

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI MEDIASI
KEPUASAN KERJA

(Studi Pada Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang)

Ratih Nur Pratiwi

Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nusantoro
Semarang

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengelolaan SDM PT Suara Merdeka Press Semarang tentang pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui mediasi kepuasan kerja. Responden penelitian sebanyak 200 orang karyawan di PT Suara Merdeka Press Semarang yang dipilih dengan metode simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk diolah dengan analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan program AMOS. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa : iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci : iklim organisasi, komitmen organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, prestasi kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the human resources management of PT Suara Merdeka Press Semarang to investigate the influence of organizational climate, organizational commitment, and career development on work achievement through the mediation of job satisfaction. The study sample as many as 200 employees at PT Suara Merdeka Press Semarang that selected by simple random sampling method. Data were collected using a questionnaire to be processed with the analysis of SEM (Structural Equation Modelling). The results of this study showed organizational climate has positive and significant influence on job satisfaction, organizational commitment has positive and significant influence on job satisfaction, career development has positive and significant influence on job satisfaction, organizational climate has positive and significant influence on work achievement, organizational commitment has positive and significant influence on work achievement, career development has positive and significant influence on work achievement and job satisfaction has positive and significant influence on work achievement.

Keywords : organizational climate, organizational commitment, career development, work achievement, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Bisnis merupakan keseluruhan aktivitas yang dijalankan secara teratur dan kontinyu, yang berupa pengadaan barang-barang atau jasa untuk dijual atau disewakan dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan berupa laba. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu pengaturan yang biasa disebut manajemen, didalamnya mencakup berbagai aspek, antara lain aspek SDM, keuangan, produksi, pelayanan dan pemasaran.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu SDM. Manusia merupakan sumber daya strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. SDM dapat dinilai dari perencanaan dan pengelolaan SDM, peningkatan pegawai, pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai dan pengakuan serta kepuasan pegawai.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Manajemen SDM strategis (*strategic HR management*) adalah mengenai penggunaan karyawan secara organisasional untuk mendapatkan atau memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing. Dengan demikian departemen SDM secara formal berkontribusi dalam usaha perencanaan perusahaan secara keseluruhan, atau hanya dengan mengetahui mengenai masalah yang dihadapi organisasi (Robert L. Mathis 2006, 67).

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengelolaan SDM PT Suara Merdeka Press Semarang tentang pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui mediasi kepuasan kerja.

PT Suara Merdeka Press merupakan sebuah organisasi besar, yang daerah kerjanya luas dan mempunyai bidang-bidang tugas yang beranekaragam serta memiliki unit dan tenaga kerjanya yang banyak. Bagi PT Suara Merdeka Press masalah kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu titik perhatian yang penting bagi perusahaan, yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan dan meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode kuesioner kepada sebagian karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Pra Survei PT Suara Merdeka Press Semarang

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Karyawan merasa suasana didalam lingkup kerjanya kurang kondusif dalam bekerja	15	60%	10	40%
2	Karyawan akan bertahan diperusahaan ini ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik	8	32%	17	68%
3	ketidakcocokan kenaikan jabatan karyawan karena sulit beradaptasi dengan jabatan baru.	22	88%	3	12%
4	Pekerjaan yang diterima karyawan di perusahaan cukup menantang	9	36%	16	64%
5	Karyawan telah melakukan penyesuaian terhadap penyelesaian pekerjaan yang sudah berjalan.	6	24%	19	76%

Sumber : Hasil Pra Survei di PT Suara Merdeka Press 2016

Berdasarkan hasil pra survei diatas terdapat lima masalah yang terjadi di PT Suara Merdeka Press Semarang. Masalah pertama yaitu iklim organisasi sebesar 60% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan suasana didalam lingkup kerjanya kurang kondusif dalam bekerja. Masalah kedua yaitu komitmen organisasi sebesar 68% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak setuju dengan pernyataan akan bertahan diperusahaan ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik. Masalah yang ketiga yaitu pengembangan karir sebesar 88% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan ketidakcocokan kenaikan jabatan karyawan karena sulit beradaptasi dengan jabatan baru. Masalah yang keempat yaitu kepuasan kerja sebesar 64% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak setuju dengan pernyataan pekerjaan yang diterima di perusahaan cukup menarik. Masalah yang kelima yaitu prestasi kerja sebesar 76% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak setuju dengan pernyataan telah melakukan penyesuaian terhadap penyelesaian pekerjaan yang sudah berjalan.

