

The Influence of Employee Development and Workplace  
Facilities on Employee Job Satisfaction at PT. Mitra Beton  
Mandiri in Pekanbaru City

Desy Mardianti<sup>1</sup>, M.Taufiq<sup>2</sup>, Lintang Nur Agia<sup>3</sup>, Restu Hayati<sup>4</sup>

---

**INFO ARTIKEL**

**Penulis:**

<sup>1</sup>Universitas Islam Riau, Pekanbaru,  
Indonesia

\*E-mail:

[desymardianti@eco.uir.ac.id](mailto:desymardianti@eco.uir.ac.id)

[lintangnuragia@eco.uir.ac.id](mailto:lintangnuragia@eco.uir.ac.id)

[restuhayati@eco.uir.ac.id](mailto:restuhayati@eco.uir.ac.id)

**Akses online:**

**E-mail:**

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mitra Beton Mandiri (MBM) di kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Mitra Beton Mandiri. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 50 orang responden, dengan menggunakan metode pengambilan sampelnya yaitu metode purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan serta pengembangan karyawan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Beton Mandiri di kota Pekanbaru.

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of employee development and work facilities on job satisfaction of PT Mitra Beton Mandiri (MBM) employees in Pekanbaru city. This research was conducted on employees of PT Mitra Beton Mandiri. The number of samples in this study were 50 respondents, using the purposive sampling method. Based on the research results it is known that employee development has a positive and significant effect and work facilities have a positive and not significant effect and employee development and work facilities together have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Mitra Beton Mandiri in Pekanbaru city.*

**Katakunci:** pengembangan, fasilitas kerja, kepuasan kerja

---

**1. Pendahuluan**

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari suatu hal yang diperoleh, diterima dan diperlakukan oleh perusahaan dalam mendukung pekerjaan karyawannya seperti program pengembangan karyawan, fasilitas kerja, promosi jabatan, jaminan financial, kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja serta interaksi dan hubungan kerja. Dan pada penelitian ini untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan disesuaikan berdasarkan dari program pengembangan karyawan dan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Dalam melakukan pekerjaan diperusahaan tentunya juga harus menguasai pada beberapa bidang-bidang tertentu yang telah diatur oleh perusahaan dan juga disupport dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung atas pekerjaan tersebut.

Dengan begitu perusahaan PT Mitra Beton Mandiri Kecamatan Sidomulyo Barat, Kota Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produsen industri yang menyediakan pelayanan dengan kualitas terbaik pada penghasil beton cor (Ready Mix Concrete Product).

Pengembangan karyawan yang telah dilakukan oleh PT Mitra Beton Mandiri (MBM) terhadap karyawannya dengan selalu melakukan penilaian tahunan untuk karyawannya. Dengan pemberian predikat hadiah keberangkatan umroh untuk 2 orang karyawan terbaik dan karyawan yang termasuk 10 besar akan diberikan penghargaan berupa uang tunai. Dan perusahaan mengikutsertakan karyawannya pada berbagai pelatihan sesuai dengan jabatan masing-masing

karyawan. Dan hasil yang selama ini perusahaan lakukan untuk pengembangan karyawannya memiliki pertumbuhan yang baik artinya tidak ada pekerjaan atau tugas-tugas yang terbengkalai serta untuk kenaikan tingkat kinerjanya selalu ada karena karyawan memiliki motivasi lebih dari sekedar tanggung jawab. Dengan pencapaian perusahaan ini, tidak lepas dari hasil kontribusi kinerja karyawan yang bekerja dengan maksimal dalam perusahaan tersebut sehingga memperoleh hasil yang memuaskan pada persepsi setiap kliennya. Dengan begitu, karyawan merupakan asset paling berharga dalam perusahaan agar aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Berikut ini data jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Mitra Beton Mandiri di kota Pekanbaru.

