

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam

¹ Ami Noviani

²Suhardi

¹Prodi Manajemen Universitas Putera Batam, ²Prodi Megister Manajemen Universitas Putera Batam

Email: pb200910281@upbatam.ac.id, suhardi@puterabatam.ac.id

Abstract. This study was conducted to determine how factors such as work experience, motivation, and career development affect employee job satisfaction at PT Sumitomo Wiring System Batam. The research methodology used in this study is quantitative and descriptive. A total of 138 operator personnel from PT Sumitomo Wiring System Batam in 2024 were included in this study as a population. The saturated sampling approach was used to ensure that the entire population was included. Data quality testing, classical assumptions, influence, and hypothesis testing are part of the data analysis process. According to multiple linear regression, work experience is responsible for 23.2% in explaining job satisfaction, while motivation explains 33.3% in job satisfaction, and career development is responsible for 59.6% in explaining job satisfaction. In the results of the determination coefficient (R^2), the three tested together contributed 80.5% to the level of job satisfaction experienced by individuals. The findings of the t-test and F-test confirm that there is a positive and statistically significant relationship between job satisfaction influenced by factors including work experience, motivation, and career development.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction, Motivation, Work Experience.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah suatu sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi dimana mereka berperan sebagai elemen kunci dalam mewujudkan tujuan dan visi perusahaan. SDM mencakup aspek yang lebih luas dari sekedar pegawai, yaitu mencakup keterampilan, pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kompetensi yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada proses rekrutmen saja, namun juga mencakup pelatihan, pengembangan kapasitas, pemberian motivasi, serta pengelolaan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

PT Sumitomo Wiring System Batam adalah sebuah perusahaan yang berasal dari Jepang dan telah beroperasi sejak tahun 1990. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam produksi kabel harness untuk kendaraan bermotor, berkontribusi secara signifikan terhadap industri otomotif dengan menyediakan komponen berkualitas tinggi yang mendukung berbagai fungsi dalam mobil. Dengan pengalaman lebih dari tiga dekade, pada hal ini PT Sumitomo Wiring System Batam mengukuhkan posisinya sebagai pemain utama dalam sektor ini, berfokus pada suatu inovasi dan efisiensi dalam suatu proses produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Pengalaman kerja sebagai proses seseorang memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui aktivitas dan tugas yang dijalankan dalam pekerjaannya (Firdaus *et al.*, 2024: 4296). Pengalaman kerja di PT Sumitomo Wiring System Batam menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa pengalaman kerja yang dirasakan oleh para karyawan di perusahaan tersebut belum sepenuhnya memberikan kualitas pengalaman yang optimal. Karyawan tidak hanya menunjukkan ketidakmampuan dalam mengoperasikan alat atau mesin yang diperlukan, tetapi juga menunjukkan ketergantungan yang tinggi pada bantuan rekan kerja. Hal ini menciptakan risiko dalam sebuah efisiensi dan efektivitas produksi, karena dapat ketergantungan semacam ini bisa mengganggu alur kerja dan menambah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan internal yang mendorong seorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Putra & Pasaribu, 2023: 246). Motivasi kerja di kalangan para karyawan operator produksi PT Sumitomo Wiring System belum mencapai tingkat yang diharapkan. Salah satu unsur yang mempengaruhi hal ini adalah pekerjaan yang tidak memberikan kesulitan yang memadai. Akibatnya, karyawan merasa jemu dan kehilangan minat dalam

menjalankan tugas sehari-hari. Pekerjaan bersifat repetitif ini menyebabkan semangat kerja menurun, sehingga motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik juga berkurang. Selain itu, pekerjaan sebagai operator produksi di PT Sumitomo Wiring System Batam juga dianggap kurang menantang oleh sebagian karyawan.