Berdasarkan pada uraian masalah yang terjadi di PT Suara Merdeka Press Semarang, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang ”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2002, 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

a. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000, 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasikerja antara lain :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif
5. Kerjasama .

2. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2008, 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

a. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006, 243) indikator kepuasan kerja meliputi lima hal penting :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Supervisor
5. Rekan kerja

3. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2008, 122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

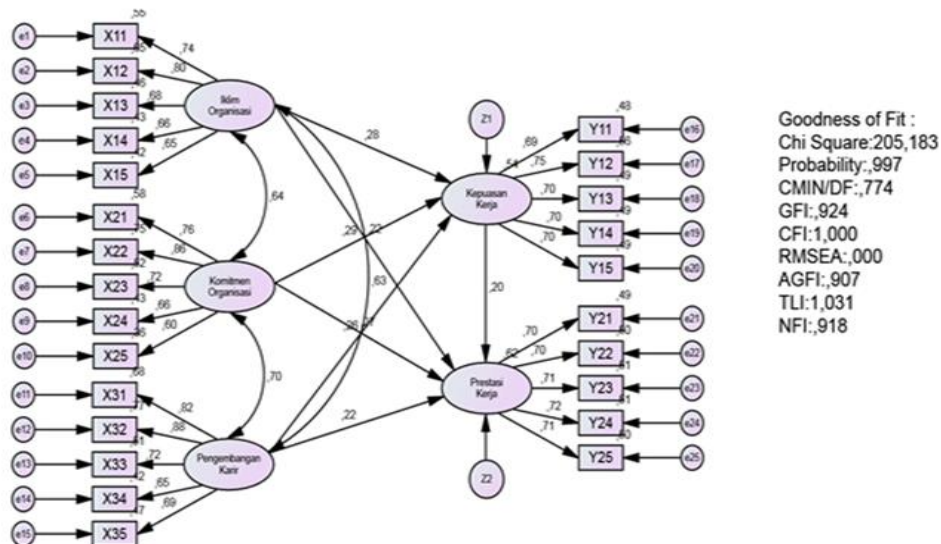
HIPOTESIS PENELITIAN

- H₁ : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₃ : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₄ : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- H₅ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- H₆ : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- H₇ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model SEM (Structural Equation Modelling) atau Model Persamaan Struktural dengan program AMOS. Namun demikian beberapa tahapan analisis akan dilakukan guna membentuk satu model yang baik. Input data yang digunakan dalam penelitian ini ialah matriks varians atau kovarians. Matriks Kovarians dinilai memiliki keuntungan dalam memberikan hasil data penelitian yang valid antar populasi atau sampel yang berbeda, yang kadang tidak memungkinkan jika menggunakan model matriks korelasi. Adapun total sampel yang akan diestimasi sebanyak 200 sampel. Jumlah sampel tersebut memenuhi kriteria karena jumlah yang disyaratkan setidaknya 100-200 sampel.

Analisis Full Model Structural Equation Modelling (SEM)



Gambar 2 Konstruk Full Structural Equation Modelling

Analisis Goodness Of Fit

Hasil Pengujian Model Goodness of fit Full Model

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	Kecil	205,183	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,997	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,924	Baik
CFI	$\geq 0,95$	1,000	Baik
NFI	$\geq 0,90$	0,918	Baik
TLI	$\geq 0,95$	1,031	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,907	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,774	Baik

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa struktur analisis modeling dalam penelitian ini dapat dilakukan.

