

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di Departemen 9 Extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi

Euis Lisnawati¹, Agus Lesmana², Tarjono³

Program Studi Manajemen – Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi
euisbutea@gmail.com

ABSTRACT

An organization certainly expects maximum results from its employees to achieve organizational goals. Work productivity is seen as the ability of employees to achieve the desired results. In achieving the desired results it certainly requires a positive work attitude from employees. Employees are human. Humans are entities that have very diverse characteristics compared to other resources. Humans have feelings, thoughts, can be saturated, not like a machine that can be regulated at will. Therefore, the organization is expected to realize and create a management system that takes into account the factors that influence the work attitude of its employees in order to achieve the goals of the organization itself.

This research was conducted in the department 9 extension of PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi. The aim is to find out how the influence of career development on job satisfaction in the department 9 extension of PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi. The number of samples set as many as 92 respondents, the retrieval is done using the Slovin formula. The research method used is descriptive quantitative method. The data in this study consisted of primary and secondary data. Data collection techniques were carried out by making and distributing questionnaires (questionnaires) to respondents, participatory observation (participant observation) and library studies (library research). Measurement in the questionnaire using a Likert scale. To determine the effect of the independent variable (X) on the dependent variable (Y) a simple linear regression analysis was used with the help of SPSS version 23.

Based on the results of the Simple Linear Regression test the equation: $Y = 8.020 + 1.684X$ is obtained. While the results of the t test show that career development variables have a significant influence on employee job satisfaction in the department 9 extension of PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi with the number $t_{count} > t_{table}$ (5% significance of two sides), namely $19,604 > 1,987$. Then, based on the calculation of the value of the Determination Coefficient (R^2), the value of R Square is 0.810. This shows that the career development variable has a significant influence on the variable job satisfaction in department 9 extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi at 81.0% and the remaining 19.0% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Job satisfaction, career development,*

PENDAHULUAN

Abad ini ditandai dengan lingkungan yang semakin kompleks dan penuh tantangan, di mana antara lain perkembangan globalisasi, perkembangan teknologi dan percepatan penyebaran teknologi baru telah mengubah perkembangan dan penggunaan ilmu

pengetahuan. Faktor-faktor tersebut telah menyebabkan perubahan drastis di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Tidak dapat dipungkiri pula bahwa perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis akan mempengaruhi kemampuan organisasi, khususnya organisasi

bisnis, untuk bersaing dan tetap kompetitif. Dalam kondisi ini, organisasi memiliki dua pilihan untuk mengalami: runtuh dan berkembang, atau berkembang menjadi perusahaan yang progresif dan berkembang. Kapasitas ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia atau human capital yang ada.

Pada tingkat mikro, persaingan bisnis yang meningkat akan mendorong perusahaan untuk memasukan isu sumber daya manusia kedalam strategi pengembangan perusahaan. Perusahaan tidak hanya perlu memiliki produktivitas tinggi, tetapi juga harus menunjukkan keunggulan dalam kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa bermutu, beraneka ragam sesuai dengan selera pelanggan, disertai dengan kemudahan dan kenyamanan serta ketepatan waktu. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang. Sebab, manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia pula yang digunakan untuk memelihara dan menggunakannya.

Persaingan bisnis yang berkembang di tingkat mikro mendorong perusahaan untuk memasukkan masalah sumber daya manusia dalam strategi pengembangan bisnisnya. Bisnis tidak hanya harus memiliki produktivitas yang tinggi, tetapi juga unggul dalam kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi secara tepat waktu yang bervariasi sesuai dengan selera pelanggan, serta kenyamanan dan kemudahan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang. Karena orang itu sendiri mengendalikan orang lain. Orang memilih teknologi, orang mencari modal, orang juga menggunakannya untuk memelihara dan menggunakannya.

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola faktor manusia seefektif mungkin untuk memperoleh sumber daya manusia yang senang dengan pekerjaannya dan bekerja dengan memuaskan. Bagi banyak karyawan yang benar-benar memiliki potensi besar tetapi tidak mencapai potensi penuhnya, tidak dapat dimengerti bahwa mereka bahkan akan mengundurkan diri dari jabatannya. Ini mungkin karena susunan psikologis dari lingkungan kerja yang menyebabkan kebosanan, ketidakamanan atau posisi yang tidak sesuai dengan mereka.