Pengembangan karir adalah suatu proses yang melibatkan peningkatan diri dan keterampilan yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan profesional yang diinginkan (Safitri & Susilowati, 2024: 178). Pengembangan karir pada PT Sumitomo Wiring System Batam belum sepenuhnya memberikan kesempatan yang luas bagi karyawannya, terutama bagi karyawan yang bekerja sebagai operator produksi. Karyawan di bagian ini sering kali menghadapi keterbatasan dalam suatu peluang untuk berkembang di dalam perusahaan, yang dapat menghambat potensi dan pertumbuhan jangka panjang mereka. Meskipun demikian, kemajuan dalam karir sering kali terhambat oleh fakta bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugasnya. Selanjutnya, pengembangan karir di PT Sumitomo Wiring System Batam terutama ditujukan bagi personel yang telah bekerja selama lima tahun atau lebih. Ketentuan ini menjadi tantangan bagi karyawan yang berada pada posisi operator produksi, karena mereka umumnya terikat kontrak kerja jangka pendek.

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif yang dialami oleh karyawan, yang berfungsi sebagaimana sumber dukungan internal dan memiliki hubungan yang erat dengan pekerjaan serta kondisi kerja yang mereka hadapi (Ariadi *et al.*, 2024: 221). Kepuasan kerja di PT Sumitomo Wiring System Batam belum sepenuhnya mencapai tingkat yang memuaskan, mengingat adanya berbagai masalah. Hal ini mengindikasikan adanya masalah yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Faktor utama yang telah menyebabkan tingginya angka *turnover* ini adalah kurangnya kepuasan kerja di antara para karyawan. Rasa tidak puas ini banyak dipengaruhi oleh ketidak adanya bonus yang diberikan kepada karyawan, khususnya bagi operator produksi. Tanpa adanya insentif tambahan seperti bonus, karyawan merasa kurang dihargai untuk tetap bertahan di perusahaan.

LANDASAN TEORI Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengalaman kerja merujuk pada penjumlahan dari berbagai aktivitas dan tugas yang dilakukan oleh individu selama menjalankan suatu pekerjaan. Seiring bertambahnya pengalaman yang dimiliki seseorang, keterampilan dan pengetahuan yang mereka peroleh dalam bidang pekerjaan tersebut juga akan berkembang. Peningkatan keterampilan ini dapat membantu dalam menghadapi tantangan baru yang mungkin muncul. Dengan

pengalaman yang lebih banyak, karyawan dapat beradaptasi dengan lebih baik terhadap situasi yang berubah dan menemukan solusi yang lebih inovatif untuk permasalahan yang ada. Suatu pelaksanaan riset dari Kurniawan *et al.* (2024) mengungkapkan ada terdapat dampak yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap kepuasan dalam bekerja.

H1 : Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Memotivasi individu untuk bekerja lebih keras guna mewujudkan suatu tujuan dengan jelas yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka dapat dilihat sebagai kekuatan pendorong yang memotivasi orang untuk bekerja lebih keras. Motivasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak hanya menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga mendorong orang tersebut untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Jumlah kepuasan kerja yang dirasakan sangat dipengaruhi oleh peningkatan motivasi ini, yang memberikan kontribusi yang cukup besar. Ada korelasi antara karyawan yang ter dorong serta memperoleh suatu sikap bersifat baik dalam kerja mereka, yang akan gilirannya membuat pekerjaan mereka lebih relevan dan memuaskan. Pelaksaan

studi dari Fatmasari & Badaruddin (2022) mengungkapkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dari motivasi terhadap kepuasan dalam bekerja.

H2 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai serangkaian upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan suatu keterampilan mereka, sehingga mereka dapat berfungsi lebih efektif dalam peran profesional yang diemban. Ketika individu merasakan adanya peluang untuk berkembang dalam lingkungan kerja mereka, hal ini cenderung memicu peningkatan keterlibatan dan motivasi dalam menjalankan tugas mereka. Pendekatan pengembangan profesional ini tidak hanya berfokus pada pengembangan kemampuan teknis, tetapi juga menghasilkan rasa sukses dan bangga. Rasa pencapaian ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan, membuat para individu merasa lebih puas untuk terus berkontribusi di tempat kerja mereka. Studi yang dilakukan oleh Harini *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan dalam bekerja.

