan yang baik, diharapkan para karyawan dapat bekerja lebih baik lagi sehingga perusahaan akan semakin baik dan lebih maju lagi.
2. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor kegairahan kerja seperti : pengembangan karir, gaji, keterampilan, budaya organisasi, pendidikan/training, kesehatan, teknologi yang memadai, sarana kerja, jaminan sosial dan kesempatan berprestasi agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan terus semangat mencapai visi misi dari perusahaan tersebut.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti pengawasan, pengembangan karir misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

### Daftar Pustaka

- Ari, Jusuf & Effendi. 2015. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- H. Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmadi & Sunariah. (2013). *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, Sutrisno. 20010. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noe, Raymond A., et al. 2010. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage 3rd Edition*. McGraw-Hill.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Veihzal Rivai dan J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.