**Tabel 1.1**  
**Pelatihan Kerja Perusahaan Konstruksi PT Mitra Beton Mandiri**

No	Jenis Pelatihan	Tujuan	Keterangan
1	Technical Training	Pelatihan ini akan memfokuskan ke tugas atau pekerjaan secara teknis sesuai dengan posisi masing-masing karyawan.	Ada
2	K3 Training	Pelatihan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada pekerjaan konstruksi.	Ada
3	Problem Solving Training	Pelatihan ini dilakukan pada karyawan dengan diberikan sejumlah permasalahan dan diminta mencari cara dalam menyelesaikannya secara efektif dan efisien.	Tidak ada
4	Developmental and Innovative Training	Tujuan pelatihan ini untuk mengembangkan dan melatih karyawan dalam menciptakan inovasi-inovasi baru yang baik untuk operasional perusahaan.	Tidak ada
5	Requires and Regular Training	Pelatihan ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, membangun kerjasama antar team.	Tidak ada

Sumber: PT Mitra Beton Mandiri (2022)

Bentuk jenis kegiatan pelatihan/workshop yang seharusnya terdapat dan diberikan oleh perusahaan konstruksi dalam program pengembangan kapasitas skill atau kemampuan karyawan pekerjaannya. Dimana diketahui bahwa perusahaan PT Mitra Beton Mandiri hanya melakukan 2 bentuk pelatihan saja yaitu pelatihan training skill dan K3 training yang diterapkan kepada karyawan dan dilakukan dengan kurun waktu secara berkala atau waktu tertentu “ujar kepala bagian produksi PT MBM”. Maka tidak semua jenis bentuk pelatihan yang seharusnya ada dapat diterapkan oleh perusahaan ini karena membatasi waktu, biaya dan sumber daya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Dari hal diatas, dengan melakukan suatu pekerjaan pada perusahaan, karyawan terutama pada bidang-bidang pekerjaan umum maupun tertentu memerlukan fasilitas yang mensupport dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut baik berbentuk secara materil, peralatan maupun

transportasi agar operasional perusahaan tetap terjaga dan berjalan. Jadi fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang wajib ada untuk mendukung aktivitas pekerjaan yang berbentuk fisik untuk kelancaran operasi perusahaan. Berikut ini daftar fasilitas inventaris dan peralatan pada perusahaan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Peralatan Dan Fasilitas Kerja PT Mitra Beton Mandiri**

Di Pabrik			Di Kantor		
No	Nama Peralatan	Jumlah	No	Nama Peralatan	Jumlah
1.	Compression Machine 2000 KN	1 unit	1.	Kursi Eksekutif Coklat	1 bh
2.	Concrete Cylinder Mold 20 bh	1 unit	2.	Meja Dolvin LD 102	3 bh
3.	Concrete Cube Mold 20 bh	1 unit	3.	Meja Rapat LF. 73	1 unit
4.	Slump Test Set	1 unit	4.	Kursi Roda Fontline	2 bh
5.	Shieve Shaker Electric	1 unit	5.	Meja dan Kursi Tamu	1 set
6.	Vertical Cylinder Capping	1 unit	6.	lemari Arsip LS 27	1 unit
7.	Pompa Robin 2"	1 unit	7.	AC LG 1 PK RTG200FCR/TES	1 bh
8.	Laboratory Concrete Mixer	1 unit	8.	TV Samsung	1 bh
9.	Concrete Test Hammer Standard Warna	1 unit	9.	Printer Epson LQ 2180	1 bh
10.		1 unit	10.	Faksimile Panasonic IXC-FT933 CX-W	1 bh
11.	Timbangan Digital Weighing Scale 30kg	1 unit	11.	Chair Office Council High 9127A	2 bh
12.	Water Pump DC 24 V	1 unit	12.	Laptop	1 unit
13.	Concrete Cobe Mold 15x15x15 CM	50 bh	13.	Brankas Ichiban Model HIC-80A	1 unit
14.	Slump Cone	4 bh	14.	Komputer PC	3 unit
15.	Stabilizer 5 kva	1 unit	15.	UPS	3 unit
16.	Belt Conveyor L80	1 bh	16.	Mesin Hitung	1 unit
17.	Hidrolic Concrete Beam Testing	1 set	17.	Cash Box	1 unit
18.	Pembelian Alat-alat labor	1 set	18.	Solid Meja 1/2 Biro Piq5169 (P)	2 bh
19.	Concrete Beam Mold & Lab. Concrete Mixer	1 unit	19.	Chair New Roes Dark ylx	1 bh
20.	Demolition Hammer Bosch GSH 88	1 unit	20.	Tornado Wall Fan	1 bh