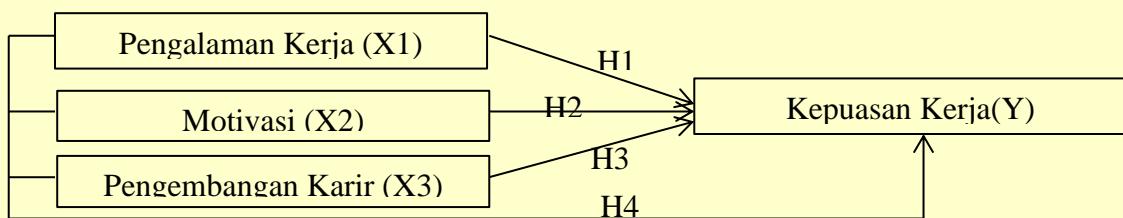
H3 : Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Penggabungan pengalaman kerja, motivasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama membentuk suatu lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan yang positif ini memberikan rasa nyaman, aman, serta penghargaan terhadap kontribusi setiap individu dalam perusahaan. Dengan adanya keseimbangan yang baik antara pengalaman kerja yang bermanfaat, dorongan motivasi yang terus diperbarui, dan peluang pengembangan karir yang jelas, karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mencapai potensi maksimal mereka. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan rasa puas terhadap pekerjaan, baik dari segi pencapaian profesional maupun kesejahteraan emosional. Studi dilakukan oleh Susilo & Wulansari (2023) mengungkapkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dari pengalaman kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan dalam bekerja.

H4 : Pengalaman kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Penelitian (2024)

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menggambarkan fenomena yang terjadi secara sistematis dan terukur. Penelitian ini melibatkan 138 operator yang bekerja di PT Sumitomo Wiring System Batam pada tahun 2024 sebagai bagian dari populasi yang diteliti. Untuk memastikan bahwa setiap elemen dalam populasi dapat terwakili dengan baik, diterapkan teknik pengambilan sampel jenuh,

yang memungkinkan seluruh anggota populasi ikut serta dalam penelitian ini. Proses analisis data mencakup beberapa tahapan penting, mulai dari pengujian kualitas data untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya, pengujian asumsi klasik guna memeriksa kelayakan data dalam model analisis, hingga analisis pengaruh antar variabel yang relevan. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hubungan yang diajukan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,837	0,3610	Valid
	0,803		
	0,612		
	0,829		
	0,782		
	0,846		
X2	0,841		
	0,833		
	0,754		
	0,703		
	0,718		
	0,717		

	0,673
	0,720
X3	0,811
	0,534
	0,678
	0,662
	0,595
	0,462
	0,511
Y	0,526
	0,565
	0,686
	0,511
	0,526

Sumber: Aktivitas Olahan Data SPSS 26 (2024)

Dari temuan yang dinyatakan dalam Tabel 1, yang dapat dilihat di atas, semua nilai r hitung yang dicapai dalam uji validitas untuk variabel yang terlibat semuanya lebih besar dari angka 0,1966, yang merupakan nilai r tabel. Menurut ini, setiap pernyataan yang digunakan untuk mengevaluasi semua variabel

penelitian telah berhasil melewati uji validitas. Akibatnya, untuk menarik kesimpulan bahwa setiap poin yang terhubung dengan variabel penelitian dapat dianggap valid, maka instrumen yang dipergunakan dari riset ini telah terbukti memiliki kemampuan untuk mengukur gagasan secara akurat.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,878		
Motivasi (X2)	0,855	6	<i>Reliabel</i>
Pengembangan Karir (X3)	0,763		
Kepuasan Kerja (Y)	0,661	8	