Persamaan Regresi :

$$Y_1 = 0,281X_1 + 0,291X_2 + 0,261X_3 + \epsilon(0,537)$$

$$Y_2 = 0,222X_1 + 0,273X_2 + 0,216X_3 + 0,201Y_1 + \epsilon(0,617)$$

Dimana :

- Y_1 = Kepuasan Kerja
- Y_2 = Prestasi Kerja
- X_1 = Iklim Organisasi
- X_2 = Komitmen Organisasi
- X_3 = Pengembangan Karir
- $\epsilon_{1,2}$ = Error

Uji Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Multivariate					7,428	1,429

Pada tabel diatas diperoleh nilai c.r. dan *kurtosis* pada kisaran -2,58 sampai 2,58. Dan nilai c.r. pada *multivariate* sebesar 1,429 yang berarti bahwa data terdistribusi normal, jadi data penelitian dapat dianalisis menggunakan *Struktural Equation Modelling* (SEM).

Evaluasi Multikolinearitas dan Singularitas

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini, nilai determinan matriks kovarians sampel sebagai berikut :

Determinant of sample covariance matrix = 0,000000000000666

Hasil *Determinant of sample covariance matrix* menunjukkan bahwa nilai determinan matriks kovarians sampel adalah mendekati nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas dan singularitas. Terbebasnya data dari penyimpangan multikolinearitas dan singularitas menunjukkan bahwa data layak digunakan untuk penelitian.

Univariate Outliers

Evaluasi nilai Z-score

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X11)	200	-2,93451	1,31840	0E-7	1,00000000
Zscore(X12)	200	-2,76831	1,29278	0E-7	1,00000000
Zscore(X13)	200	-2,33130	1,41878	0E-7	1,00000000
Zscore(X14)	200	-2,45086	1,55599	0E-7	1,00000000
Zscore(X15)	200	-2,49759	1,42532	0E-7	1,00000000
Zscore(X21)	200	-2,73034	1,24588	0E-7	1,00000000
Zscore(X22)	200	-2,76831	1,29278	0E-7	1,00000000
Zscore(X23)	200	-2,66450	1,41381	0E-7	1,00000000
Zscore(X24)	200	-2,92248	1,34392	0E-7	1,00000000
Zscore(X25)	200	-2,67454	1,30740	0E-7	1,00000000
Zscore(X31)	200	-1,51568	1,38515	0E-7	1,00000000
Zscore(X32)	200	-2,95773	1,25756	0E-7	1,00000000
Zscore(X33)	200	-2,77460	1,35632	0E-7	1,00000000
Zscore(X34)	200	-2,94202	1,38448	0E-7	1,00000000
Zscore(X35)	200	-2,91689	1,21078	0E-7	1,00000000
Zscore(Y11)	200	-2,25689	1,36379	0E-7	1,00000000
Zscore(Y12)	200	-2,45716	1,47429	0E-7	1,00000000
Zscore(Y13)	200	-1,94152	1,50496	0E-7	1,00000000
Zscore(Y14)	200	-1,85531	1,62339	0E-7	1,00000000
Zscore(Y15)	200	-1,85721	1,43961	0E-7	1,00000000
Zscore(Y21)	200	-2,22168	1,50181	0E-7	1,00000000
Zscore(Y22)	200	-2,46398	1,48893	0E-7	1,00000000
Zscore(Y23)	200	-2,35112	1,17556	0E-7	1,00000000
Zscore(Y24)	200	-2,17916	1,59973	0E-7	1,00000000
Zscore(Y25)	200	-1,97457	1,45946	0E-7	1,00000000
Valid N (listwise)	200				

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, tidak terdapat indikator yang melebihi batas minimum (-3) sampai dengan 3. Selain itu nilai rata – rata menunjukkan (E0-7) yang berarti (0,00000000) dan standar deviasi sebesar 1.

Pengujian Multivariate outliers

Pengujian Multivariate outliers

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
9	51,799	,001	,225
5	49,511	,002	,087
.....
.....
65	24,222	,507	,655
60	24,198	,508	,616

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jarak mahalanobis maksimal adalah $51,799 < 52,619$ hal ini menunjukkan tidak terdapatnya *multivariate outliers* sehingga menunjukkan bahwa variabel dan indikator layak digunakan untuk penelitian. Tetapi jika terdapat *outlier* pada tingkat *multivariate* dalam analisis ini tidak akan dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand 2007).