Sumber: PT Mitra Beton Mandiri (2022)

Fasilitas yang terdapat pada ruang kantor dan laboratorium pada PT Mitra Beton Mandiri yang mendukung berjalannya operasional perusahaan tersebut baik terhadap karyawannya maupun digunakan untuk memproduksi bahan industry pabrik. Jika dinilai bahwa untuk fasilitas yang telah disediakan oleh PT Mitra Beton Mandiri sudah terlihat cukup memadai dan lengkap untuk digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan seluruh tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Dalam hal ini terdapat beberapa problem yang dialami oleh PT Mitra Beton Mandiri berdasarkan laporan karyawan terhadap kantor dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.3**  
**Permasalahan Berkaitan Pengembangan Karyawan & Fasilitas Kerja**

Pengembangan Karyawan >	• Minimnya pelatihan/workshop yang dilakukan oleh perusahaan
Fasilitas Kerja >	• Kerusakan pada peralatan produksi (mccb) dan pompa air

Sumber: PT Mitra Beton Mandiri (2022)

Permasalahan yang sering dihadapi oleh karyawan yang bekerja pada PT Mitra Beton Mandiri terletak pada minimnya perusahaan dalam memberikan pelatihan dan workshop kepada pekerjaannya dalam 2 jenis bentuk pelatihan saja yaitu technical training dan K3 training

sehingga tingkatan pemahaman karyawan dalam memahami pekerjaannya akan minim serta yang terdapat pada fasilitas kerja sering terjadi kerusakan pada mesin produksi mccb dan pompa air yang dapat menghambat dan berakibat tidak dapatnya memproduksi beton cor karena mengalami beberapa faktor yaitu hangus yang disebabkan gesekan spool dan anker 220V dan hangus disebabkan saat beroperasi, putaran tertahankan kotoran karat yang harus dihindari agar tidak terjadi kembali maka perusahaan diwajibkan sebelum beroperasi harus melakukan terlebih dahulu pengecekan ulang (kembali) terhadap seluruh mesin produksi agar tidak terganggunya proses produksi serta menjaga keamanan dan keselamatan para pekerja.

Tujuan dari pelaksanaan penelitian pada PT Mitra Beton Mandiri yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh dari pengembangan karyawan yang diterima dan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerjaan karyawan yang diukur dari tingkat kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa keterangan diatas terhadap objek penelitian, peneliti mengetahui terdapat indikasi masalah dengan kurangnya pemberian program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap karyawan yang bekerja yang tidak diberikan secara penuh oleh perusahaan pada berbagai jenis bentuk pelatihan yang seharusnya diikuti oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan konstruksi ini dan juga ketersediaan fasilitas yang masih kurang maksimal sehingga masalah ini akan dapat mengindikasikan pada permasalahan penurunan kinerja perusahaan karena akan dapat mengganggu berjalannya operasi perusahaan dan terhentinya pekerjaan yang diemban oleh pekerja atau karyawan tersebut.

Keterkaitan hubungan kepuasan kerja karyawan dengan pengembangan karyawan dan fasilitas kerja memiliki kaitan yang signifikan dan sangat erat karena hubungan kepuasan dalam diri karyawan menyangkut pemenuhan kebutuhan karyawan dimana kepuasan itu ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan individu kemampuan untuk memenuhi kebutuhan mereka baik yang berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal karyawan itu sendiri dengan kondisi pekerjaan yang dapat memberikan support seperti tingkat pengembangan

kemampuan dan fasilitas kerja yang tersedia diperusahaan.

