

**PENGARUH PERSEPSI REPUTASI PERUSAHAAN,  
OTONOMI PEKERJAAN, PROGRAM PENGEMBANGAN  
KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BCA SOLO BARU**

**RINGKASAN SKRIPSI**



**Disusun oleh:**

**Emmanuelle Jan Yosa  
2117 29646**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA  
2021**

**PENGARUH PERSEPSI REPUTASI PERUSAHAAN, OTONOMI  
PEKERJAAN, PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN BCA SOLO BARU**

**RINGKASAN SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program**

**Sarjana (S1)**

**Pada Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh:**

**Emmanuelle Jan Yosa  
2117 29646**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA  
2021**

# HALAMAN PENGESAHAN

## TUGAS AKHIR

### PENGARUH PERSEPSI REPUTASI PERUSAHAAN, OTONOMI PEKERJAAN, PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BCA SOLO BARU

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**EMMANUELLE JAN YOSA NARAWAHARIN**

**No Induk Mahasiswa: 211729646**

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 13 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M.)

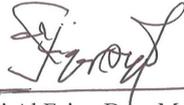
#### Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Bambang Setia Wibowo, SE., MM.

Penguji



Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 13 Januari 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



  
Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **PENGARUH PERSEPSI REPUTASI PERUSAHAAN, OTONOMI PEKERJAAN, PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BCA SOLO BARU**

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi reputasi perusahaan, otonomi pekerjaan, program pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BCA Solo Baru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan target 100 responden. Kuesioner yang digunakan telah ditentukan kriteria-kriteria respondennya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan program SPSS versi 16.

Hasil penelitian yang telah diolah menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, otonomi pekerjaan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, program pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja

Kata Kunci: Reputasi perusahaan, otonomi pekerjaan, program pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## *ABSTRACT*

*The research aims to determine the effect of perceived company reputation, job autonomy, career development programs and work environment on job satisfaction of BCA Solo Baru employees. Data was collected using a questionnaire with a target of 100 respondents. The questionnaire used has determined the respondent's criteria. The test is done by using multiple linear regression test. Data processing was carried out using the SPSS version 16 program.*

*The results of the research that have been obtained using the SPSS program show that the company's reputation has a positive and significant effect on job satisfaction, job autonomy has no and significant effect on job satisfaction, career development programs have a positive and significant effect on job satisfaction and the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. on job satisfaction*

*Keywords: Company reputation, job autonomy, career development programs, work environment, job satisfaction*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang semakin berkembang dan menarik minat yang konsisten dalam bidang psikologi kerja dan perusahaan. Hal ini mencakup aspek kognitif, afektif, dan perilaku dan dapat didefinisikan sebagai keadaan evaluatif yang mengungkapkan kepuasan dengan dan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang (Zhang, 2020).

Kepuasan kerja dipandang memiliki banyak implementasi dan dampak baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Kepuasan kerja terbukti terkait dengan berbagai hasil organisasi, seperti komitmen yang lebih tinggi, keterlibatan kerja yang lebih besar, peningkatan kinerja, serta juga dengan tingkat keinginan berpindah perusahaan yang lebih rendah, lebih sedikit ketidakhadiran dan lebih sedikit perilaku kerja kontraproduktif. Selain itu, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai sub-domain dari gagasan yang lebih besar dari kepuasan hidup yang pada gilirannya merupakan komponen kesejahteraan subjektif (Topino et al., 2021).

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat menunjang keberhasilan dari suatu perusahaan atau organisasi. Pentingnya kepuasan kerja dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang berhasil karena mereka sukses menerapkan dan memenuhi sistem manajemen yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Salah satu perusahaan yang dinilai sangat berhasil dalam memberikan kepuasan kerja adalah Bank Central Asia atau lebih dikenal dengan sebutan BCA. Berdasar analisis yang dilakukan oleh Jobplanet pada Januari 2016, mereka telah melakukan survei kepada 4 Bank swasta terbesar Indonesia dan BCA menempati peringkat pertama sebagai bank dengan kepuasan kerja karyawan tertinggi dari berbagai faktor yang dianalisis. Hal ini bersamaan dengan BCA sebagai bank swasta dengan kinerja terbaik dalam beberapa tahun belakangan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tahun 2018 BCA menempati urutan ke 3 (tiga) teratas berdasarkan total aset yang dimiliki, yaitu mencapai 783 triliun rupiah. Sedangkan di posisi ke 2 (dua) ada Bank Mandiri dengan total aset 1017 triliun rupiah, dan di posisi pertama ada BRI dengan total aset 1.125 triliun rupiah.

