



**PENGARUH PELUANG KARIR DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA  
RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA XII (PERSERO) JEMBER**

**SKRIPSI**

**diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**EKKI KADARUSMAN**  
**NIM : 080810291025**

**JURUSAN MANAJEMEN (RS)  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2012**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ekki Kadarusman

NIM : 080810291025

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH PELUANG KARIR DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO) JEMBER

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : Pengaruh Peluang Karir dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kaliwates PT. Perkebunan nusAntara XII (Persero) Jember adalah benar-benar karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan, saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Juni 2012  
Yang Menyatakan,

Ekki Kadarusman  
NIM. 080810291025

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Peluang Karir dan Iklim Organisasi terhadap  
Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit  
Umum Kaliwates PT. Perkebunan nusaNtara XII (Persero)

Jember

Nama : Ekki Kadarusman  
NIM : 080810291025  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini S.E., M.M., Ph.D.  
NIP. 19690329 1993032 001

Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, MSM  
NIP. 19600413 1986021 002

Ketua Jurusan

Prof. Dr.Hj. Istifadah, M.Si  
NIP 19661020 199002 2 001

## JUDUL SKRIPSI

### PENGARUH PELUANG KARIR DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO) JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Ekki Kadarusman

NIM : 080810291025

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal:

18 Juni 2012

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Jember

#### Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. Agus Priyono, MM : (.....)  
NIP. 196010161987021001

Sekretaris : Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D : (.....)  
NIP. 19690329 199303 2 001

Anggota : Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, MSM : (.....)  
NIP. 19600413 1986021 002

Mengethui;  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan

Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.sc  
NIP. 19560831 198403 1 002

## PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Alm. Adi Suparma yang selalu memberikan motivasi untuk jalan hidup saya.
2. Ibunda Lelawati dan Ayahanda Mama Sudarma yang telah memberikan semangat dan dukungan berupa materiil dan spiritual.
3. Keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan dukungannya terutama adik saya tercinta Giant dan Ajay.
4. RR. Lia Chairina yang memberikan warna dalam perjalanan hidup saya.
5. Para pahlawan tanpa tanda jasa yang telah mendidikku.

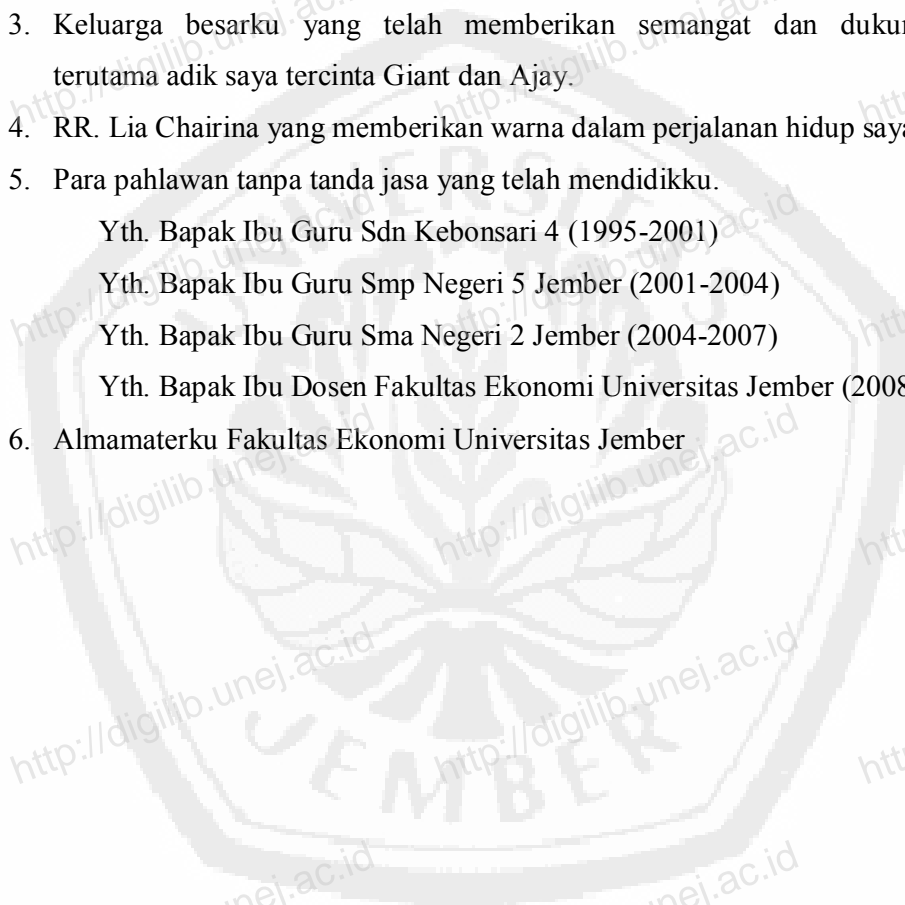
Yth. Bapak Ibu Guru Sdn Kebonsari 4 (1995-2001)