Paragraph text/ Tables Figures etc.

(Ricciardi and Baker, 2015) menyebutkan perilaku keuangan mencul di awal tahun 1990 di jurnal akademis, publikasi, dan pada pelaku pasar keuangan termasuk berita-berita keuangan. Mengetahui sejarah keuangan dan perilaku investasi akan membantu mengenal berbagai macam tipe investor.

## **2. Telaah Pustaka**

### **2.1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada aspek pekerjaan, yang tergantung dalam penilaian masing-masing karyawan. faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok bagian yaitu, antara lain: a) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan yang dibawa oleh masing-masing karyawan ke tempat kerjanya sejak mulai bekerja. B) Faktor eksternal adalah hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, ruang kerja, interaksi dengan pekerja yang lain, sistem kompensasi, dan lain-lai. (Dalam Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, 2016). Beberapa indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja meliputi: a) Gaji, b) Pekerjaan itu sendiri, c) Rekan sekerja, d) Atasan, e) Promosi, f) Lingkungan Kerja (Maripot 2002 : 290)

### **2.2. Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. (Bary Dalam Ratag Pingkan Elisabeth Vonny, 2016) Gambaran karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas pada suatu perusahaan adalah: a) Mempunyai bentuk fisik, Digunakan secara aktif dalam kegiatan operasi perusahaan. Dan memiliki umur manfaat yang relatif tetap untuk suatu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun. b) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang, Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa sarana penunjang perusahaan yang bersifat fisik dan dapat digunakan dalam

kegiatan usaha bisnis, memiliki masa kerja yang relatif panjang dan mendatangkan keuntungan di masa yang akan datang.

Indikator pada fasilitas kerja sebagai berikut: a) Komputer, b) Meja Kantor, c) Parkir, d) Bangunan Kantor, e) Transportasi (Dalam Ratag Pingkan Elisabeth Vonny, 2016)

### 2.3. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan (sumber daya manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi, instansi, atau departemen. (Soekidjo Notoadmodjo, 2009: 76).

Terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat pengembangan karyawan dari metode-metode yang digunakan: 1) Prestasi kerja karyawan, 2) Kedisiplinan karyawan, 3) Absensi karyawan, 4) Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin, 5) Tingkat kecelakaan karyawan, 6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu, 7) Tingkat kerja sama, 8) Prakarsa karyawan, 9) Tingkat upah insentif karyawan, 10) Kepemimpinan dan keputusan manajer (Hasibuan 2010:83)

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri di Kota Pekanbaru. Data yang diperoleh berdasarkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan pembagian kuesioner kepada responden. Sedangkan data sekundernya didapat dari PT. Mitra Beton Mandiri. Populasi dalam penelitian ini Seluruh karyawan dan perihak terkait perusahaan PT Mitra Beton Mandiri (MBM) Pekanbaru yang berjumlahkan 135 orang karyawan. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah berdasarkan dari penentuan jumlah sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling, dengan kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Karyawan yang terdaftar pada perusahaan industri beton PT Mitra Beton Mandiri (MBM) Pekanbaru. 2) Karyawan yang bekerja pada bagian pabrik PT Mitra Beton Mandiri (MBM)

Pekanbaru. Dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan resiko yang tidak dapat dipastikan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden karyawan PT Mitra Beton Mandiri (MBM).