Sumber: Aktivitas Olahan Data SPSS 26 (2024)

Merujuk dari Tabel 2, akan diindikasikan pada setiap variabel diujikan pada kajian dilaksanakan ini nilai *Cronbach's Alpha* ditemukan jauh mengungguli angka minimal 0,60. *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas ini menandakan bahwa variabel tersebut menunjukkan konsistensi internal yang kuat. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa

variabel-variabel ini dapat diandalkan, yang menunjukkan bahwa mereka dapat menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten. Akibatnya, variabel-variabel ini dianggap dapat *reliabel* untuk digunakan dalam penelitian ini, memastikan hasil pengukuran selaras dengan tujuan penelitian dan tetap relevan untuk mencapainya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		138
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.46347062
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.059
	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.052
<i>Test Statistic</i>		.059
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Aktivitas Olahan Data SPSS 26 (2024)

Penafsiran Tabel 3 mengungkapkan bahwa capaian nilai 0,200 pada *Asymp. Sig. (2-tailed)*, jauh mengungguli 0,05 sebagai tingkat signifikansi dianjurkan, menandakan bahwa distribusi data dapat diterima sebagai normal. Hal ini terjadi karena nilainya lebih besar dari ambang batas. Menurut temuan pengujian ini, data yang telah diperiksa tidak menunjukkan penyimpangan substansial dari

distribusi normal yang diantisipasi sebelum pengujian dilakukan. Cara lain untuk mengatakan ini adalah bahwa data memenuhi persyaratan untuk distribusi normal. Data tersebut dapat diterima untuk digunakan dalam analisis statistik berikutnya, yang membutuhkan distribusi normal sebagai salah satu kriteria utama, karena kondisi ini membuat data tersebut sesuai untuk digunakan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

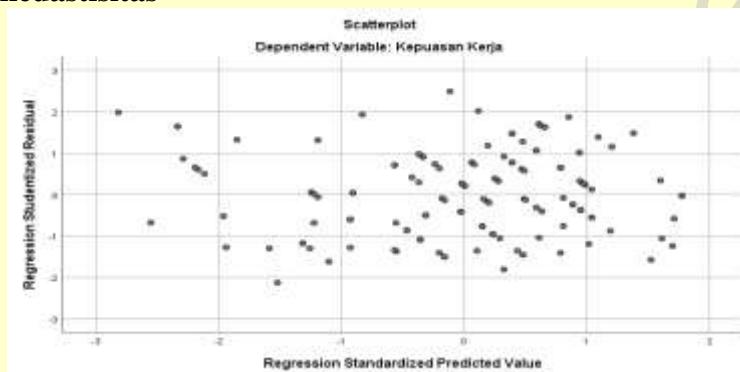
	<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)			
	Pengalaman Kerja		.632	1.582
	Motivasi		.607	1.648
	Pengembangan Karir		.875	1.143
<i>a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>				

Sumber: Aktivitas Olahan Data SPSS 26 (2024)

Mengacu pada Tabel 4 yang terpapar, pengujian menunjukkan dengan gamblang dengan *tolerance* pada semua variabel bebas yang diujikan berada di atas 0,10. Uniknya, dalam model regresi ini, tidak ditemukan satu pun variabel bebas dengan perolehan VIF lebih tinggi dari 10,00. Tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam model studi

ini. Temuan studi tidak terpengaruh oleh multikolinearitas karena variabel independen model tidak berkorelasi. Dengan menghilangkan kemungkinan multikolinearitas, model regresi meningkatkan kemampuannya untuk dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Aktivitas Olahan Data SPSS 26 (2024)