Yth. Bapak Ibu Guru Smp Negeri 5 Jember (2001-2004)

Yth. Bapak Ibu Guru Sma Negeri 2 Jember (2004-2007)

Yth. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember (2008-2012)

6. Almamaterku Fakultas Ekonomi Universitas Jember

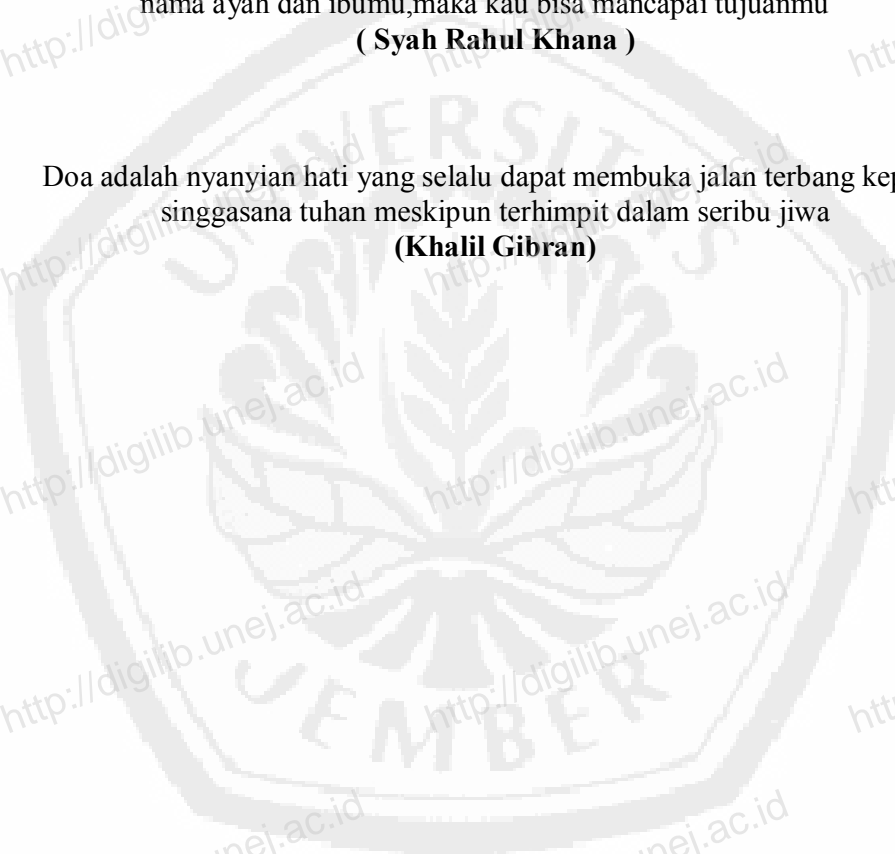


## MOTTO

“Bisa karena biasa, tiada hal yang tidak bisa diselesaikan  
bila dibiasakan dikerjakan”  
(Rizma W. Hernitra)

“ Jika mau berhasil dalam hidup dan memiliki sesuatu dan menangkan sesuatu,  
selalu dengarkan kata hati, bila hati tidak bisa menjawab,pejamkan matamu, sebut  
nama ayah dan ibumu,maka kau bisa mancapai tujuanmu “  
( Syah Rahul Khana )