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Nilai Sig	Sig	Keterangan
Pengembangan Karyawan (X1)	X1.1	0,331	0,279	0,019	0,05	Valid
	X1.2	0,689	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,596	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,729	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,783	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,776	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,803	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,751	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,634	0,279	0,000	0,05	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,612	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,332	0,279	0,018	0,05	Valid
	X2.3	0,676	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,642	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,697	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,361	0,279	0,010	0,05	Valid
	X2.7	0,498	0,279	0,000	0,05	Valid
	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,302	0,279	0,033	0,05
Y2		0,507	0,279	0,000	0,05	Valid
Y3		0,599	0,279	0,000	0,05	Valid
Y4		0,082	0,279	0,570	0,05	Invalid
Y5		0,660	0,279	0,000	0,05	Valid
Y6		0,642	0,279	0,000	0,05	Valid
Y7		0,654	0,279	0,000	0,05	Valid
Y8		0,770	0,279	0,000	0,05	Valid
Y9		0,723	0,279	0,000	0,05	Valid

Tabel diatas menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan dengan tingkat  $\alpha = 0,05\%$  dengan responden 50 orang maka r tabel yaitu 0,279, Sehingga ditarik kesimpulan penelitian ini valid dan layak dianalisis.

### Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Karyawan (X1)	9	0,859	Reliable
2	Fasilitas Kerja (X2)	7	0,636	Reliable
3	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	8	0,750	Reliable

Dari hasil tabel di atas, memnujukkan nilai Cronbach Alpha > 0,6, yang artinya semua data reliabel.

**Asumsi Klasik**

**Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92904193
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141 <sup>c</sup>

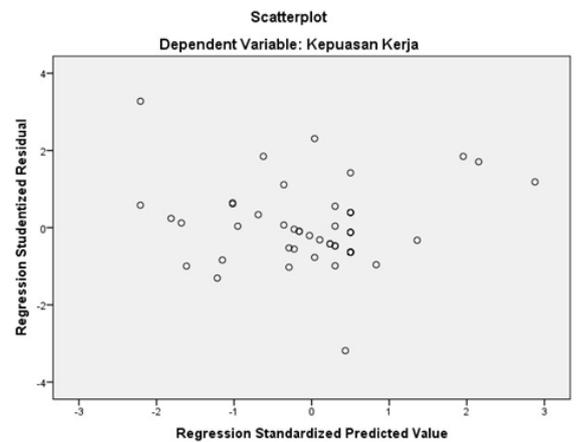
Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwa nilai signifikansi data penelitian ini adalah 0.141. Artinya nilai tersebut yaitu  $0.141 > 0,05$ . sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di tarik pernyataan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karyawan	.821	1.218
	Fasilitas Kerja	.821	1.218

bahwa nilai tolerance dari variabel Pengembangan Karyawan (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) adalah 0.821, sedangkan nilai VIF yang diperoleh adalah 1.218. Artinya nilai tolerance tersebut yaitu  $0.821 > 0.1$  dan nilai VIF  $1.218 < 10$ . Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di tarik pernyataan bahwa tidak terdapat multikolinieritas terhadap variabel bebas dalam penelitian ini.

**Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada scatter plot bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di tarik pernyataan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.273	4.509		2.057
	Pengembangan Karyawan	.420	.104	.504	4.059
	Fasilitas Kerja	.316	.170	.230	1.851

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,273 + 0,420 X_1 + 0,316 X_2 + e$$

a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Diketahui memiliki nilai konstanta sebesar 9,273. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variable-variabel independent diasumsikan konstan atau bernilai tetap, maka variable dependen yaitu kepuasan kerja karyawan akan bernilai sebesar 9,273.

b1X1 = angka koefisien regresi. Nilai koefisien regresi linear sebesar 0,420. Dengan kata lain, apabila setiap terjadi kenaikan pada penerapan

pengembangan terhadap karyawan PT Mitra Beton Mandiri sebesar 1 satuan maka tingkat kepuasan kerja karyawannya akan mengalami peningkatan sebesar 0,420.

$b_2X_2$  = angka koefisien regresi. Nilai koefisien regresi linear sebesar 0,316. Artinya jika fasilitas kerja semakin baik dan lengkap diberikan oleh perusahaan PT Mitra Beton

Mandiri dengan terjadinya kenaikan ketersediaan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,316.