Jika menganalisis hasil pengujian yang ditunjukkan pada Gambar 2 menggunakan *scatterplot*, akan melihat bahwa suatu titik-titik data terdistribusi secara merata dan tidak mengikuti pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah nilai sumbu Y dalam angka 0. Karena itu, maka tidak dapat menemukan kelompok data yang mengikuti pola yang dapat diprediksi, seperti bentuk yang menunjukkan bagaimana varians

residual tumbuh atau menyusut sehubungan dengan perubahan nilai variabel independen. Jelas dari pengujian *scatterplot* bahwa tidak ada masalah suatu heteroskedastisitas dengan model regresi ini. Dengan adanya kriteria ini, model regresi berkualitas tinggi dijamin, yang memungkinkan analisis tambahan dilakukan dengan asumsi kesalahan yang terdistribusi secara merata.

Uji Pengaruh Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>		<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.387	1.155		3.797	.000
	Pengalaman Kerja	.232	.046	.238	5.026	.000
	Motivasi	.333	.048	.336	6.944	.000
	Pengembangan Karir	.596	.042	.578	14.343	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja**Sumber:** Aktivitas Olahan Data SPSS 26 (2024)

Dari pengamatan terhadap Tabel 5 tertera di atas, diketahui suatu persamaan $Y = 4,387 + 0,232X_1 + 0,333X_2 + 0,596X_3$, melalui rincian ulasan di bawah ini:

1. Besaran angka 4,387 mencerminkan nilai konstanta, dengan mengartikan ketika suatu pengalaman kerja (X_1), motivasi (X_2), dan pengembangan karir (X_3), menunjukkan sebuah angka 0 atau juga tidak memperoleh peran, sehingga kepuasan kerja (Y) akan tetap stabil pada besaran angka 4,387.
2. Besaran angka 0,232 mencerminkan nilai koefisien dari pengalaman kerja (X_1), yang mengartikan bahwasanya pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif dalam membentuk kepuasan kerja. Maka sebab itu, 1% peningkatan yang terjadi pada suatu pengalaman kerja dapat mencerminkan 23,2%

peningkatan untuk kepuasan kerja.

3. Besaran angka 0,333 mencerminkan sebuah nilai koefisien dari motivasi (X_2), yang mengartikan bahwasanya motivasi mempunyai suatu hubungan yang positif dalam membentuk kepuasan kerja. Maka sebab itu, 1% peningkatan yang terjadi pada suatu motivasi dapat mencerminkan 33,3% peningkatan untuk kepuasan kerja.
4. Besaran angka 0,596 mencerminkan nilai koefisien dari pengembangan karir (X_3), yang mengartikan bahwasanya pengembangan karir mempunyai hubungan yang positif dalam membentuk kepuasan kerja. Maka sebab itu, 1% peningkatan yang terjadi pada suatu pengembangan karir dapat mencerminkan 59,6% peningkatan untuk kepuasan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 6.** Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.900 ^a	.810	.805		1.480
<i>a. Predictors:</i> (Constant), Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, Motivasi					

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja**Sumber:** Aktivitas Olahan Data SPSS 26 (2024)

Menurut Tabel 6, tercatat nilai 0,805 yang tercatat pada *Adjusted R Square*, telah menandakan kombinasi pengalaman kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) dapat menggambarkan 80,5% dalam kepuasan kerja (Y). Namun, tak dapat dipungkiri, ada 19,5% yang tetap tersisa dan belum dapat ditangkap

oleh model ini, membuka kemungkinan adanya elemen-elemen lain yang berkontribusi namun belum terungkap. Jelas bahwa ada variabel yang lebih penting yang memengaruhi kepuasan kerja dikarenakan penelitian ini tidak memperhitungkan semuanya.