Doa adalah nyanyian hati yang selalu dapat membuka jalan terbang kepada  
singgasana tuhan meskipun terhimpit dalam seribu jiwa  
(Khalil Gibran)



## RINGKASAN

**Pengaruh Peluang Karir dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember;** Ekki Kadarusman, 080810291025;2012:68 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang sehingga karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik dari suatu perusahaan. Penilaian kinerja dipengaruhi oleh variabel lain dalam perusahaan dalam hal ini adalah iklim organisasi, peluang karir, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peluang karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember, untuk mengetahui pengaruh peluang karir dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember, dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang berasal dari hasil wawancara dengan responden Rumah Sakit Umum Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember dengan sampel sebanyak 42 orang karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan maksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reliabilitas dan *path analysis* (analisis alur).

Hasil studi menunjukkan bahwa peluang karir dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember, namun

variabel peluang karir dan iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan kerja terpenuhi.

*Kata kunci : peluang karir, iklim organisasi, kepuasan kerja, kinerja*





## SUMMARY

**The Influence of Career Opportunities and Organizational Climate on Job Satisfaction and Employee Performance in the General Hospital Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara Limited XII Jember;** Ekki Kadarusman, 080810291025; 2012: 68 Pages, Department of Management, Economics faculty, Jember University.

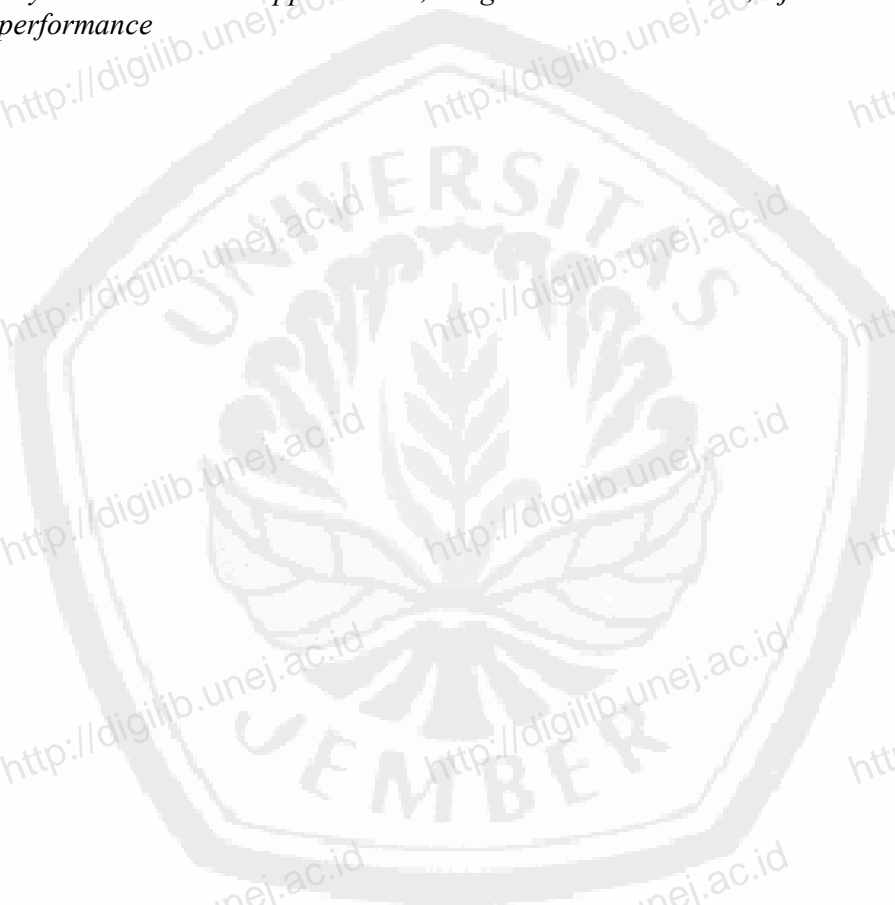
Performance assessment is the process by the company in evaluating a person's job performance in order that employees are able to contribute to the strategic focus of the company. performance Assessment influenced by several variables in the company, in this case is the climate of the organization, career opportunities and job satisfaction. The objective of This study are therefore to determine the effect of career opportunities and organizational climate on job satisfaction of employees at the General Hospital Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII Ltd. Jember, to determine the effect of career opportunities and organizational climate on the performance of employees at the General Hospital Kaliwates PT. Perkebunan Archipelago XII Ltd.Jember, and to determine the effect of job satisfaction on the performance of employees at the General Hospital Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII Ltd. Jember.