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.405	.379	1.970

Berdasarkan hasil analisis Koefisien Determinasi  $R^2$  sebagaimana yang terlampir pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,379. Hal ini menunjukkan bahwa 37,90% variable dependen yaitu kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable independent tersebut yaitu variable pengembangan karyawan dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 62,10% dijelaskan oleh variable-variabel lainnya diluar model regresi penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.273	4.509		2.057
	Pengembangan Karyawan	.420	.104	.504	4.059
	Fasilitas Kerja	.316	.170	.230	1.851

Dari hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 4,059 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai alpha 0,05 atau 5% dan jika dibandingkan t-hitung sebesar = 4,059 dan t-tabel sebesar = 1,299 maka nilai t-hitung > t-tabel, hasil ini dapat disimpulkan bahwa variable pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri dan diartikan bahwa hasil penelitian dapat diterima pada hipotesis.

Dari hasil pengujian hipotesis t diperoleh nilai t-hitung pada variable kelegkapan produk sebesar 1,851 dengan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,071. Apabila dibandingkan maka  $0,071 > 0,05$

(alpha). Dan jika nilai t-hitung dibandingkan juga dengan nilai t-tabel maka diketahui nilai nya sebesar  $1,851 > 1,299$  maka hal ini menunjukkan bahwa variable fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri, sehingga hipotesis 2 juga dapat diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.981	2	61.991	15.979	.000 <sup>b</sup>
	Residual	182.339	47	3.880		
	Total	306.320	49			

Diperoleh nilai F hitung sebesar 15,979 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ketentuan ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 0,000 maka hal ini menunjukkan bahwa secara umum atau signifikan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable dalam penelitian ini yaitu pengembangan karyawan dan fasilitas kerja. Selanjutnya, dengan melihat hasil dari perbandingan nilai F hitung = 15,979 dan F tabel = 3,19, maka F hitung lebih besar (>) daripada F tabel. Dapat disimpulkan bahwa variable independen yaitu pengembangan karyawan dan fasilitas kerja dalam penelitian ini secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen yaitu kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Mitra Beton Mandiri.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri di kota Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan (2015) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global". Dengan hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT Parit Padang Global. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa untuk membuat karyawan perusahaan merasa puas dalam bekerja di perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengembangan karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya guna untuk sebagai penambah pengetahuan, wawasan, dan kemampuan karyawan dalam bekerja karena selain tujuan karyawan untuk bekerja mereka juga harus dapat memiliki pengalaman dan juga mengasah skill yang dimiliki agar kemampuan karyawan semakin produktif. Dan karyawan akan merasa puas apabila perusahaan lebih memperhatikan kemauan dan keinginan karyawan tersebut salah satu caranya dengan memberikan pengembangan kepada karyawan. Adapun selain itu juga perusahaan harus mempertahankan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan sebagai syarat utama untuk mengembangkan karir karyawan dan menjadi penilaian evaluasi untuk perbaikan mutu kerja kedepannya. Pengembangan karyawan ini dilakukan untuk dapat meningkatkan rasa puas karyawan karena saat proses bekerja mereka juga dapat mengejar dan mengembangkan karir lebih dalam sehingga karyawan akan meningkatkan kualitas diri dan akan bermanfaat saat proses kerja semakin lebih produktif, Karyawan akan merasa lebih percaya diri apabila memiliki kemampuan dalam bekerja agar mereka dapat mengespresikan diri lebih jauh dan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan upah atau gaji melainkan penghargaan selama perjalanan karir sebelum akhirnya menikmati masa pensiun.