Interpretasi dan Modifikasi Model

Standardized Residual Covariance

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)																											
	Y25	Y24	Y23	Y22	Y21	Y15	Y14	Y13	Y12	Y11	X31	X32	X33	X34	X35	X21	X22	X23	X24	X25	X11	X12	X13	X14	X15		
Y25	,000																										
Y24	,106	,000																									
Y23	-,402	-,149	,000																								
Y22	-,191	-,260	,045	,000																							
Y21	-,630	,488	,366	,267	,000																						
Y15	,104	-,393	,462	,612	-,287	,000																					
Y14	,446	-,746	,548	-,179	-,916	-,012	,000																				
Y13	,570	-,117	,133	-,187	-,492	-,512	-,077	,000																			
Y12	,369	-,264	,049	,766	-,278	,080	-,436	,375	,000																		
Y11	,022	-,186	,412	-,284	-,396	-,058	,605	-,142	,152	,000																	
X31	,121	-,127	-,048	-,472	,327	-,258	-,023	,058	-,175	-,757	,000																
X32	,054	,080	-,239	-,655	-,591	,154	-,100	-,354	-,622	-,811	,505	,000															
X33	,358	-,007	-,170	-,259	,353	,362	1,188	,250	,326	-,316	-,113	,212	,000														
X34	,646	-,392	-,192	-,294	-,291	,643	,181	,734	,793	-,223	-,918	-,339	,822	,000													
X35	1,361	,482	1,095	,860	,806	1,093	,970	1,863	,533	,268	-,568	-,339	-,987	1,463	,000												
X21	,158	,286	-,076	,070	-,083	,472	-,059	,497	-,058	-,921	-,171	,021	-,025	,808	1,352	,000											
X22	,343	-,125	,520	-,280	-,029	,369	,585	,001	-,405	-,499	-,643	-,826	-,688	,069	,994	,225	,000										
X23	,533	-,010	-,081	-,418	-,143	,155	,332	,359	-,059	,257	-,224	-,569	-,184	1,065	1,107	-,262	,221	,000									
X24	,253	-,181	-,668	-,238	-,341	,229	-,431	,975	,255	-,355	,395	-,466	-,756	-,329	1,110	-,545	,109	,354	,000								
X25	,074	-,237	,071	-,046	-,670	,625	,896	,195	,184	,159	1,910	1,353	1,104	,707	1,847	-,256	-,205	-,670	,153	,000							
X11	,772	,423	,347	,238	,356	,657	,413	-,104	-,129	-,243	,406	-,355	-,458	-,290	1,231	-,072	-,821	-,777	,448	1,067	,000						
X12	,628	-,335	-,042	-,190	-,1022	,018	-,054	-,083	-,662	-,846	-,348	-,692	-,488	,029	1,822	,311	-,824	-,476	,193	1,629	,275	,000					
X13	,424	-,091	-,329	-,299	-,621	,665	,883	,290	-,270	-,279	-,296	-,561	,228	,806	,837	,175	-,690	,015	,181	,786	-,087	,115	,000				
X14	,620	,276	-,122	-,263	-,259	,444	-,471	,117	,422	-,520	-,060	-,761	,182	,490	,771	1,049	,047	,299	-,273	1,221	-,231	-,054	-,045	,000			
X15	,578	-,325	-,162	-,491	-,720	1,047	,326	,653	-,224	-,447	,701	,115	,110	1,141	1,723	,761	,389	-,038	,607	1,254	-,413	-,084	,006	,303	,000		

Sumber : Hasil Perhitungan Amos, 2017

Dari tabel tersebut tidak terdapat nilai *standardized residual covariance* yang melebihi batas minimum $-2,58$ sampai dengan $2,58$. Dengan demikian model ini tidak memerlukan adanya modifikasi yang berarti.

