

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. X**

Yulainda¹, Akhirman², Firmansyah Kusasi³

Yulainda96@gmail.com

Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan yang pengukurannya menggunakan skala likert dan diolah dengan program SPSS versi 22. Teknik sampel menggunakan nonprobability sampling berjumlah 40 responden yang disebar kepada seluruh karyawan PT.X. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pengalaman Kerja ada pengaruh signifikan antara variabel Pengalaman Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X, (2) Promosi Jabatan ada pengaruh signifikan antara variabel Promosi Jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X, dan (3) Pengembangan Karir ada pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know whether the Work Experience, Job Promotion and Career Development influence Employee Job Satisfaction at PT. X. The type of data that is used consists of primary data and secondary data, obtained by interview, questionnaire distribution and study of library, which the measurement uses Likert scale, and processed with SPSS version 22 program. The sample technique uses non-probability sampling totaling 40 respondents distributed to all employees of PT. X. Data analysis method used is quantitative analysis using data quality test, classical

assumption test and hypothesis testing analysis. The research results indicate that: (1) Work Experience there is a significant influence between Work Experience variables on employee job satisfaction at PT. X, (2) Position Promotion there is a significant influence between Job Promotion variables on employee job satisfaction at PT. X, and (3) Career Development there is a significant influence between Career Development variables on employee job satisfaction at PT. X.

Keywords: Work Experience, Job Promotion, Career Development and Employee Job Satisfaction.

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada upaya organisasi tersebut bekerja sama dengan organisasi-organisasi lain baik didalam negara maupun diperingkat global dalam bidang yang menjadi *core business*-nya. Prestasi organisasi tersebut tidak melebihi prestasi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya suatu organisasi dalam banyak keadaan.

Pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini.

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X”**.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan PT.X
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X.

Kajian Pustaka

Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja.

Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2010:169) promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilan pun lebih besar.

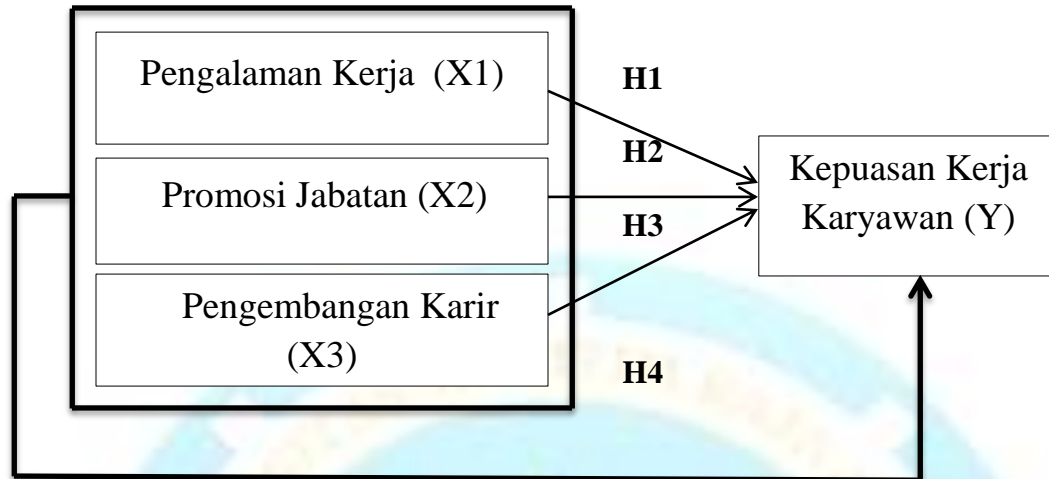
Pengembangan Karir

menurut Sadili Samsudin dalam Yusuf (2015;177) menyatakan pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013;107), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absepsi umur tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka turnover karyawan tinggi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. X

H2 : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. X

H3 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. X.

H4 : Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan, dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. X.

BAHAN DAN METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, Menurut Sugiono (2015;35) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme/enterpretif*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik penggunaan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bahtera Bestari Shipping yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Sunyoto (2011:70), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat.

Uji Reabilitas

Menurut Sunyoto (2011:70), Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, makna akan dilaksanakan pengujian Asumsi Normalitas, Heteroskedastitas, dan Uji Multikolinieritas.