Pengujian Hipotesis**Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t****Tabel 7.** Hasil Uji t (Parsial)

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>			<i>T</i>	<i>Sig.</i>		
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>					
1 (Constant)	4.387	1.155		3.797	.000		
Pengalaman Kerja	.232	.046	.238	5.026	.000		
Motivasi	.333	.048	.336	6.944	.000		
Pengembangan Karir	.596	.042	.578	14.343	.000		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja**Sumber:** Aktivitas Olahan Data SPSS 26 (2024)

Dengan data yang diutarakan Tabel 7, ungkapan dari penjelasannya dapat terurai melalui penjabaran yang tersampaikan berikut:

1. Besaran angka 5,026 sebagai temuan t hitung pada pengalaman kerja (X1), mengungguli nilai 1,977 sebagai bagian dari t tabel. Sementara itu, temuan angka 0,000 sebagai bagian dari *Sig.* menunjukkan angka yang kecil dari 0,05. Maka sebab itu, dengan temuan ini H1 diterima, maka pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi dan kepuasan kerja telah terjadi.

variabel pengalaman kerja dan kepuasan kerja telah terjadi.

2. Besaran angka 6,944 sebagai temuan t hitung pada motivasi (X1), mengungguli nilai 1,977 sebagai bagian dari t tabel. Sementara itu, temuan angka 0,000 sebagai bagian dari *Sig.* menunjukkan angka yang kecil dari 0,05. Maka sebab itu, dengan temuan ini H2 diterima, maka pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi dan kepuasan kerja telah terjadi.

3. Besaran angka 14,343 sebagai temuan t hitung pada pengembangan karir (X3), mengungguli nilai 1,977 sebagai bagian dari t tabel. Sementara itu, temuan angka 0,000 sebagai bagian dari *Sig.* menunjukkan

angka yang kecil dari 0,05. Maka sebab itu, dengan temuan ini H3 diterima, maka pengaruh yang positif dan signfikan secara parsial antara variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja telah terjadi.

Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 8. Hasil Uji f (Simultan)

<i>ANOVA^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	1248.552	3	416.184	190.065	.000 ^b
<i>Residual</i>	293.419	134	2.190		
<i>Total</i>	1541.971	137			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja
 b. *Predictors:* (*Constant*), Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, Motivasi

Sumber: Aktivitas Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pengamatan yang disajikan pada Tabel 8, hasil uji F menunjukkan besaran angka 190,065 sebagai temuan f hitung pada temuan pengujian, mengungguli nilai 2,67 sebagai bagian dari f tabel. Sementara itu, temuan angka 0,000 sebagai bagian dari *Sig.* menunjukkan angka

yang kecil dari 0,05. Maka sebab itu, dengan temuan ini Ha diterima, maka pengaruh yang positif disertai signfikan secara simultan antara variabel pengalaman kerja, motivasi, dan pengembangan karir dan kepuasan kerja telah terjadi.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui hasil riset yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengaruh yang positif dan signfikan secara parsial antara variabel pengalaman kerja dan kepuasan kerja telah terjadi. Penyajian tersebut didasari bukti yang mengutarakan besaran angka 5,026 sebagai temuan t hitung, mengungguli nilai 1,977 sebagai bagian dari t tabel. Sementara itu, temuan angka 0,000 sebagai bagian dari *Sig.* Berdasarkan data tersebut,

orang yang memiliki lebih banyak tahun pengalaman kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh peningkatan kemampuan menghadapi masalah dalam pekerjaan, peningkatan pemahaman terhadap tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, dan peningkatan rasa percaya diri dalam melaksanakan kewajiban. Dampak yang bersifat parsial ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pengalaman kerja, terlepas dari faktor

lain yang mempengaruhi. Oleh karena itu, di PT Sumitomo Wiring System Batam, akumulasi pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam pengembangan lingkungan kerja yang produktif dan peningkatan kondisi kesejahteraan karyawan.