Berdasarkan profit yang diperoleh hingga Kuartal II tahun 2019 posisi pertama ditempati oleh Bank Mandiri dengan capaian profit 13,5 triliun 89 rupiah. Selanjutnya disusul oleh BCA dengan perolehan profit 12,8 triliun rupiah, dan di peringkat ke 3 (tiga) ada BNI dengan profit 7,6 triliun rupiah.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh reputasi perusahaan. Reputasi perusahaan telah mendapatkan minat yang luas dari teori maupun praktik. Pembentukan dan pengelolaan reputasi perusahaan yang baik telah menjadi salah satu yang paling penting dalam pengelolaan perusahaan (Šontaitė Petkevičienė, 2019). Reputasi perusahaan adalah aset tidak berwujud dan sumber kognitif keunggulan kompetitif yang terkait dengan pembangunan berkelanjutan perusahaan (Wei et al., 2017). Reputasi perusahaan adalah penilaian kolektif dari daya tarik perusahaan untuk kelompok pemangku kepentingan tertentu relatif terhadap kelompok referensi perusahaan yang mana perusahaan bersaing untuk sumber daya (Wang et al., 2021). Reputasi perusahaan mendorong kepuasan kerja karena adanya rasa bangga dan pencapaian dari karyawan jika mereka bekerja di perusahaan yang mereka pandang memiliki reputasi yang baik.

Otonomi pekerjaan, kebebasan karyawan untuk menjadwalkan dan mengatur pekerjaan mereka secara mandiri sesuai dengan pengalaman dan preferensi mereka sendiri merupakan faktor berikutnya dalam kepuasan kerja. Otonomi pekerjaan didefinisikan sebagai tingkat kebebasan dan kebijaksanaan karyawan dalam situasi kerja, misalnya, berkaitan dengan membuat keputusan terkait tugas dan memilih

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

prosedur kerja (Clausen et al., 2021). Otonomi pekerjaan digambarkan sebagai tingkat kontrol yang dimiliki seorang pekerja atas tugas dan penjadwalannya sendiri ((Liu et al., 2005). Otonomi pekerjaan mengacu pada tingkat kontrol dan keleluasaan yang dapat dilakukan seorang pekerja atas bagaimana melakukan pekerjaannya (Voydanoff, 2004).

Pengembangan karir juga menentukan kepuasan kerja. Karir adalah pengembangan dan perolehan pengalaman dan kemampuan individu sepanjang kehidupan kerja mereka. Karir berhubungan langsung dengan tujuan individu dan organisasi dan merupakan proses yang berhubungan dengan pengalaman kerja dan aktivitas yang akan dijalani individu sepanjang hidupnya dan sebagian dapat dikendalikan (Tunçer, 2012). Pengembangan karir memfokuskan kepentingan individu terutama karyawan dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi, Pengembangan karir adalah proses seumur hidup di mana pembelajaran dapat dicapai. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan setiap sektor untuk mengembangkan sebuah perusahaan, sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama (Sheraz et al., 2019).

Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan kerja dapat dianggap sebagai suatu area atau tempat dimana orang-orang melakukan pekerjaannya. Strategi rencana tempat kerja yang diterapkan dalam organisasi mengambil bentuk sesuai dengan tujuan penggunaan tempat kerja (Akhbar, 2012). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam mempengaruhi kepuasan karyawan dalam organisasi. Situasi ini akan memungkinkan kepuasan positif pada karyawan dan evaluasi lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dan nyaman (Tiwari, 2020: 462). Dalam hal ini agar sivitas akademika merasa

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

puas dengan lingkungan kerjanya, mungkin perlu mempertimbangkan hubungan dengan manajemen dan rekan kerja, serta lingkungan fisik.

Model penelitian ini akan menggunakan empat variabel independen dan satu variabel dependen. Empat variabel independen itu adalah persepsi reputasi perusahaan, otonomi pekerjaan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang akan digunakan untuk diteliti pengaruhnya pada variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan BCA. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Persepsi Reputasi Perusahaan, Otonomi Pekerjaan, Program Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BCA Solo Baru”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah persepsi reputasi perusahaan diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BCA?
2. Apakah penerapan otonomi pekerjaan diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BCA?
3. Apakah program pengembangan karir diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BCA?
4. Apakah lingkungan kerja perusahaan diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BCA?