This study used primary data derived from interviews with respondents General Hospital Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Limited) Jember with a sample of 42 employees. This study is a qualitative research with a view to explaining the influence between variables through hypothesis testing performance and explanations of some variables, the nature of this research is explanatory research (explanatory research). Analysis tools used in this study is the analysis of validity, reliability and path analysis (path analysis).

The study results show that career opportunities and organizational climate has a significant influence on job satisfaction of employees at the General Hospital Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Limited) Jember, but the variable climate of career opportunities and the organization does not have a significant effect on the performance of employees at the Hospital General

Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Limited) Jember, and job satisfaction have a significant effect on the performance of employees at the General Hospital Kaliwates PT. Perkebunan Nusantara XII (Limited) Jember. So it can be concluded that the performance will increase if the employee job satisfaction are met.

*Keywords: career opportunities, organizational climate, job satisfaction, performance*



## PRAKATA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia Nya sampai Skripsi dengan judul “Pengaruh Peluang Karir dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kaliwates PT. Perkebunan nusaNtara XII (Persero) Jember”.

Adapun penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Reguler Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Proses penulisan skripsi ini melibatkan berbagai pihak sehingga pelaksanaannya dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya pada berbagai pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan laporan ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penyusun sampaikan kepada :

1. Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberi bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, MSM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberi bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Hj. Istifadah, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak/Ibu dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu sampai saat ini.
6. Kakekku tersayang Alm. Adi Suparma yang selalu memberikan motivasi dalam setiap langkah dalam hidup.
7. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Mama Sudarma dan Ibunda Lelawati, yang selalu memberikan dorongan, motivasi, do'a, dengan tulus ikhlas membimbing, mendidik, dan memberi kehangatan dalam keluarga.

8. Adhastia Paramitha Stany yang telah memberikan semangat dan selalu sabar dalam menemani saya.
9. Saudari saya Alifa Diana Putri SE, Ratna Susanti SP, Jepi Resdiana yang selalu membantu saya selama masa kuliah ini.
10. Sahabat saya Pamungkas Galuh P, Andre Purwanto, Budi Hermawan, Muwarik Riski kubro SE, Dito Maghfir SE, yang telah memberi suport geje dam dorongan untuk melewati masa kuliah ini.
11. Anggota CPM JEMBER dan TOBER TUNER, Lutfi firdaus, Rendy cink, kiki, dahok, badax, Cak Tar, Tohe, Guponk, oji bandel, Lek slamet, yang menemani waktu setting untuk refres pikiran yang penat dalam pembuatan skripsi ini.
12. Semua teman-teman khususnya Manajemen (RS) 2008 dan yang lainnya.
13. Almamaterku yang telah memberikan hal-hal baru dalam hidupku.
14. Dan semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan terbatas mengingat pengetahuan dan kemampuan kami yang terbatas maka dengan rendah hati kami mengharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak dan berharap dapat berguna bagi pembaca dan demi kepentingan dan kemajuan kita bersama.