Uji Validitas

Regression Weights : (Group number 1 - Default model)

		Estimate	SE	CR	P	Label
Kepuasan Kerja <-->	Iklm Orznanisasi	,326	,119	2,734	,006	par_23
Kepuasan Kerja <-->	Komitmen Orznanisasi	,368	,144	2,561	,010	par_25
Kepuasan Kerja <-->	Pengembangan_Karir	,299	,123	2,427	,015	par_27
Prestasi Kerja <-->	Iklm Orznanisasi	,252	,114	2,204	,027	par_24
Prestasi Kerja <-->	Komitmen Orznanisasi	,340	,138	2,455	,014	par_26
Prestasi Kerja <-->	Pengembangan_Karir	,243	,117	2,080	,038	par_28
Prestasi Kerja <-->	Kepuasan Kerja	,198	,101	1,969	,049	par_29
X15 <-->	Iklm Orznanisasi	1,000				
X14 <-->	Iklm Orznanisasi	,990	,126	7,853	***	par_3
X13 <-->	Iklm Orznanisasi	1,095	,136	8,036	***	par_4
X12 <-->	Iklm Orznanisasi	1,198	,132	9,077	***	par_5
X11 <-->	Iklm Orznanisasi	1,059	,124	8,538	***	par_6
X25 <-->	Komitmen Orznanisasi	1,000				
X24 <-->	Komitmen Orznanisasi	1,016	,136	7,494	***	par_7
X23 <-->	Komitmen Orznanisasi	1,168	,147	7,927	***	par_8
X22 <-->	Komitmen Orznanisasi	1,408	,159	8,847	***	par_9
X21 <-->	Komitmen Orznanisasi	1,272	,153	8,302	***	par_10
X35 <-->	Penzembangan Karir	1,000				
X34 <-->	Penzembangan Karir	,896	,105	8,511	***	par_11
X33 <-->	Penzembangan Karir	1,040	,115	9,070	***	par_12
X32 <-->	Penzembangan Karir	1,251	,117	10,700	***	par_13
X31 <-->	Penzembangan Karir	1,134	,111	10,189	***	par_14
Y11 <-->	Kepuasan Kerja	1,000				
Y12 <-->	Kepuasan Kerja	,996	,108	9,254	***	par_15
Y13 <-->	Kepuasan Kerja	1,062	,123	8,664	***	par_16
Y14 <-->	Kepuasan Kerja	1,051	,119	8,809	***	par_17
Y15 <-->	Kepuasan Kerja	1,109	,128	8,671	***	par_18
Y21 <-->	Prestasi Kerja	1,000				
Y22 <-->	Prestasi Kerja	,949	,106	8,926	***	par_19
Y23 <-->	Prestasi Kerja	1,076	,119	9,055	***	par_20
Y24 <-->	Prestasi Kerja	1,008	,111	9,111	***	par_21
Y25 <-->	Prestasi Kerja	1,098	,125	8,765	***	par_22

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS

Validitas konvergen dapat digunakan untuk menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diujinya, dengan melihat bahwa setiap indikator memiliki *critical ratio* yang lebih besar dua kali *standard error*-nya (Ghozali 2008). Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa semua indikator menghasilkan nilai estimasi dengan *critical error* (CR) yang lebih besar dua kali *standar error*-nya (S.E), maka dapat disimpulkan bahwa indikator variabel yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Perhitungan *Construct reliability* dan *Variance extracted*

Indikator	Standard Loading	Standard Loading ²	1-Standard Loading ²	Construct Reliability	Variance Extracted
X11	0,744	0,554	0,446	0,833	0,502
X12	0,804	0,646	0,354		
X13	0,678	0,460	0,540		
X14	0,655	0,429	0,571		
X15	0,648	0,420	0,580		
X21	0,765	0,585	0,415	0,847	0,529
X22	0,865	0,748	0,252		
X23	0,720	0,518	0,482		
X24	0,655	0,429	0,571		
X25	0,602	0,362	0,638		
X31	0,823	0,677	0,323	0,868	0,572
X32	0,880	0,774	0,226		
X33	0,717	0,514	0,486		
X34	0,647	0,419	0,581		
X35	0,689	0,475	0,525		
Y11	0,692	0,479	0,521	0,834	0,501
Y12	0,749	0,561	0,439		
Y13	0,700	0,490	0,510		
Y14	0,699	0,489	0,511		
Y15	0,699	0,489	0,511		
Y21	0,700	0,490	0,510	0,834	0,502
Y22	0,704	0,496	0,504		
Y23	0,713	0,508	0,492		
Y24	0,716	0,513	0,487		
Y25	0,709	0,503	0,497		

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai reliabilitas konstruk berada diatas $\geq 0,70$ yang berarti bahwa *instrument reliable* dan nilai *variance extracted* menunjukkan semua konstruk memenuhi syarat cut off value minimal 0,50 yang berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan sebagai *observed* variabel *relative* mampu menjelaskan variabel laten yang dibentuknya.