Riset yang terlaksana sebelumnya, seperti pelaksanaan dari Kurniawan *et al.* (2024) dan juga suatu studi diungkapkan dari Firdaus *et al.* (2024), menunjukkan temuan-temuan yang sejalan dengan hasil penelitian ini. Kedua studi tersebut secara konsisten mengungkapkan bahwa pengalaman kerja memiliki korelasi yang sangat signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja individu. Artinya, semakin lama atau semakin kaya pengalaman kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kemungkinan individu tersebut merasa puas dengan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui hasil riset yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi dan kepuasan kerja telah terjadi. Penyajian tersebut didasari bukti yang mengutarkan besaran angka 6,944 sebagai mana temuan t hitung pada, mengungguli nilai 1,977 sebagai bagian dari tabel. Sementara itu, temuan angka 0,000 sebagai bagian dari *Sig.* menunjukkan angka yang kecil dari 0,05. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa kemungkinan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih baik

sebanding dengan tingkat motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Variabel ekstrinsik, seperti manfaat finansial yang mendukung, serta elemen intrinsik, seperti kebanggaan dan pengakuan atas keberhasilan kerja, memainkan peran penting dalam menginspirasi pekerja untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang lebih besar. Faktor intrinsik mencakup hal-hal seperti kebanggaan dan pengakuan atas prestasi kerja. Meskipun ada elemen lain yang juga berperan, dampak ini bersifat parsial, yang berarti bahwa motivasi memang memberikan kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi dapat menjadi pendekatan yang berhasil bagi organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan menyenangkan bagi semua pekerja.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Fatmasari & Badaruddin (2022) serta kajian yang diutarakan Suwandana & Perdanawati (2020), menunjukkan hasil yang memiliki kesamaan dengan temuan penelitian ini. Kedua studi tersebut secara konsisten mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi individu dan tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Artinya, motivasi yang dimiliki seseorang, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, secara langsung memengaruhi seberapa puas individu tersebut terhadap peran dan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui hasil riset yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja telah terjadi. Penyajian tersebut didasari bukti yang telah mengutarakan besaran angka 14,343 sebagai temuan t hitung pada, mengungguli nilai 1,977 sebagai bagian dari tabel. Sementara itu, temuan angka 0,000 sebagai bagian dari *Sig.* Hasil riset ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang berkualitas menghasilkan peningkatan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan. Karyawan merasakan penghargaan dan peluang untuk pertumbuhan profesional saat mereka berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan karir seperti pelatihan, promosi, dan peluang untuk mengembangkan keterampilan mereka. Dampak ini bersifat parsial, yang berarti bahwa kemajuan profesional dapat secara independen berkontribusi pada kepuasan kerja. Salah satu strategi terpenting yang dapat digunakan bisnis untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan mereka adalah dengan meningkatkan program pengembangan karir mereka.

Riset yang terlaksana sebelumnya, seperti pelaksanaan dari Harini *et al.* (2023) dan studi dipaparkan Saefullah (2021), menunjukkan kesamaan yang mencolok dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini.

Kedua studi tersebut dengan tegas menyebut terdapat suatu kaitan signifikan dengan kajadian pengembangan karir dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Artinya, semakin terencana dan berkualitas pengembangan karir yang disediakan oleh suatu organisasi, semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui penelitian yang telah dilaksanakan, terungkap adanya dampak positif yang nyata dan signifikan secara kolektif antara faktor pengalaman kerja, dorongan motivasi, pengembangan karir, serta tingkat kepuasan dalam pekerjaan. Penyajian tersebut didasari bukti yang telah mengutarakan besaran angka 190,065 sebagai temuan f hitung pada temuan pengujian, mengungguli nilai 2,67 sebagai bagian dari tabel. Sementara itu, temuan angka 0,000 sebagai bagian dari *Sig.* menunjukkan angka yang kecil dari 0,05. Dari bukti tersebut, efek gabungan dari ketiga kriteria tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Akumulasi pengalaman kerja berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri seseorang, sementara motivasi membantu menumbuhkan semangat dan dedikasi terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, dan pengembangan karier memberikan prospek untuk

kemajuan dan promosi profesional. Komponen tersebut, jika terintegrasi dengan baik, berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang mendukung di mana orang-orang dibuat merasa dihargai, didorong, dan terdorong untuk melakukan yang terbaik sesuai kemampuan mereka. Oleh karena itu, PT Sumitomo Wiring System Batam perlu memberikan prioritas yang lebih tinggi pada aspek-aspek tersebut dalam rencana dan juga inisiatif yang digunakannya untuk mengelola personel sumber daya manusianya.