Jember, Juni 2012

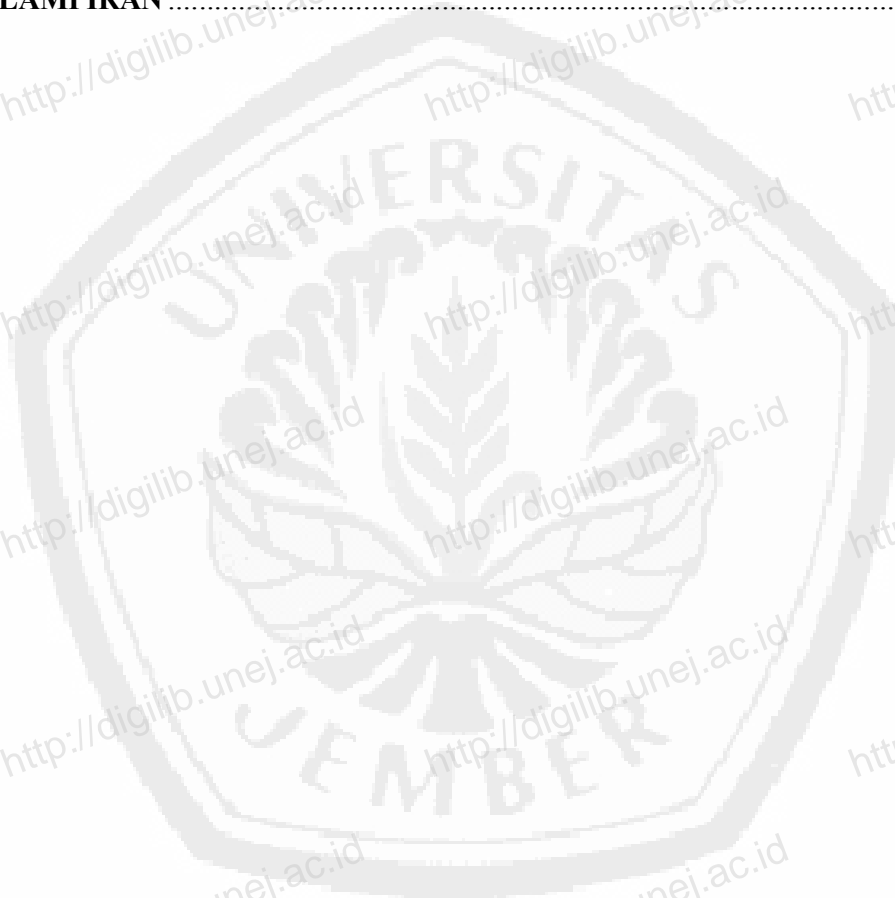
Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4 Kegunaan Penelitian</b> .....	<b>5</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2 Landasan Teori</b> .....	<b>7</b>
2.2.1 Peluang Karir (Career Opportunity) .....	<b>7</b>
2.2.2 Iklim Organisasi .....	<b>12</b>
2.2.3 Kepuasan Kerja .....	<b>14</b>
2.2.4 Definisi Kepuasan Kerja .....	<b>15</b>
2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	<b>17</b>
2.2.6 Kinerja .....	<b>18</b>
2.2.6.1 Fungsi Penilaian Kinerja .....	<b>19</b>

2.2.6.2 Pengukuran Kinerja.....	21
<b>2.3 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>23</b>
<b>2.3 Hipotesis.....</b>	<b>24</b>
<b>BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>25</b>
<b>3.3 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>26</b>
<b>3.4 Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>26</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel.....</b>	<b>27</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>27</b>
<b>3.7 Pengukuran dan Penskalaan.....</b>	<b>29</b>
<b>3.8 Uji Instrumen.....</b>	<b>30</b>
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	30
3.8.2 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	31
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....</b>	<b>33</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian.....</b>	<b>35</b>
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	35
4.1.1.1 Fasilitas Rumah Sakit Umum Kaliwates.....	36
4.1.1.2 Geografis RSU Kaliwates.....	37
4.1.2 Struktur Organisasi.....	37
4.1.3 Karakteristik Responden.....	40
4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ...	41
4.1.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
<b>4.2 Analisis dan Pembahasan.....</b>	<b>42</b>
4.2.1 Analisis.....	42
4.2.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	42
4.2.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53

4.2.1.3 Analisis Jalur .....	55
4.2.2 Pembahasan .....	57
<b>BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
<b>5.1 Simpulan .....</b>	<b>68</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>68</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>72</b>



