

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Profil Perusahaan

PT. Biotek Indonesia adalah perusahaan obat hewan yang berdiri sejak tahun 1996 dengan nama PT. Sierad Biotek (merupakan bagian dari PT. Anwar Sierad), kemudian pada tahun 1998 PT. Anwar Sierad melakukan kerjasama dan berganti nama menjadi PT. Sierad Produce dimana PT. Sierad Biotek menjadi bagiannya. Pada tahun 2005 PT. Sierad Biotek keluar dari PT. Sierad Produce dan berganti nama menjadi PT. Biotek Indonesia yang merupakan bagian dari Biotek Internasional (Hongkong) atau PMA. Kemudian PT. Biotek Indonesia pada 25 Mei 2009 hingga sekarang menjadi PMDN.

PT. Biotek Indonesia telah memiliki Ijin Usaha sebagai Produsen merangkap Distributor Obat Hewan dan Ijin Usaha Importir Obat Hewan. Selain itu PT. Biotek Indonesia juga telah memiliki sertifikat CPOHB (Cara Pembuatan Obat Hewan Yang Baik). PT. Biotek Indonesia mempunyai visi dan misi dalam memajukan perusahaannya yang antara lain sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi bioteknologi Perusahaan Indonesia terdepan yang memberikan resep bagi kehidupan hewan dan manusia yang lebih baik.

b. Misi

- 1) Terus menerus melakukan riset dan inovasi produk berdasarkan keamanan lingkungan.

- 2) Memenuhi produk dan persyaratan layanan yang terkait dengan produktivitas dan produk kesehatan berdasarkan bioteknologi.
- 3) Membangun hubungan pelanggan yang baik untuk meningkatkan kepuasan, pertumbuhan dan berkembang menjadi pengusaha yang hebat.
- 4) Mengembangkan area kerja yang kondusif dan nyaman.
- 5) Mengembangkan keterampilan karyawan berdasarkan pengetahuan dan keunggulan sikap sumber daya manusia kami.
- 6) Secara aktif berkontribusi terhadap kesejahteraan komunitas kami.

2. Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Oleh karena itu, untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dibawah ini.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	42	52,5
Perempuan	38	47,5
Total	80	100

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, yakni sebanyak 42 orang (52,5%), dan sisanya berjenis kelamin perempuan, yakni sebanyak 38 orang (47,5%). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Biotek Indonesia lebih didominasi oleh laki-laki dibanding perempuan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	55	68,8
31-40 Tahun	19	23,8
41-50 Tahun	6	7,5
Total	80	100

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-30 tahun, yakni sebanyak 55 orang (68,8%), Selanjutnya responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 19 orang (23,8%), dan 6 responden yang berusia 41-50 tahun (7,5%). Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT. Biotek Indonesia di dominasi oleh karyawan yang masih berusia produktif.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	4	5,0
SMA/SMK	17	21,3
Diploma	21	26,3
S1	31	38,8
S2	7	8,8
Total	80	100

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 yakni sebanyak 31 orang (38,8%). Selanjutnya dari Diploma, yakni 21 orang (26,3%). SMA/SMK, yakni 17 orang (21,3%). S2, yakni 7 orang (8,8%) dan terakhir berlatar belakang pendidikan SMP, yakni

sebanyak 4 orang (5,0%). Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT. Biotek Indonesia di dominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1.

B. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis kategori data penelitian ini adalah analisis yang berkaitan langsung dengan data penelitian. Analisis ini bersumber dari angket (kuesioner) yang peneliti sebarakan kepada responden dimana untuk mengukur variabel penelitian kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan metode analisis *overall mean square*. Dimana terdapat empat variabel dalam penelitian ini yaitu: Kepuasan Kerja Karyawan, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Keseluruhan variabel diukur dengan menggunakan 80 orang responden, dari hasil jawaban responden beberapa variabel-variabel terkait kemudian dilakukan analisis interpretasi rata-rata skor. Kriteria yang digunakan untuk menganalisis rata-rata jawaban responden dalam penelitian seperti berikut.