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh persepsi reputasi perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan BCA.
2. Untuk menguji pengaruh otonomi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan BCA.
3. Untuk menguji pengaruh program pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BCA.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BCA.

## D. Kontribusi Penelitian

Penelitian mengenai kepuasan kerja yang dapat disebabkan oleh banyak faktor telah dikerjakan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti (Parashakti1 et al., 2019), dengan judul penelitian pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pt. sari kopi Indonesia, Tbk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk. Analisis ini berbeda dari penelitian sebelumnya, termasuk pemakaian variabel independen, dependen dan responden untuk penelitian. Empat variabel independen dipakai dalam analisis yaitu: reputasi Perusahaan, otonomi pekerjaan, program pengembangan karir dan lingkungan Kerja. Variabel dependen penelitian ini kepuasan kerja, obyek penelitian merupakan karyawan BCA solo baru.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## E. Tinjauan Teori

### Teori Reputasi perusahaan

Dowling (2016), mendefinisikan reputasi perusahaan adalah evaluasi keseluruhan individu dari sebuah perusahaan, reputasi perusahaan mirip dengan sikap dan didasarkan pada atribut, kinerja, dan perilaku kunci perusahaan. Fong (2013), menyatakan bahwa reputasi perusahaan dapat didefinisikan sebagai penilaian kemampuan perusahaan untuk menciptakan nilai dan memenuhi harapan konsumen dalam kaitannya dengan atribut yang diberikan. Barnett, Leih (2018) menyarankan bahwa reputasi perusahaan pada setiap titik waktu dipahami dan diukur sebagai rata-rata, mungkin tertimbang dari yang dipikirkan oleh berbagai konstituen tentang perusahaan.

Arslanagic-Kalajdzic, Zabkar (2017) dan Helm (2013) berpendapat bahwa reputasi perusahaan yang baik dapat meningkatkan persepsi nilai karyawan karena reputasi perusahaan yang baik mewakili sinyal kualitas yang mengurangi beban pencarian karyawan mencari perusahaan lain serta diperlukan untuk mengawasi hubungan dan memastikan bahwa organisasi tidak terlibat dalam perilaku oportunistik.

### Otonomi pekerjaan

Otonomi pekerjaan telah diidentifikasi sebagai salah satu fitur terpenting dari desain kerja. Otonomi pekerjaan yang tinggi melibatkan tingkat kebijaksanaan yang tinggi ketika membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti metode kinerja tugas, memilih prosedur mana yang harus diikuti, dan penjadwalan kerja (Ng et al., 2012). Otonomi pekerjaan yang tinggi meningkatkan perasaan pemberdayaan karyawan dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan mereka sedangkan kontrol rendah di tempat kerja dapat menimbulkan pendekatan pasif dan tak berdaya terhadap pekerjaan (van Dierendonck, 2011).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Otonomi kerja juga dapat didefinisikan sebagai seberapa jauh pekerjaan memberi kebebasan kemandirian, subsantial, dan keluasaan pada suatu individu untuk melaksanakan pekerjaan penjadwalan dan dalam memilih prosedur atau cara apa yang akan digunakan untuk melaksanakannya (Saragih, 2011). Perusahaan diharapkan untuk membedakan antara karyawan yang dapat mereka lebih percayai dengan demikian menawarkan tingkat otonomi pekerjaan yang lebih tinggi sedangkan karyawan yang kurang mereka percayai harus perlu memantau dan mengontrol lebih dekat (Campos-Castillo dan Ewoodzie 2014; Van Hoorn 2016).

## **Pengembangan karir**

Program pengembangan karir dianggap sebagai bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam praktik ketenagakerjaan Melalui pengembangan karir, karyawan dapat meningkatkan inovasi, pelaksanaan kerja dan kemajuan. Dalam perspektif kinerja dan produktivitas, program pengembangan karir menjadi daya tarik bagi organisasi. Sumber daya karyawan yang terampil dan efisien meningkatkan dedikasi hierarkis di antara perwakilan, pemenuhan pekerjaan, keluhan yang kurang representatif, dan menurunkan pergantian karyawan (Sheraz, 2020).

Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai kemajuan aktivitas pekerjaan. Hal ini adalah prosedur berkelanjutan untuk membangun misi karir seseorang dalam kaitannya dengan pencapaiannya dalam hidup yaitu pengembangan keterampilan baru, peningkatan profesional pekerjaan yang lebih tinggi. Program pengembangan karir akan diperlukan untuk membina pemimpin terampil masa depan yang memiliki pengalaman dalam menerapkan strategi organisasi organisasi. Konsep tentang pengembangan karir telah berkembang dari waktu ke waktu dengan memajukan berbagai teori dalam membentuk karir mereka (Ko, Wen-Hwa, 2012).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengembangan karir pada dasarnya mempunyai kecenderungan pandangan yang mengarah pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menghadapi tantangan yang ada didepannya. Setiap organisasi atau perusahaan diharuskan menerima fakta, bahwa keberadaan mereka dimasa yang akan datang sangat bergantung pada sumber daya manusia (Nawawi, 2006). Tanpa adanya sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing suatu organisasi atau perusahaan akan dapat mengalami kemunduran yang akhirnya membuat mereka tersingkir karena mereka tidak mampu bersaing dengan para pesaingnya. Kondisi ini baik secara langsung maupun tidak langsung mewajibkan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan untuk karir karyawan, yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mana kebijakan dan prosedur dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan dapat secara bersamaan menanggapi tujuan organisasi dan mencapai kepuasan kerja di tempat kerja (Munro, 2020). Lingkungan kerja yang sehat adalah tempat yang memiliki beberapa komponen, termasuk keterampilan komunikasi, kolaborasi sejati, pengambilan keputusan yang efektif, penempatan staf yang tepat, pengakuan yang berarti, dan kepemimpinan yang otentik (Salehi et al., 2020).

Saat ini, peran lingkungan kerja meningkatkan retensi karyawan dalam profesi mereka telah ditangani oleh manajer yang dapat mendukung staf dengan menciptakan tempat kerja yang sehat (Johnson, 2019). Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan kinerja staf dan pada akhirnya memfasilitasi penyediaan layanan yang lebih baik kepada nasabah (Sarik, 2019) *American Association of Critical care* merekomendasikan lingkungan kerja yang sehat untuk meningkatkan kepuasan dan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

retensi staf. Studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat efektif dalam meningkatkan kolaborasi/hubungan karyawan membangun budaya komunikasi berbasis kepercayaan, mengurangi kesalahan, meningkatkan kepuasan dan daya tarik kerja, mengurangi stres dan kelelahan. Dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik yang mampu menaikkan motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan menjadi sarana untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

## **Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*)**

Kepuasan kerja baik organisasi, manajer dan karyawan adalah konsep yang memiliki pengaruh dan hasil penting, fakta bahwa kehidupan kerja mencakup sebagian besar kehidupan individu telah menempatkan kepuasan kerja di antara konsep yang paling banyak diteliti dalam literatur perilaku organisasi. Saat mengevaluasi situasi saat ini dalam pekerjaan mereka, karyawan membuat kesimpulan mental tertentu tentang pekerjaan ini dan melakukan pemantauan dan analisis berkelanjutan dengan metode kepuasan kerja. Dengan cara ini perspektif individu terhadap pekerjaannya berkembang (Özpehlivan, 2018: 45). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi adalah pekerja yang rajin, produktif dan energik dalam pekerjaannya, sebaliknya suasana hati yang tertekan, tidak bahagia dan tegang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatkan kemungkinan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya (Süleyman, 2021).

Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan tentang diri mereka sendiri sebagai pekerja, pekerjaan mereka, manajer mereka, lingkungan kerja mereka, dan kehidupan kerja mereka secara keseluruhan (Castaneda, 2014). Kepuasan kerja dijelaskan sebagai multifaset dan kompleks karena interaksi antara faktor