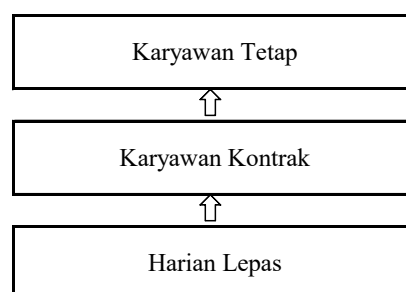
Untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan karirnya secara optimal, sehingga tercapai kepuasan kerja yang berbanding

lurus dengan produktivitas karyawan dalam hubungannya dengan perusahaan. Karyawan tidak hanya mendapatkan gaji sebagai imbalan. “Proses pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja”[1]. Bagaimanapun, karyawan adalah aset. Namun dalam industri, moto "karyawan adalah aset" hanyalah sebuah teori manajemen.

Marihot Tua Efendi Hariandja [1] mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek yaitu :

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan Kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atas petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.
- 6) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak.

Bertentangan dengan uraian sebelumnya, pengembangan karir di PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi mengalami ketidakpastian dari segi golongan (khususnya divisi produksi).



Gambar 1

Tingkat Golongan Pegawai di PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi

Freelancer tidak memiliki kerangka waktu khusus untuk mengembangkan karirnya hingga ke level pekerja kontrak, sebagaimana pekerja kontrak tidak memiliki batasan waktu tertentu untuk mengembangkan karirnya hingga ke level pekerja tetap.

Faktanya, sementara tanggung jawab untuk kesuksesan karir terletak pada individu, tanggung jawab perusahaan adalah untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka. Karena “ketika karyawan dapat mencapai tujuan karirnya, berarti perusahaan juga membantu karyawan mengembangkan keterampilannya, yang pada akhirnya juga meningkatkan kapabilitas organisasi” [1].

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pada subbab ini dijelaskan mengenai berbagai pengertian karir menurut para ahli, diantaranya:

“Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi”[1].

Senada dengan konsep yang diuraikan oleh Handoko (dalam [2] Arif Yusuf Hamali, 2016:151) bahwa “karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.”

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian karir adalah seluruh jabatan yang diduduki/ditangani seseorang selama kehidupan kerjanya baik dalam satu organisasi atau lebih.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemajuan individu dalam suatu organisasi sepanjang jalur karir yang telah ditentukan dalam organisasi itu. (Arif Yusuf Hamali, 2016:153 [2] dalam Samsudin)

Pengembangan karir pada dasarnya berfokus pada pengembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa depan. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima bahwa keberadaannya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia (Nawawi, 2006: 98 dalam A. Pramadista Sudrajat dan R. Maulana [3]).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. [4]

Berdasarkan definisi yang berbeda di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karir termasuk kegiatan manajemen sumber daya manusia yang mempromosikan implementasi rencana karir karyawan, yang memungkinkan perusahaan dan karyawan untuk berkembang secara optimal..

Kepuasan Kerja

Pada subbab ini dijelaskan mengenai berbagai pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, diantaranya:

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah/gaji yang diterima, pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis/tingkat pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, umur, tingkat absensi (ketidakhadiran) kerja. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan lain lain.[5]

“Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari satu pekerjaan.[6]”

Berdasarkan berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mengacu pada perasaan/keadaan mental karyawan terhadap pekerjaan dan diri mereka sendiri..

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang tujuannya untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel. Kemudian kedua atau lebih ini dapat digabungkan dengan menggunakan analisis asosiatif seperti analisis korelasi, determinasi, dan regresi. [7].

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel-variabel tersebut yaitu variable Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja. Variabel operasional yang dapat menjadi operasional dalam proses penelitian dijabarkan secara sistematis dalam satu kesatuan. Penggunaan definisi operasional bertujuan untuk mengukur konsep yang menjawab permasalahan penelitian. Kuesioner yang disebarkan berjumlah 92 kuesioner. Kuesioner tersebut disebar kepada pegawai di Departemen 9 Extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel case processing summary merupakan tabel yang menunjukkan total kasus yang diujikan dan banyaknya nilai kasus yang valid, dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 1
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data Output SPSS 23