Tabel 4.4
Kriteria Interpretasi Skor

No.	Rentang Nilai	Keterangan
1.	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
2.	1,80 – 2,59	Tidak Setuju
3.	2,60 – 3,39	Netral
4.	3,40 – 4,19	Setuju
5.	4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Silaen dan Widiyono, 2014:129

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan, rentang nilai antara 1,00 – 1,79 artinya responden umumnya menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan di dalam kuesioner, rentang nilai antara 1,80 – 2,59 artinya responden umumnya menjawab tidak setuju pada pernyataan di kuesioner, rentang nilai antara 2,60 – 3,39 artinya responden umumnya menjawab netral pada pernyataan di

kuesioner, rentang nilai antara 3,40 – 4,19 artinya responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di kuesioner, rentang nilai antara 4,20 – 5,00 artinya responden umumnya menjawab sangat setuju pada pernyataan di kuesioner.

Tabel 4.5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja Karyawan	80	3,497	0,334
Pengembangan Karir	80	3,204	0,329
Kompensasi	80	3,398	0,611
Lingkungan Kerja	80	2,921	0,464

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui:

- Rata-rata hitung (*mean*) dari variabel kepuasan kerja karyawan adalah 3,497 yang berarti responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel kepuasan kerja karyawan.
- Rata-rata hitung (*mean*) dari variabel pengembangan karir adalah 3,204 yang berarti responden umumnya menjawab netral pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel pengembangan karir.
- Rata-rata hitung (*mean*) dari variabel kompensasi adalah 3,398 yang berarti responden umumnya menjawab netral pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel kompensasi, namun standar deviasinya cukup besar yaitu 0,611.
- Rata-rata hitung (*mean*) dari variabel lingkungan kerja adalah 2,921 yang berarti responden umumnya menjawab netral pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel lingkungan kerja.

PK13	80	2,0	5,0	3,31	0,756
PK14	80	1,0	5,0	3,55	0,745
PK15	80	1,0	4,0	2,83	0,689
PK16	80	1,0	5,0	3,56	0,653
PK17	80	2,0	5,0	4,34	0,795

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, rata-rata (*mean*) jawaban responden untuk variabel pengembangan karir terletak antara 1,35 (sangat tidak setuju) sampai dengan 4,34 (sangat setuju).

Jawaban responden atas pernyataan PK12 (Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi) mempunyai *mean* terendah, sedangkan pernyataan PK17 (Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan) memiliki *mean* tertinggi.

3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K18	80	3,0	5,0	4,75	0,516
K19	80	1,0	5,0	4,26	0,775
K20	80	2,0	5,0	3,05	0,745
K21	80	1,0	5,0	2,78	0,795
K22	80	2,0	5,0	3,35	0,828
K23	80	1,0	5,0	1,93	0,792
K24	80	1,0	5,0	3,68	0,823

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, rata-rata (*mean*) jawaban responden untuk variabel kompensasi terletak antara 1,93 (sangat tidak setuju) sampai dengan 4,75 (sangat setuju).

C. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel ($df = 80 - 2 = 0,219$).

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan		
Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
KK1	0,305	Valid
KK2	0,779	Valid
KK3	0,259	Valid
KK4	0,754	Valid
KK5	0,796	Valid
KK6	0,746	Valid
KK7	0,715	Valid
KK8	0,680	Valid
KK9	0,554	Valid
Variabel Pengembangan Karir		
PK10	0,445	Valid
PK11	0,799	Valid
PK12	0,258	Valid
PK13	0,322	Valid
PK14	0,765	Valid
PK15	0,722	Valid
PK16	0,706	Valid
PK17	0,631	Valid
Variabel Kompensasi		
K18	0,658	Valid
K19	0,596	Valid
K20	0,888	Valid
K21	0,896	Valid
K22	0,906	Valid

K23	0,798	Valid
K24	0,881	Valid
Variabel Lingkungan Kerja		
LK25	0,785	Valid
LK26	0,303	Valid
LK27	0,704	Valid
LK28	0,772	Valid
LK29	0,628	Valid
LK30	0,518	Valid
LK31	0,686	Valid