Uji Normalitas adalah uji dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apabila variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel independen. Dan Uji Multikolinieritas digunakan sebagai upaya

untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi yang sempurna atau mendekati hubungan yang sempurna.

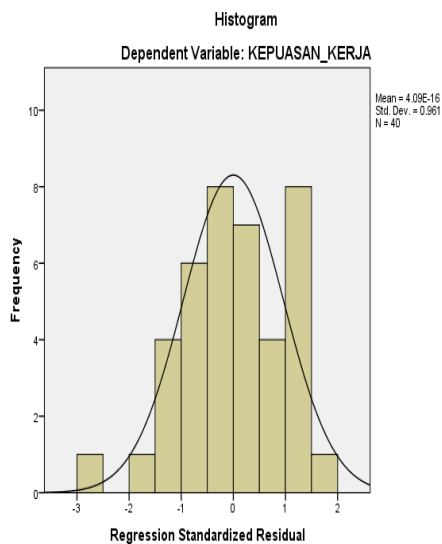
Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2013;116) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel independen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL

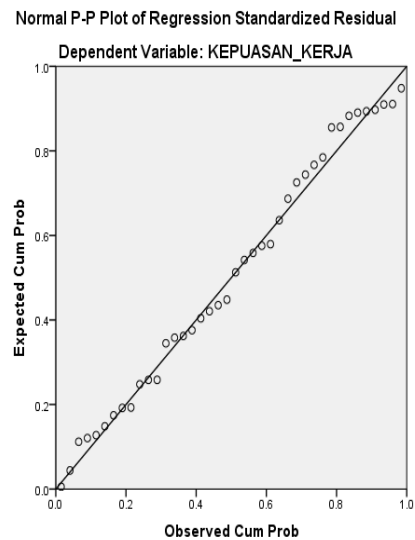
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 4.2

Hasil Grafik Histogram

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22



Gambar 4.3.

Hasil Grafik Histogram

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan gambar 4.2 dan gambar 4.3 diatas, menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

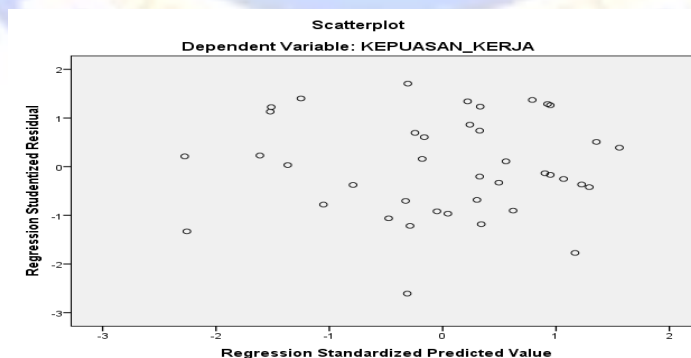
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PENGALAMAN_KERJA	.934	1.070
PROMOSI_JABATAN	.877	1.140
PENGEMBANGAN_KARIR	.930	1.076

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Hasil Output Data Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan variabel independen memiliki nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Dari grafik *Scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel pengalaman kerja, promosi jabatan dan Pengembangan karir.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear beganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji.:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.597	3.825		1.463	.152
	PENGALAMAN_KERJA	.129	.061	.295	2.104	.042
	PROMOSI_JABATAN	.279	.135	.299	2.064	.046
	PENGEMBANGAN_KARIR	.186	.092	.285	2.025	.050

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Hasil Output Data Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas, ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikan dibawah 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kepuasan kerja) dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas dengan persamaan sebagai berikut ini:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 5.597 + 0.129X_1 + 0.279X_2 + 0.186X_3$$

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial.

Tabel 3. Hasil Uji t secara Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.597	3.825		1.463	.152
	PENGALAMAN_KERJA	.129	.061	.295	2.104	.042
	PROMOSI_JABATAN	.279	.135	.299	2.064	.046
	PENGEMBANGAN_KARIR	.186	.092	.285	2.025	.050

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Hasil Output Data Olahan SPSS Versi 22

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis 1 (H1)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja adalah 2.104 dengan hasil signifikannya $0.042 < 0.05$ dan didasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = 40$) didapat t_{hitung} 2.104 lebih besar dari t_{tabel} 1.68595 ($2.104 > 1.68595$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