KESIMPULAN

Tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan di PT Sumitomo Wiring System Batam sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengalaman kerja, motivasi, dan peluang untuk pengembangan karir. Pengalaman kerja yang cukup memungkinkan individu untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih percaya diri dan efektif. Sementara itu, pekerja didorong untuk menghasilkan kinerja terbaiknya ketika mereka memiliki motivasi yang tinggi. Selain itu, pengembangan karir yang terarah menawarkan kesempatan bagi pekerja untuk meningkatkan tingkat keahlian mereka, merasakan rasa penghargaan, dan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi organisasi. Kesimpulannya, kombinasi positif dari ketiga faktor tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja dengan secara keseluruhan. Sebagai saran, perusahaan dapat memberikan pelatihan yang relevan untuk

meningkatkan suatu pengalaman kerja, memperhatikan kebutuhan motivasional karyawan melalui penghargaan dan insentif, serta menyediakan jalur karir yang jelas agar karyawan merasa lebih termotivasi terhadap perusahaan.

DAFTAR ISI

- Ariadi, M. R., Jumaidi, & Fahmi, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Sungai Pandan. *Msdm*, 1(2), 221–227.
- Fatmasari, & Badaruddin. (2022). Discipline, Motivation, Local Wisdom, And Work Environment On Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 26(3), 492–511. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i3.940>
- Firdaus, N. A., Kusuma, K. A., & Sari, H. M. K. (2024). Impact of Working Environment, Work Experience And Compensation on Job Satisfaction of PT.X Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4294–4303. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Harini, S., Narimawati, U., Hadi, S. M., & Yuningsih, E. (2023). Turnover Intention: Career Development and Compensation Approach, and Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 7(1), 1–8. <http://ijair.id>
- Kurniawan, S., Yolandri, D., Andreas, S. J., & Gunawan, F.

- (2024). The Influence of Work Environment and Authoritarian Leadership with Work Experience as a Moderating Variable on Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance PT. XYZ. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 6(2), 79–90. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v6i2.11497>
- Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *MENARA Ilmu*, 02(02), 243–255.
- Ariadi, M. R., Jumaidi, & Fahmi, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Sungai Pandan. *Msdm*, 1(2), 221–227.
- Fatmasari, & Badaruddin. (2022). Discipline, Motivation, Local Wisdom, And Work Environment On Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 26(3), 492–511. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i3.940>
- Firdaus, N. A., Kusuma, K. A., & Sari, H. M. K. (2024). Impact of Working Environment, Work Experience And Compensation on Job Satisfaction of PT.X Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4294–4303. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Harini, S., Narimawati, U., Hadi, S. M., & Yuningsih, E. (2023). Turnover Intention: Career Development and Compensation Approach, and Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 7(1), 1–8. <http://ijair.id>
- Kurniawan, S., Yolandri, D., Andreas, S. J., & Gunawan, F. (2024). The Influence of Work Environment and Authoritarian Leadership with Work Experience as a Moderating Variable on Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance PT. XYZ. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 6(2), 79–90. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v6i2.11497>
- Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *MENARA Ilmu*, 02(02), 243–255.
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Safitri, Y., & Susilowati, I. H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia Jakarta. *MASMAN: Master*

- Manajemen*, 2(3), 178–190.
<https://doi.org/10.59603/masma>
n.v2i3.477
- Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 535.
- Suwandana, I. M. A., & Perdanawati, L. P. V. I. (2020). The Role of Motivation on Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 430–436.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>