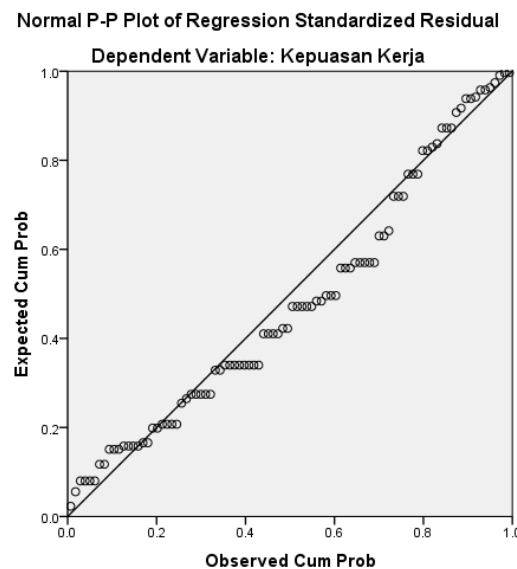
Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	15

Sumber : Data Output SPSS 23

Tabel 2 diatas merupakan tabel Reliability Statistics (hasil pengujian) menunjukkan hasil analisis dari uji reliabilitas dengan metode cronbach's alpha. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas diketahui angka cronbach alpha keseluruhan adalah sebesar 0,874. Jadi, angka tersebut lebih besar dari nilai cronbach alpha minimal 0,6. Kolom N of Items berisi jumlah butir pertanyaan yang diberikan didapat dari 5 indikator variabel x (pengembangan karir) dan 10 indikator variabel y (kepuasan kerja). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel atau handal.

Berdasarkan gambar 1 berikut dapat disimpulkan bahwa P-P Plots menunjukkan pola distribusi normal. Titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal. Ho ditolak dan H1 diterima.



Sumber : Data Ouput SPSS 23

Gambar 1
Normal P-P Plot

Tabel 3
Correlation : Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

		KepuasanKerja	PengembanganKarir
KepuasanKerja	Pearson Correlation	1	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92

Sumber : Data Ouput SPSS 23

Dari hasil perhitungan maka korelasi antara variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja menunjukkan angka 0.900. Angka tersebut menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat dan searah karena berada diantara interval koefisien 0.80-1.00 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Kemudian, dapat diketahui pula bahwa angka probabilitas antara variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 0.000. Angka $0.000 < 0.05$ sehingga hubungan kedua variabel tersebut signifikan dan terdapat hubungan.

Analisis Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukan mengenai besarnya pegaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan hasilnya disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.808	1.69633

Sumber : Data Ouput SPSS 23

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.810, nilai 0.810 adalah pengkuadratan dari koefisiensi korelasi atau R, yaitu $0.9 \times 0.9 = 0.810$). Hal tersebut berarti bahwa variabel independen (pengembangan karir) berpengaruh 81% terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Sedangkan sisanya ($100\% - 81\% = 19\%$) dipengaruhi oleh variabel diluar regresi ini.

Analisis Regresi

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi Linear sederhana mengestimasi koefisien-koefisien dari persamaan linear, melibatkan satu variabel bebas sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel terikat.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.020	1.811		4.429	.000
Pengembangan Karir	1.684	.086	.900	19.604	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Ouput SPSS 23

Pada tabel *Coefficients* dalam kolom B pada constant (a) adalah 8.020, sedangkan nilai pengembangan karir (b) adalah 1.684 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = 8.020 + 1.684X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Konstanta sebesar 8.020 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai pengembangan karir maka nilai kepuasan kerja 8.020.
2. Koefisien regresi X sebesar 1.684 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pengembangan karir, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 1.684.
3. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independent. Hipotesisnya adalah :

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 = Koefisien regresi signifikan

Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima

Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak

Karena probabilitas $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (signifikansi 5% dua sisi) yaitu $19.604 > 1.987$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima dan pengaruh pengembangan karir

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan beberapa penjabaran sebagai berikut :

Dari hasil analisis variabel pengembangan karir yang terdiri dari indikator prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasi, kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, dan dukungan manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini diperkuat dengan hasil penyebaran kuesioner, dimana faktor-faktor variabel pengembangan dengan 5 item yakni pengembangan karir diantaranya prestasi kerja, exposure (mudah dikenali), kesetiaan organisasi, kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, dan dukungan manajemen mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Penyebaran terbukti sudah sangat baik karena ditunjukkan oleh hasil tanggapan responden mengenai pengembangan karir direspon setuju oleh pegawai. Skor terbanyak diperoleh item X5 yang berbunyi “pengembangan karir didukung oleh manajemen”.