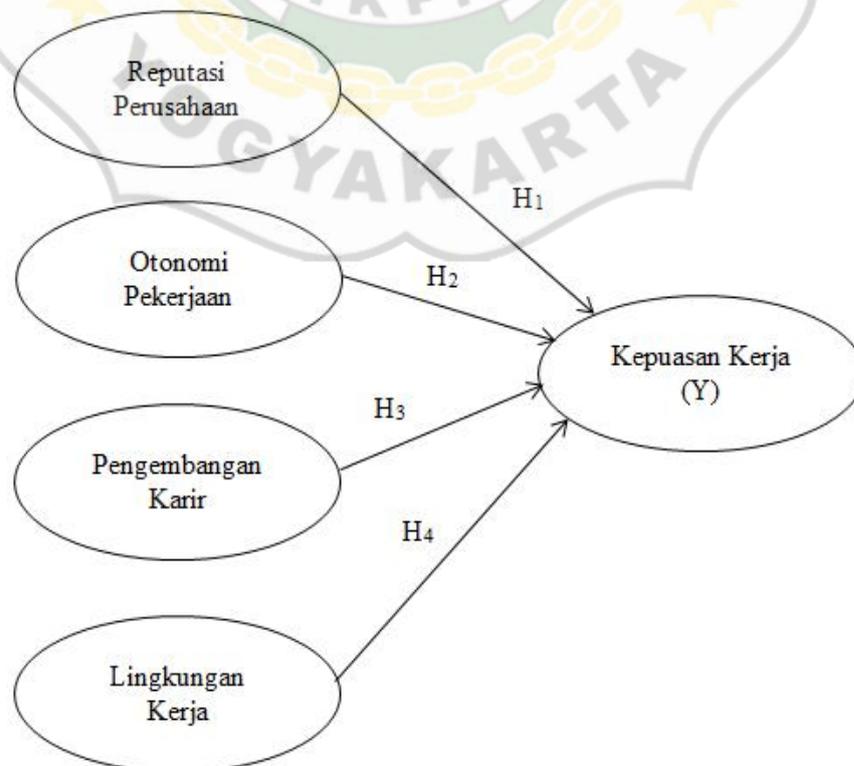
# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

intrapersonal, interpersonal dan ekstra-pribadi yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan (Hayes et al., 2015)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat dikaitkan dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Ini didefinisikan sebagai perasaan atau respons emosional yang dimiliki seseorang terhadap semua aspek pekerjaannya (Hesam, 2012). Dalam banyak teori yang berkaitan dengan *job leave*, kepuasan kerja yang rendah telah dikemukakan sebagai faktor yang memiliki korelasi tinggi dengan niat untuk keluar dari pekerjaan (Schwendimann, 2016).

## F. Model Penelitian

Berdasarkan dari teori-teori dan penelitian sebelumnya yang sudah diuraikan sebelumnya mengenai Persepsi reputasi perusahaan, Otonomi pekerjaan, Program pengembangan karir, dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan, maka diperoleh skema sebagai berikut:



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari model penelitian tersebut, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Reputasi Perusahaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

**H2:** Otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

**H3:** Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

**H4 :** Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Obyek dalam studi ini merupakan karyawan BCA KCU Solo baru. Penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai Desember 2021 untuk menguji pengaruh persepsi reputasi perusahaan, otonomi pekerjaan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BCA di kantor cabang utama tersebut.

## **H. Sampel dan Data penelitian**

Seluruh karyawan BCA Solo Baru adalah populasi dalam studi ini. Total semua sampel yang diteliti dalam telaah ini adalah 100 sampel. Determinasi sampel dalam studi ini memakai metode *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel dengan inspeksi dan tujuan tertentu (Algifari, 2013). Kriteria dalam menentukan sampel ini adalah merupakan karyawan BCA Solo Baru yang bekerja minimal 1 tahun.

Data penelitian diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner. (Pahlevi, 2013), menyatakan bahwa kuesioner adalah perumusan yang ditulis dalam bentuk sekumpulan pertanyaan untuk memperoleh jawaban dari responden, biasanya dalam bentuk beberapa alternatif yang mirip. Kuesioner yang akan disalurkan terhadap responden terdiri dari tiga bagian:

Bagian I: Pertanyaan mengenai persepsi reputasi perusahaan

Bagian II: Pertanyaan mengenai otonomi pekerjaan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Bagian III: Pertanyaan mengenai pengembangan karir

Bagian IV: Pertanyaan mengenai lingkungan kerja

Bagian V: Pertanyaan mengenai kepuasan kerja

## I. Jenis dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel Dependen

Kepuasan kerja digunakan sebagai variabel dependen. (Puni et al., 2018), kepuasan kerja mengacu pada karyawan dengan pekerjaan mereka di sebuah perusahaan dan mencakup aspek-aspek tertentu dari kepuasan mengenai gaji, tunjangan, dan lain-lain. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai perasaan karyawan tentang berbagai elemen pekerjaan baik intrinsik maupun ekstrinsik.

### Variabel Independen

Dalam penelitian ini reputasi perusahaan, otonomi pekerjaan, program pengembangan karir dan lingkungan kerja digunakan sebagai variabel independen.

## J. Uji kualitas data

### Uji validitas

Menurut (Morissan, 2012), suatu penelitian juga memerlukan pengujian pada validitasnya. Validitas itu sendiri menunjukkan keakuratan dari suatu metode atau alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Uji validitas ditujukan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner.