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel di atas, dari semua pernyataan kuesioner masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel (0,219) (Lampiran 7).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	0,805	9	Reliabel
Pengembangan Karir	0,719	8	Reliabel
Kompensasi	0,909	7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,717	7	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 4.11, variabel kepuasan kerja karyawan, pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yang artinya semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini berarti item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten, dalam arti jika pernyataan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan berdistribusi normal apabila *Kolmogorov-Smirnov test* > 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		80
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,06678953
	<i>Absolute</i>	,131
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	,080
	<i>Negative</i>	-,131
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1,170
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,130

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Untuk pengambilan keputusan apakah data terdistribusi normal atau tidak, maka cukup membaca pada nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*). Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka data terdistribusi normal. Berdasarkan tabel 4.12 besarnya signifikansi adalah 0,130, hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016:103). Berikut adalah hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	0,490	2,042
Kompensasi	0,567	1,765
Lingkungan Kerja	0,797	1,255

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas diantara variabel bebas dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikansi
Pengembangan Karir	0,603
Kompensasi	0,930
Lingkungan Kerja	0,539

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 4.14 dengan menggunakan metode korelasi *Spearman's rho* dapat dilihat ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi (*Sig. 2 Tailed*) lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

E. Hasil Uji Kesesuaian Model

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95)

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R Square	Adjusted R Square
0,761	0,751

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas nilai Adjusted R Square (R^2) adalah $0,751 = 75,1\%$. Artinya, besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan terhadap variabel independent dalam penelitian ini adalah sebesar $75,1\%$ dan sisanya sebesar $24,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti: kepemimpinan, motivasi, disiplin, budaya organisasi dan lain sebagainya.

2. Hasil Uji F ANOVA

Uji F ANOVA yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk mengetahui apakah semua variabel independent yang dimasukan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel variabel dependent (Ghozali, 2016:98).

Tabel 4.16
Hasil Uji F ANOVA

F Hitung	Signifikansi
80,469	0,000

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji F ANOVA diperoleh F hitung sebesar 80,469 dan nilai signifikansi 0,000. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel (k) $- 1$) = 3, dan df 2 (jumlah responden (n) $- k$) atau $80 - 3 = 77$, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,720 (Lampiran 8).

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam uji kesesuaian model pada penelitian ini telah sesuai dan dapat digunakan untuk uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t).

F. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,657	,196		3,351	,002
1 Pengembangan Karir	,564	,069	,557	8,131	,000
Kompensasi	,178	,037	,326	4,772	,000
Lingkungan Kerja	,146	,043	,202	3,417	,001

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,557 PK + 0,326 K + 0,202 LK$$

1. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar +0,557 menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik pengembangan karir, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar +0,326 menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar +0,202 menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan

kerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.

G. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Parsial (Uji t) untuk mengetahui signifikansinya.

1. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t pada dasarnya adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel independen dalam menerangkan variasi terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99).

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	t Hitung	Signifikansi
Pengembangan Karir	8,131	0,000
Kompensasi	4,772	0,000
Lingkungan Kerja	3,417	0,001

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa:

1. Hasil uji hipotesis untuk variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung sebesar 8,131 lebih besar dari t tabel 1,991 (Lampiran 9) ($8,131 > 1,991$), dan Signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "Pengembangan karir

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Biotek Indonesia” berarti diterima.

2. Hasil uji hipotesis untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,772 lebih besar dari t tabel 1,991 (Lampiran 9) ($4,772 > 1,991$), dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biotek Indonesia” berarti diterima.
3. Hasil uji hipotesis untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,417 lebih besar dari t tabel 1,991 (Lampiran 9) ($3,417 > 1,991$), dan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biotek Indonesia” berarti diterima.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk memperjelas hasil yang telah diperoleh berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dan hasil uji hipotesis, maka berikut ini akan dibahas satu persatu pengaruh variabel bebas berupa pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien regresi linier berganda dan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biotek Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisdiani (2017) dan Novitasari (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maghfiroh (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien regresi linier berganda dan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biotek Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramita (2018) dan Yulianita (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Warbianti (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien regresi linier berganda dan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biotek Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra (2017) dan Handayani (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afyah (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