Ditinjau dari hasil analisis regresi sederhana variabel independen pengembangan karir, memberi pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya kepuasan kerja para pegawai karena probabilitas sebesar 0.000 lebih kecil daripada α yang disyaratkan sebesar 0.05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (signifikansi 5% dua sisi) yaitu $19.604 > 1.987$. Selain itu besar kontribusi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja para pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien

korelasi atau $R = 0.900$ yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja para pegawai. Kemudian hasil dari nilai $R^2 =$ sebesar 0.810 atau 81% mengartikan variabel pengembangan karir mempengaruhi variabel kepuasan kerja para pegawai sebesar 81%. Sisanya sebesar 19 % perubahan naik turunnya kepuasan kerja para pegawai dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pengembangan karir pegawai di departemen 9 extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi dengan indikator : prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisai, kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dan dukungan manajemen. Bahwa indikator-indikator tersebut sudah baik atau mewakili apa yang ada dibenak para pegawai di departemen 9 extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi. Mayoritas responden menyatakan bahwa kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dan dukungan dari manajemen dapat mempengaruhi pengembangan karir.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pegawai di departemen 9 extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi dengan indikator : sikap terhadap pekerjaan, penilaian terhadap pekerjaan, penerimaan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, penerimaan pegawai terhadap jaminan-jaminan yang diberikan perusahaan, kepuasan pribadi atas pencapaian dalam mengerjakan tugas, menerima reward dari atasan atas hasil yang dicapai, promosi jabatan, mendapatkan kesempatan sama untuk merasakan pengembangan diri, sikap pegawai terhadap lingkungan kerja, dan kepercayaan pegawai terhadap perusahaan. Bahwa indikator-indikator tersebut sudah sangat baik atau sangat mewakili apa yang ada dibenak para pegawai di departemen 9 extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi. Mayoritas responden menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh promosi jabatan dan memiliki kesempatan yang sama untuk merasakan pengembangan diri.
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di departemen 9 extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi yang menunjukan bahwa dengan meningkatkan pengembangan karir maka pegawai akan memiliki kepuasan kerja.

Saran

Selaras dengan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di departemen 9 extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi, peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan kepuasan kerja pegawai:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pengembangan karir pegawai di departemen 9 extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi, perusahaan sebaiknya memberikan arahan kepada para atasan untuk memberikan kepedulian terhadap bawahannya dengan memonitoring perkembangan kerja, serta pihak manajemen lebih terbuka atau transparan terhadap kesempatan atau informasi mengenai peluang atau promosi jabatan. Kemudian memberikan beberapa program pengembangan karir, seperti pelatihan, pendidikan atau seminar dan program lainnya yang dibutuhkan pegawai. Terutama bagi pegawai yang memiliki kompetensi kinerja yang baik tapi hanya berpendidikan SMP atau sederajat.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pegawai di departemen 9 extension PT Kino Indonesia Tbk, Sukabumi perusahaan sebaiknya memberikan arahan kepada para atasan agar memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kemudian perusahaan juga sebaiknya membuat regulasi dalam pengangkatan golongan, memberikan kesempatan menyeluruh, informasi yang jelas, adil dan pasti.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas tentang kepuasan kerja, untuk menambahkan dan menganalisis faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Agar lebih variatif dan dapat dipercaya hasilnya, penelitian selanjutnya diharapkan pula untuk menggunakan metode penelitian selain yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih baik dan lebih menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

REFERENSI

- [1] Marihot Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- [2] A. Y. Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- [3] A. Pramadista Sudrajat and R. Maulana, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan," *Ekonomak*, vol. 7, no. 3, pp. 74–87, 2021.
- [4] V. Riva, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press, 2011.

- [5] P. S. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, Drs, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya, 2013.
- [6] R. dan A. K. Kreitner, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- [7] W. Ruswandi, "Pengaruh budaya kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pd alam aneka aroma sukabumi," vol. 3, no. 1, pp. 32–43, 2017.