### Uji Realibilitas

Uji Realibilitas bisa dilakukan sesudah melakukan uji validitas. Uji realibilitas dipakai supaya dapat mengetahui apakah kuesioner mampu dipercaya dan diandalkan dalam mengukur objek (Sugiyono, 2011).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Asumsi klasik

Model *Multiple Regression* yaitu model yang mesti memenuhi kriteria penaksir tak bias linier terbaik karena model yang diperoleh dari model regresi ini dari metode kuadrat terkecil biasa yang memperoleh estimator linier yang tidak bias atau yang terbaik 6 (Algifari, 2017).

## Uji Model

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah metode pengujian yang digunakan peneliti untuk mengetahui apakah suatu variabel independen secara pasti bisa menjelaskan variasi atau memprediksi variabel dependen. Analisis ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F-hitung dengan F tabel. Variabel independen bisa menjelaskan atau memprediksi pada variabel dependen apabila memperoleh hasil F hitung > dari F tabel dan juga mempunyai tingkat signifikan pada angka < 0,05, begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2018).

## Uji Hipotesis

### Analisis Regresi berganda

Menurut (Algifari, 2013), analisis regresi berganda bisa digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh dari dua atau lebih variabel independen kepada satu variabel dependen. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen, yakni persepsi reputasi perusahaan (X1), otonomi pekerjaan (X2), program pengembangan karir (X3), Lingkungan kerja (X4) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Berikut adalah persamaan regresi pada penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \ell$$

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja karyawan

$\alpha$  = Nilai konstanta

$\beta$  = Nilai koefisien regresi variabel

X1 = Persepsi reputasi perusahaan

X2 = Otonomi pekerjaan

X3 = Program pengembangan karir

X4 = Lingkungan kerja

$\ell$  = *Standart error*

## Uji Parsial ( Uji t )

Uji-t adalah metode yang dapat melakukan uji hipotesis untuk investigasi denganset data terdistribusi t. Uji statistik t pada dasarnya dibuat untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengamatan ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%

## K. Analisis Data dan Pembahasan

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bermaksud guna mengamati konsisten dan tidak konsistennya suatu butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali, 2018).Variabel kuesioner bisa disebut reliabel jika mempunyai nilai *Croanbach's Alpha* > 0,6. Hasil pengolahan data uji reliabilitas diperoleh hasil perhitungan *Croanbach's Alpha* dari kelima variabel, dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan uji reliabilitas per variabel baik variabel dependen dan variabel independen adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**Tabel 4. 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Croanbach's Alpha</i>	Keterangan
Reputasi Perusahaan	0,859	Reliabel
Otonomi Pekerjaan	0,859	Reliabel
Pengembangan Karir	0,815	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,880	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,868	Reliabel

Sumber: Output SPSS 16 diolah, 2021

## Uji Validitas

Uji validitas bermaksud guna mengetahui valid atau tidak valid suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas dikerjakan dengan melihat *correlated item*, mengukur total *correlation* dilakukan dengan analisis faktor. Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* tidak boleh lebih kecil dari 0,50 agar dapat dilakukan analisis faktor. Selain itu, untuk memenuhi standar valid tidaknya suatu kuesiner maka nilai *loading factor* yang diperoleh dari komponen matrik per variabel harus memenuhi batas 0,50. Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.3.

**Tabel 4. 3**  
**Uji Validitas**

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
Reputasi Perusahaan	0,756	Reputasi Perusahaan 1	0,730	Valid
		Reputasi Perusahaan 2	0,697	Valid
		Reputasi Perusahaan 3	0,824	Valid
		Reputasi Perusahaan 4	0,807	Valid
Otonomi Pekerjaan	0,778	Otonomi Pekerjaan 1	0,773	Valid
		Otonomi Pekerjaan 2	0,703	Valid
		Otonomi Pekerjaan 3	0,788	Valid
		Otonomi Pekerjaan 4	0,775	Valid
		Otonomi Pekerjaan 5	0,853	Valid
Pengembangan Karir	0,684	Pengembangan Karir 1	0,780	Valid
		Pengembangan Karir 2	0,785	Valid
		Pengembangan Karir 3	0,635	Valid
		Pengembangan Karir 4	0,634	Valid
Lingkungan	0,816	Lingkungan Kerja 1	0,881	Valid
		Lingkungan Kerja 2	0,771	Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kerja		Lingkungan Kerja 3	0,769	Valid
		Lingkungan Kerja 4	0,884	Valid
Kepuasan Kerja	0,858	Kepuasan Kerja 1	0,858	Valid
		Kepuasan Kerja 2	0,852	Valid
		Kepuasan Kerja 3	0,852	Valid
		Kepuasan Kerja 4	0,940	Valid
		Kepuasan Kerja 5	0,842	Valid

Sumber: Output SPSS 16 diolah, 2021

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dikerjakan memakai analisa statistik yaitu dengan mengamati nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* dan nilai *Asymp Sig* tidak lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel 4.4.