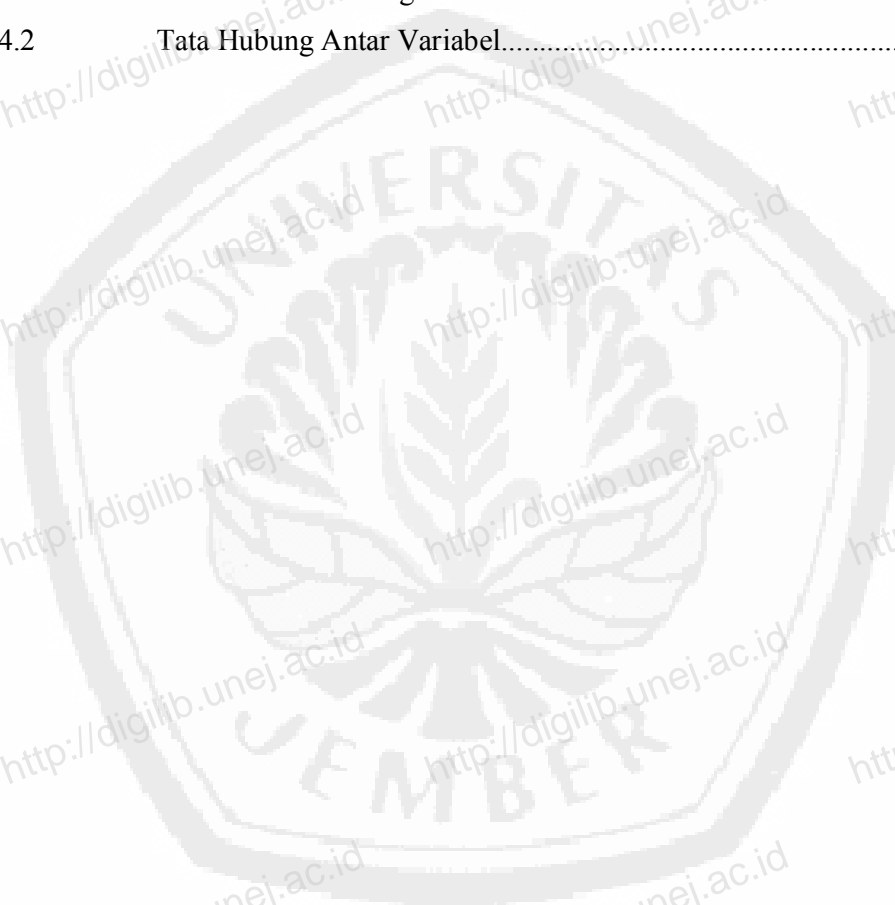
## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang.....	6
3.1 Indeks Kriteria Reliabilitas.....	31
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pegawai RSU PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kaliwates.....	41
4.2 Komposisi Masa Kerja Responden Pada Pegawai RSU PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kaliwates .....	41
4.3 Komposisi Tingkat Pendidikan Responden Pada Pegawai RSU PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kaliwates.....	42
4.4 Tanggapan Responden Terhadap Peluang Karier.....	43
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Iklim Organisasi.....	46
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	49
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja .....	51
4.8 Daftar Nilai Alpha Peluang karier Berdasarkan Validitas .....	53
4.9 Daftar Nilai Alpha Iklim organisasi Berdasarkan Validitas.....	53
4.10 Daftar Nilai Alpha Kepuasan Kerja Berdasarkan Validitas.....	54
4.11 Daftar Nilai Alpha Kinerja Berdasarkan Validitas.....	54
4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	55
4.13 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Antara dan Variabel Tidak Bebas.....	56
4.14 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total.....	56
4.15 Nilai <i>Path Analysis</i> .....	58