Hasil pengujian hipotesis

Hasil pengujian hipotesis
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
H ₁ Kepuasan Kerja <--- Iklim Organisasi	.326	.119	2,734	.006	par 23
H ₂ Kepuasan Kerja <--- Komitmen Organisasi	.368	.144	2,561	.010	par 25
H ₃ Kepuasan Kerja <--- Pengembangan Karir	.299	.123	2,427	.015	par 27
H ₄ Prestasi Kerja <--- Iklim Organisasi	.252	.114	2,204	.027	par 24
H ₅ Prestasi Kerja <--- Komitmen Organisasi	.340	.138	2,455	.014	par 26
H ₆ Prestasi Kerja <--- Pengembangan Karir	.243	.117	2,080	.038	par 28
H ₇ Prestasi Kerja <--- Kepuasan Kerja	.198	.101	1,969	.049	par 29

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS

Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Kepuasan_Kerja <-- Iklim_Organisasi	,281
Kepuasan_Kerja <-- Komitmen_Organisasi	,291
Kepuasan_Kerja <-- Pengembangan_Karir	,261
Prestasi_Kerja <-- Iklim_Organisasi	,222
Prestasi_Kerja <-- Komitmen_Organisasi	,273
Prestasi_Kerja <-- Pengembangan_Karir	,216
Prestasi_Kerja <-- Kepuasan_Kerja	,201

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai ρ value $0,006 < 0,05$ yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 dan nilai *estimate* yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,326 sehingga dapat disimpulkan bahwa “ iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Jadi H₁ pada penelitian ini **diterima**.

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai ρ value $0,010 < 0,05$ yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 dan nilai *estimate* yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,368 sehingga dapat disimpulkan bahwa “ komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Jadi H₂ pada penelitian ini **diterima**.

H₃ : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai ρ value $0,015 < 0,05$ yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 dan nilai *estimate* yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,299 sehingga dapat disimpulkan bahwa “ pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Jadi H₃ pada penelitian ini **diterima**.

H₄ : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai ρ value $0,027 < 0,05$ yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 dan nilai *estimate* yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,252 sehingga dapat disimpulkan bahwa “ iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja”. Jadi H₄ pada penelitian ini **diterima**.

H₅ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai ρ value $0,014 < 0,05$ yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 dan nilai *estimate* yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,340 sehingga dapat disimpulkan bahwa “ komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja”. Jadi H₅ pada penelitian ini **diterima**.

H₆ : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai p value $0,038 < 0,05$ yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 dan nilai *estimate* yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,243 sehingga dapat disimpulkan bahwa “ pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja”. Jadi H₆ pada penelitian ini **diterima**.

H₇ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai p value $0,049 < 0,05$ yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 dan nilai *estimate* yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,198 sehingga dapat disimpulkan bahwa “ kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja”. Jadi H₇ pada penelitian ini **diterima**.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil statistik ditunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya iklim organisasi yang baik akan berpengaruh dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
2. Berdasarkan hasil statistik ditunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya komitmen organisasi yang baik akan berpengaruh dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
3. Berdasarkan hasil statistik ditunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya pengembangan karir yang baik akan berpengaruh dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
4. Berdasarkan hasil statistik ditunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya iklim organisasi yang baik akan berpengaruh dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
5. Berdasarkan hasil statistik ditunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya komitmen organisasi yang baik akan berpengaruh dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
6. Berdasarkan hasil statistik ditunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya pengembangan karir yang baik akan berpengaruh dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
7. Berdasarkan hasil statistik ditunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.