**Tabel 4. 4**  
**Uji Normalitas**

	Nilai Residual Tidak Standar
Kolmogorov-Smirnov Z	0,683
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,740

Sumber: Output SPSS 16 diolah, 2021

Dengan melihat hasil uji normalitas yang menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* bisa diamati bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,683 dan nilai *asymp sig* sebesar 0,740. Hal ini menunjukkan bahwa *value Kolmogorov-Smirnov Z* 0,683 dan nilai *asymp sig* tidak lebih kecil dari 0,05. Uji normalitas penelitian ini bisa disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berguna untuk menganalisis ada atau tidaknya harmoni antar variabel independen pada suatu model regresi (Ghozali, 2018). Suatu variabel dapat

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dikatakan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen apabila nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$ . Hasil uji multikolonieritas dipresentasikan dalam tabel 4.5.

**Tabel 4. 5**  
**Uji Multikolonieritas**

	<b>Toleransi</b>	<b>VIF</b>
Reputasi Perusahaan	0,759	1,318
Otonomi Pekerjaan	0,843	1,187
Pengembangan Karir	0,641	1,559
Lingkungan Kerja	0,656	1,525

*Sumber: Output SPSS 16 diolah, 2021*

## **Uji Heterokedastisitas**

Pengujian suatu model regresi untuk menganalisis terjadi atau tidaknya ketidaksamaan variansi dari nilai sisa satu observasi ke observasi lainnya merupakan tujuan dari uji heterokedastisitas (Ghozali, Imam dan Ratmono, 2017) Pada uji glejser bisa dibilang tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai signifikansi setiap variabel independen tidak kurang dari 0,05.

Hasil uji heterokedastisitas disajikan dalam tabel 4.6.

**Tabel 4. 6**  
**Uji Heterokedastisitas Glejser**

	<b>Signifikansi</b>
Reputasi Perusahaan	.779
Otonomi Pekerjaan	.382
Pengembangan Karir	.199
Lingkungan Kerja	.332

*Sumber: Output SPSS 16 diolah, 2021*

## **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda bermaksud guna menganalisis hubungan pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen (Algifari, 2013). Persamaan analisis regresi berganda yang digunakan pada telaah ini adalah:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

$$Y = \alpha + \beta_1 R + \beta_2 O + \beta_2 P + \beta_2 L \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja (variabel dependen)
- $\alpha$  : Nilai konstanta
- $\beta_1$ - $\beta_2$  : Koefisien regresi
- R : Reputasi Perusahaan (variabel independen)
- O : Otonomi Pekerjaan (variabel independen)
- P : Program Pengembangan Karir (variabel independen)
- L : Lingkungan Kerja (variabel independen)
- $\varepsilon$  : Error

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.13.

**Tabel 4. 7**  
**Analisis Regresi Berganda**

	Beta	Standar Error	Signifikansi
Konstanta	-.776	1.820	.671
Reputasi Perusahaan	.281	.096	.004
Otonomi Pekerjaan	-.036	.044	.410
Pengembangan Karir	.262	.080	.002
Lingkungan Kerja	.757	.085	.000

Sumber: Output SPSS 16 diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.7 , didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,776 + 0,281 R - 0,036 O + 0,262 P + 0,757L \varepsilon$$

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Hipotesis

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan besarnya variasi nilai variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh seluruh variabel independen (Algifari, 2013).

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) terdapat dalam tabel 4.8.

**Tabel 4. 8**  
**Koefisien Determinasi**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai $R^2$
Kepuasan Kerja	Reputasi Perusahaan, Otonomi Pekerjaan, Program Pengembangan Karir	0,696

Sumber: Output SPSS 16 diolah, 2021

### Uji Simultan atau Uji F

Uji simultan atau uji F bertujuan untuk melakukan pengujian secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diamati maupun diestimasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan linear antara variabel dependen dengan seluruh variabel independen (Ghozali, 2018). Hasil uji simultan disajikan dalam tabel 4.9.