#### **Pengaruh Fasilitas Kerja Berengaruh Kepuasan Kerja Karyawan**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri di kota Pekanbaru. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado". Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT United Tractors Cabang Manado. Hal ini mengandung arti bahwa

semakin baik fasilitas kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, terlihat bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya fasilitas kerja yang ada sudah cukup memadai dan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun PT Mitra Beton Mandiri tetap perlu memperhatikan atau mempertimbangkan kembali dalam penambahan dan penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar pencapaian kepuasan kerja karyawan selalu puas dalam bekerja. Maka hasil yang ditemukan searah dan sejalan dengan hipotesis penelitian bahwa pengembangan karyawan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memiliki hubungan berkorelasi positif antar variabel. Hasil dari analisis koefisien determinasi penelitian ini dapat diamati dari nilai R Square bahwa hampir sebagian besar yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Mitra Beton Mandiri dipengaruhi oleh pengembangan karyawan dan ketersediaan fasilitas kerja. Untuk sisanya dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang merupakan faktor diluar penelitian ini. Dan hal ini dapat menjadi pertimbangan pihak perusahaan untuk lebih semakin protektif dan kompleks dalam mengevaluasi tingkat pencapaian kinerja perusahaan dalam mencapai kepuasan kerja karyawannya.

#### **Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model variabel dependen yaitu kepuasan kerja secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu pengembangan karyawan dan fasilitas kerja. Berdasarkan hasil uji statistik secara simultan diketahui bahwa penelitian ini memiliki nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dengan tingkat nilai signifikansi yang lebih rendah daripada nilai signifikansi  $\alpha$  yang membuktikan bahwa variabel pengembangan karyawan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Beton Mandiri di kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian ini mengartikan bahwa pengembangan karyawan dan fasilitas kerja memiliki kertekaitan hubungan yang erat terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana peningkatan pada program pengembangan karyawan dan ketersediaan fasilitas yang semakin didukung oleh perusahaan akan

semakin meningkatkan rasa puas terhadap diri karyawan sehingga mereka akan lebih loyalitas dalam berkontribusi dalam menjalankan tanggung jawab tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan demi tercapainya tujuan perusahaan maka pelayanan terhadap konsumen dan hasil akhir dari produk bahan readymix concrete pada industry perusahaan PT Mitra Beton Mandiri akan semakin bagus dan maksimal diterima oleh setiap proyek pekerjaan. Hasil penelitian ini memiliki persamaan hasil dan perbedaan objek/subjek tempat penelitian yang telah dilakukan oleh Alim Murtani (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis maka dapat diketahui :

- Pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri Di Kota Pekanbaru. Dengan arah koefisien positif dan signifikan yang berarti bahwa kebenaran hubungan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan hubungan yang terlihat jelas.
- Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri Di Kota Pekanbaru. Memiliki arah koefisien positif dan signifikan bermakna bahwa fasilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan hubungan yang tidak terlihat terlalu jelas.
- Pengembangan karyawan dan fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri Di Kota Pekanbaru. Dengan arah koefisien positif dan signifikan bermakna bahwa pengembangan karyawan dan fasilitas kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan hubungan yang terlihat jelas.

Berdasarkan rekapitulasi penilaian responden secara keseluruhan, diketahui bahwa :

- Kekuatan pada indikator pengembangan karyawan terletak pada poin karyawan PT

Mitra Beton Mandiri sudah memiliki keahlian dan menguasai bidang pekerjaannya dengan baik yang didukung dengan adanya pengetahuan dan skill yang dimiliki. Namun kelemahan pada indikator ini diketahui bahwa Sebagian karyawan belum mengikuti pelatihan dan seminar workshop yang diadakan oleh perusahaan sehingga terjadinya ketidakmerataan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

- Kekuatan pada fasilitas kerja perusahaan ini diketahui bahwa perusahaan sudah memiliki kondisi dan keadaan fisik tempat kerja yang sudah memadai dan kelemahannya terletak pada kondisi dan kelengkapan peralatan fasilitas kerja yang masih kurang memadai dan lengkap.
- Diketahui kekuatan pada indikator kepuasan kerja karyawan terletak pada karyawan sudah merasa puas terhadap seluruh fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan sudah dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan dalam menghasilkan produk ready mix concrete dan produk lainnya. Untuk kelemahannya bahwa karyawan tidak merasa puas terhadap pemberian tunjangan atau insentif yang tidak didasarkan pada keinginan karyawan melainkan berpedoman pada system perusahaan sehingga tunjangan atau insentif yang mereka terima kurang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan mereka