Saran

1. Pihak manajemen Sumber Daya Manusia di PT Suara Merdeka Press Semarang harus meningkatkan iklim organisasi terutama pada standar kerja karyawan. Standar kerja untuk karyawan harus diberikan pengarahan kerja yang jelas dan motivasi karyawan untuk lebih terdorong memaksimalkan hasil kerja dalam mencapai standar kinerja yang tinggi dengan memberikan pengarahan yang jelas tentang bagaimana cara agar standar kerja yang ditetapkan dapat diselesaikan.
2. Pihak manajemen Sumber Daya Manusia PT Suara Merdeka Press Semarang harus meningkatkan komitmen karyawan di dalam suatu organisasi untuk tetap menjadi anggota

organisasi dengan ikut mematuhi segala peraturan dan keputusan yang sudah disepakati bersama.

3. Pihak manajemen Sumber Daya Manusia PT Suara Merdeka Press Semarang harus meningkatkan pengembangan karir terutama pada kesetiaan organisasional dengan memberikan insentif, apresiasi berupa penghargaan, serta motivasi dukungan merupakan salah satu cara untuk mengindikasikan bahwa kinerja mereka mendapat pengakuan dan dihargai karena telah menyelesaikan tugas secara baik.
4. Pihak manajemen Sumber Daya Manusia PT Suara Merdeka Press Semarang harus meningkatkan kepuasan kerja terutama pada rekan kerja. Keharmonisan hubungan sesama rekan kerja merupakan keselarasan antara hubungan atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Hubungan ini harus tetap terjaga untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan harmonis guna membantu dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.
5. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel atau masalah lain yang belum pernah diteliti di PT Suara Merdeka Press Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Augusty, Ferdinand. 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- _____. 2014. *Partial least squares konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warp PLS 4.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hashemi Jalil dan Sadeqi Delkash. 2016. “ The Relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh ”. *World Scientific News*. Vol. 45 No. 2, 373 – 383.
- Jonathan Sarwono. 2007. *Analisis jalur untuk riset bisnis dengan SPSS, Edisi 1*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Julita, Santi., Rafaei Wan. 2010. Relationship of organizational commitment, locus of control, and readiness to change among nurses. *Psycho behavioral science and quality of life: The 6th international postgraduate research colloquium*.
- Made Wijaya Kesawa I, Wayan Gede Supartha I dan Subudi Made. 2016. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT Suka Pandawa ”. *e-journal*. Vol. 5 No. 8, 2665 - 2694.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Marhamah, Dantes N., dan Sutama .M. “ Kontribusi Kinerja Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Kab. Lombok Timur ”. *e-journal*. Vol. 3, 1 - 6.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mas’ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Matalia. 2012. “ Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja pegawai dikantor sekretariat pemerintah daerah provinsi Bali ”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6 No. 2, 185 – 194.

- Mathis, Robert L dan Jackson, John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia/Human Resource Management*. Edisi kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta.
- Moqbel Murad, Nevo Saggi, dan Kock Ned. 2013. “ Organizational member’s use of social networking sites and job performance An exploratory study ”. *Information Technology and People*. Vol. 26 No. 3, pp 240-264.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Djambatan. Jakarta.
- Rini Dyah, Rusdarti, dan Suparjo. 2013. “ Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB Studi pada PT Plasa Simpang lima Semarang ”. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1, 69 - 88.
- Sanusi, anwar. 2009. *Metodologi Penelitian*. Surya Pena Gemilang. Malang.
- Shahin Arash, Naftchali Shabani Javad, and Pool Khazaei Javad. 2014. “ Developing a model for the influence of perceived organizational climate on organizational citizenship behaviour and organizational performance based on balanced score card the managers of Mazandaran small to medium sized enterprises ”. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63 No. 3, 2014 pp. 290-307.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Thamrin, H. M. 2012. “ The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance of the shipping company in Jakarta, Indonesia ”. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. Vol. 3 No. 5, 566 - 572.
- Umar Akmal. 2015. “ The Effect of Motivation and Career Development Against Employees Performance and Job Satisfaction of The Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia ”. *International Journal of Management Sciences*. Vol. 5 No. 9, 628 - 638.
- Wahyuni Dwi, Utami Nayati Hamidah, dan Ruhana Ika. 2014. “ Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT Astra International, Tbk Daihatsu Malang ”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8 No. 1, 1 - 10.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.