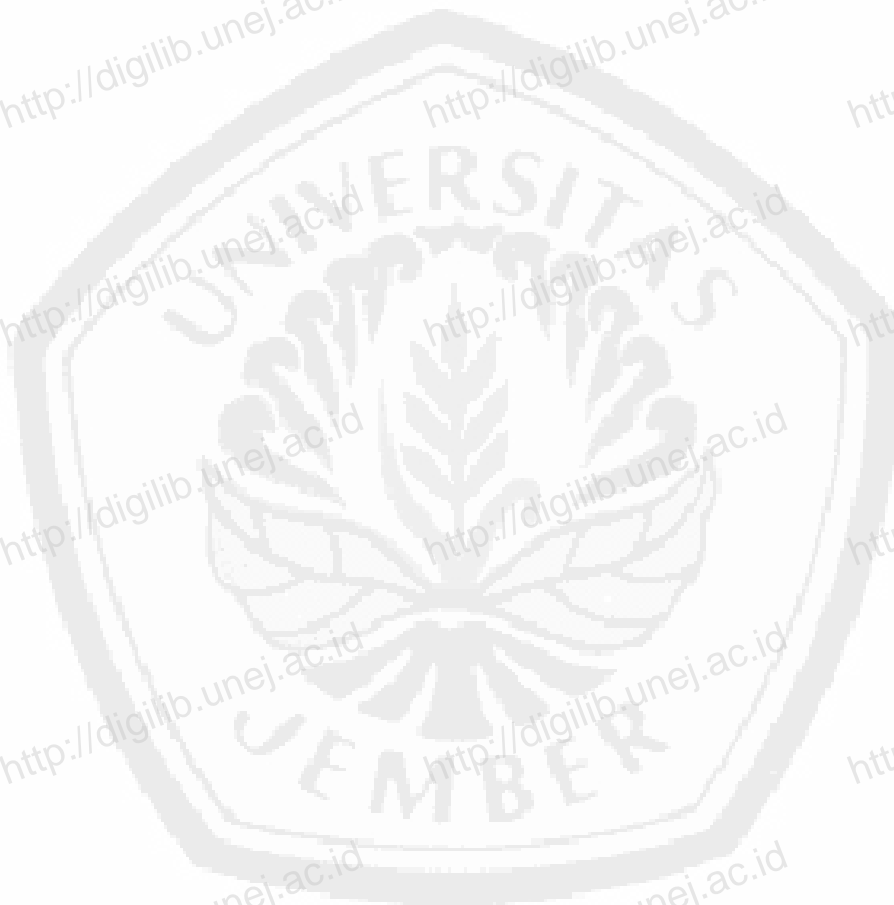
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 <i>THE COMPONENTS OF CAREER DEVELOPMENT</i> .....	9
2.2 Kerangka Konseptual.....	23
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	33
4.1 Gambar Struktur Organisasi RSU PTPN XII Kaliwates.....	38
4.2 Tata Hubung Antar Variabel.....	57



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner.....	72
2 Data Hasil Penelitian.....	76
3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	82
4 Hasil Path Analysis.....	87



## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan diharuskan memiliki daya saing. Sebuah perusahaan tidak akan mampu bersaing dalam dunia bisnis apabila tidak didukung oleh kemampuan dan kesiapan karyawan. Kinerja baik karyawan akan memperbesar kemungkinan dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Peluang karir dan iklim organisasi dianggap merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jika perusahaan mampu memfasilitasi setiap personalnya untuk mewujudkan keinginan dan mengembangkan potensinya melalui kejelasan alur dan jenjang karier yang dapat diraih setiap individu, maka akan memperbesar keinginan setiap karyawan untuk meniti jenjang karier terbaiknya. Keinginan untuk mencari alternatif kerja di tempat lain menjadi kecil. Chowdury (2001) menyatakan kesempatan karier yang ditandai oleh kecepatan promosi pekerjaan/jabatan memiliki dampak yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk bertahan pada pekerjaan dan organisasinya.

Teori prestasi Walker (2002), menjelaskan bagaimana pengaruh peluang karier internal terhadap kinerja, juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi adalah mereka yang berusaha untuk melakukan sesuatu lebih baik dibanding yang lain, berusaha menyelesaikan tugas yang menantang dengan baik, serta berusaha untuk dapat mengembangkan cara terbaik dalam melakukan sesuatu. Singkatnya karyawan yang memiliki motif berprestasi bersedia untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang distadartkan demi diperolehnya hasil terbaik. Implikasinya, jika pihak manajemen dapat memfasilitasinya dengan memberinya peluang tersebut melalui jenjang karier internal di instansi pemerintah, akan semakin mendorong karyawan ke arah perilaku ekstra tersebut.