(H1) : pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji Hipotesis 2 (H2)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan 2.064 adalah dengan hasil signifikannya $0.046 < 0.05$ dan didasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = 40$) didapat t_{hitung} 2.064 lebih besar dari t_{tabel} 1.68595 ($2.064 > 1.68595$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(H2) : Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Uji Hipotesis 3 (H3)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir adalah 2.025 dengan hasil signifikannya $0.025 < 0.05$ dan didasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = 40$) didapat t_{hitung} 2.025 lebih besar dari t_{tabel} 1.68595 ($2.025 > 1.68595$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

(H3) : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah selesai. Uji F juga digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0.05 (5%). Kriteria pengujian uji F adalah apabila nilai signifikan F lebih rendah dari 0.05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang diteliti secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.987	3	28.329	6.110	.002 ^b
	Residual	166.913	36	4.636		
	Total	251.900	39			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR, PENGALAMAN_KERJA, PROMOSI_JABATAN

Sumber: Hasil Output Data Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0.002 ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.005$). dan berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel (F tabel $\alpha = 0.05$, $df = 40$) didapat F hitung 6.110 lebih besar dari F tabel yaitu 2.84 ($6.110 > 2.84$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.337	.282	2.153

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR, PENGALAMAN_KERJA, PROMOSI_JABATAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Hasil Output Data Olahan SPSS Versi 22

Dari tabel diatas model summary besarnya adjusted R² adalah 0.282, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 28.2% kepuasan kerja pada PT. Pelayaran Nasional Bahtera Bestari Shipping dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir. Sedangkan sisanya 72.0% (100% - 28.2% = 72%), dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terlihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. dimana dari pengujian hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menandakan bahwa karyawan lebih mudah melakukan pekerjaan dengan baik karena didukung dari pengalaman kerja. Maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejala dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2013) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan juga sejalan dengan hasil penelitian Wiguna (2016) menemukan pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terlihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana dari pengujian hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa H₀ ditolak dan H₂

diterima. Hal ini menandakan bahwa karyawan lebih mudah melakukan pekerjaan dengan baik karena didukung dari promosi jabatan. Maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setia Jaya (2015) diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dengan nilai, dan juga sejalan dengan hasil penelitian Andini (2013) diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terlihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.. Dimana dari pengujian hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menandakan bahwa karyawan lebih mudah melakukan pekerjaan dengan baik karena didukung dari pengembangan karir. Maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lisdiani (2017) diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dan sejalan dengan hasil penelitian Minar (2010) diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dalam organisasi suatu perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa pengalaman kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2017) promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Paramita (2015), Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengalaman kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka terdapat pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Promosi Jabatan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka terdapat pengaruh langsung promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pengembangan Karir secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Pengalaman Kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Bahtera Bestari Shipping. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan pembahasan variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa jenjang pengetahuan dan tingkat pengalaman kerja diharapkan diutamakan dalam menyeleksi penerimaan karyawan baru agar perusahaan tersebut tidak terkendala dengan pengalaman kerja.
 - b. Berdasarkan pembahasan variabel promosi jabatan menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kenaikan jabatan harus ditingkatkan lagi. Diharapkan perusahaan untuk memberikan stimulus berupa penghargaan non finansial bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja termasuk mempromosikan karyawan untuk mengisi jabatan tertentu.

- c. Berdasarkan pembahasan variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa promosi karyawan dan kesempatan berkarir harus ditingkatkan lagi. Jika kinerja karyawan optimal maka akan menguntungkan perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh pengalaman kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, serta dapat menambahkan variabel lain agar lebih luas lagi dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2013). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dikantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung . *Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun X No 1, April 2013*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi asus pada Hotel Grasia Semarang) . *Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia*.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Minar, D. (2010). Pengaruh Sistem Pengkajian Pengembangan Karir dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP, Bandung Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 3, No. 1, Juni 2010, 43-56*.
- Paramita, W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Universitas Negeri Jakarta*.
- Priyatno, D. (2013). *CAra Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Saputra, I. D. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Udayana*.

Setia Jaya, E. G. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Agen PT. Asuransi Jiwaraya Magelang Branch Office. *Universitas Negeri Yogyakarta* .

Siagan, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

----- (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Wiguna, I. M. (2016). Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerj, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Indonesia ISSN: 2302-8556*.

Wijaya1, I. M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