**Tabel 4. 9**  
**Uji Simultan (Uji F)**

	df	F	Signifikansi
Regresi	4	57.775	.000 <sup>a</sup>
Residual	95		
Total	99		

Sumber: Output SPSS 16 diolah, 2021

### Uji Parsial atau Uji t

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Algifari, 2013). Hasil uji parsial dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.10.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**Tabel 4. 10**  
**Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.776	1.820		-.426	.671
	Reputasi Perusahaan	.281	.096	.187	2.939	.004
	Otonomi Pekerjaan	-.036	.044	-.050	-.828	.410
	Pengembangan Karir	.262	.080	.225	3.258	.002
	Lingkungan Kerja	.757	.085	.608	8.891	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Output SPSS 16 diolah, 2021*

## **Saran**

Saran untuk penelitian yang akan datang supaya hasil penelitian menghasilkan yang lebih berkualitas, sebaiknya penelitian selanjutnya menambah jumlah responden, memperluas wilayah penelitian, dan menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti stress kerja, perpindahan karyawan yang dibebankan oleh perbankan sebagai bahan penelitian. Selain itu berdasarkan hasil penelitian, penulis juga mengajukan saran terhadap BCA Solo Baru selalu mempertahankan kinerja bank dan meningkatkan kinerja bank, sehingga bank dapat mempertahankan karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhbar, M. (2012). Enhancing Human Interaction of Knowledge Sharing In Higher Learning Workplace Environment. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 35, 137–145.
- Algifari. (2013). *Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Alniacik, U., Cigerim, E., Akcin, K., & Bayram, O. (2011). commitment and job satisfaction on turnover intentions Independent and joint effects of perceived corporate reputation , affective commitment and job satisfaction on turnover intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24(March 2015), 1177–1189. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.139>
- Arrozak, J. R. (2021). The Effect of Work Environment, OHS, and Job Satisfaction on Employee Performance. *International Journal of Innovation in Enterprise System*, 5(01), 78–89. <https://doi.org/10.25124/ijies.v5i01.113>
- Bögel, P. M. (2019). Company reputation and its influence on consumer trust in response to ongoing CSR communication. *Journal of Marketing Communications*, 25(2), 115–136. <https://doi.org/10.1080/13527266.2016.1166146>
- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., & Madsen, I. E. H. (2021). Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 00(00), 1–11. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1972973>
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Erceylan, N., & Atglla, G. (2021). *Havacilik Eğgtgm Organgzasyonlarinda Emngyet Yönetgm Sgstemg Süreçlergnkn Kurumsal Gtğbar Üzerğndekg Etkğsg: Gğ Doyumunun Araci Rolü The Effect Of Safety Management System Processes On Corporate Reputation In Aviation Training Organizations : The Mediati*. 353–379.
- Fuadiputra, I. R., & Novianti, K. R. (2020). *The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector : Mediating the Role of Work Life Balance*. 21(September), 85–91. <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

<https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>

Salehi, T., Barzegar, M., & Yekaninejad, Mir saeed, Ranjbar, H. (2020). Relationship between Healthy Work Environment, Job Satisfaction and Anticip.. *Salehi, Tasmine, 10(2)*, 826–831.

<http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.unal.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=6c8833c8-e3c6-497a-8012-1b548080cbf4%40pdc-v-sessmgr02>

Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes:Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies, 4(3)*.

Sheraz, F., Batool, S., & Adnan, S. (2019). Employee's Retention and Job Satisfaction: Mediating Role of Career Development Programs. *The Dialogue, 14(2)*, 67–78.

Šontaitė Petkevičienė, M. (2019). Dimensions and attributes building corporate reputation of rural businesses. *Research for Rural Development, 2(2018)*, 175–182. <https://doi.org/10.22616/rrd.25.2019.066>

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66(2)*, 398–412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>

Wang, Y., Yang, X., Chai, Y., Yang, X., & Tian, Q. (2021). A Corporate Reputation Propagation Dynamic Model. *Mathematical Problems in Engineering, 2021*. <https://doi.org/10.1155/2021/8141105>

Wei, J., Ouyang, Z., & Chen, H. A. (2017). Well Known or Well Liked? The Effects of Corporate Reputation on Firm Value at the Onset of a Corporate Crisis. *Strategic Management Journal, 38(10)*, 2103–2120.

<https://doi.org/10.1002/smj.2639>

Zhang. (2020). Ultra-modular architecture in platform and customized support for intrapreneurship: an embedded case study of Haier's transformation to platform organization. *Management World, 35(2)*, 121–150.