### Saran

1. Pada pengembangan karyawan, pihak perusahaan PT Mitra Beton Mandiri perlu melakukan peninjauan ulang dalam memberikan pemerataan program pelatihan technical alat dan pengujian bahan pada setiap karyawan dan memberikan dengan maksimal seluruh program pelatihan yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan konstruksi terhadap karyawan seperti Problem Solving Training, Developmental and Innovative Training dan Requires and Regular Training bertujuan supaya Karyawan akan bisa memecahkan masalah yang ditemui dalam proses produksi atau pelayanan pada konsumen.
2. Pada fasilitas kerja, pihak perusahaan hendaknya berusaha untuk memenuhi segala bentuk peralatan dan kelengkapan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan agar setiap operasional perusahaan selalu dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan dan meninjau ulang pada jumlah kuantitas peralatan dan mesin sebagai alternatif pengganti pada mesin yang selalu mengalami kerusakan dalam operasional memproduksi bahan ready mix concrete.

3. Pada kepuasan kerja karyawan, pihak perusahaan PT Mitra Beton Mandiri perlu adanya melakukan berbagai alternatif perbaikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan terutama pada pemberian imbalan yang memadai yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan karena akan berkaitan langsung pada penerimaan kompensasi dan tunjangan yang dibutuhkan oleh karyawan serta mencoba memperkokoh hubungan kerja yang erat antar karyawan demi terciptanya hubungan yang solid antar sesama rekan kerja agar karyawan dapat lebih loyalitas dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Untuk peneliti berikutnya sebagai bahan referensi tambahan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

#### **Bibliography**

- Abdurrozzaq Hasibuan, A. P. (2021). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Akhwanul Akhmal, F. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 07, Nomor 01, 20-24.
- Andri Irawan, M. B. (2021). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Pasuruan: CV Qiara Media.
- Astadi Pangarso, F. F. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 12, Nomor 1:, 50-62.
- Azlina, J. d. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Kimia Farma (Persero) TBK Jakarta. *Jurnal Akrab Juara* Volume 4 Nomor 4, 226-238.
- Batubara, M. Y. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk. Nusantra : *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7 (3), 678-684.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, Volume. I, No. 01, 81-114.
- Djaali, P. D. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani Damayanti Aprilia, A. W. (2021). *Pengembangan SDM*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Ibrahim, A. D. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jom Fisip* Volume 3 Nomor 2, 1-13.
- Indah, E. &. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* Volume 9 Nomor 1, 15-24.
- Indrastuti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Ivan Pangemanan, L. M. (2017). Pengaruh Perekrutan, Seleksi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Permata, TBK Manado Branch). *Jurnal EMBA* Volume 5 Nomor 2, 1720-1727.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK*, Volume. 1, Nomor. 1, 56-64.
- Marbun, J. Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). *Jom Fisip* Volume 4 Nomor 2, 1-14.
- Maulana, A. (2022). *Kinerja Sumber Daya Manusia BUMDES*. Tasik Malaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Mawadha Kestari Prety Diawati, S. &. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon) . *Jurnal Manajemen Bisnis* Volume 1 Nomor 1, 28-51.
- Melvin Grady Lolowang, A. d. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA* Volume 4 Nomor 2 , 177-186.
- Murtani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd*, Volume. 1 Nomor. 2, 177-188.
- Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan Dan Pengembangan SDM : Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

- Nurisman, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y Di PT Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, Vol 27, No 02, 26-37.
- Perangin-Angin, S. U. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tebing Tinggi. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM) Volume 7, Nomor 1*, 1-14.
- Rakasiwi, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN Kota Jambi. Jambi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jambi.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press.
- Sanusi, A. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, F. F. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus Di PT Wb, Tbk Wilayah Penjualan Iii Jakarta). *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI) Vol. 2, No. 1*, 9 - 21.
- Surajiyo, N. &. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Vonny, R. P. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 Nomor 03*, 407-418.
- Yusuf, M. (2014). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.