

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era kompetitif saat ini, perusahaan perusahaan di dunia telah menyadari dengan adanya mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan bisa tetap tumbuh karena sisi inovasi produk berada pada manusia itu sendiri. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh para pelaku yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya, termasuk sumberdaya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi di masa

depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, karenanya organisasi harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan.

Menurut **(Bintaro dan Daryanto, 2017)** , Sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur bagaimana hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi. Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas **Lupiyadi,( 2006)**.

Barry, (2012)[1] menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut **(Ranupandojo & Husnan, 2005)** fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. **Nirwana, (2014)** mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah : desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang. **Mudie dan Cottam dalam (Tjiptono, 2014)**, mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan, perabotan, tata cahaya, warna dan pesan-pesan yang disampaikan secara grafis. Menurut **(Sofyandi,**

**2016)** indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari : mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan dan alat transportasi. “Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik” (**Erniati, 2014:10**).

Menurut (**Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019**),[2] fasilitas dapat diartikan sebagai prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu.

Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut.

Menurut **Suad Husnan (dalam Pangarso, 2016)** Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan **oleh Sirait (2013)** menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti melalui penelitiannya memberikan saran bahwa diperlukan adanya kesadaran diri dari setiap pihak dalam menggunakan dan memelihara fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang sudah tersedia harus digunakan dan dipelihara dengan baik. Hal ini bertujuan agar fasilitas kerja yang sudah disediakan dapat

dipergunakan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan karyawan dengan maksimal.

Menurut Rista (2014),[3] fasilitas adalah penyedia perlengkapan–perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan–kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Kepuasan kerja merupakan kondisi sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (**Hasibuan, 2007: 203**).

Menurut **Mangkunegara (2011: 117)**, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Selanjutnya menurut **Handoko (2011: 193)**, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akibat adanya selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat.

Menurut **Kreitner & Kinicki (2009:170)**, kepuasan kerja merupakan suatu respon yang mempengaruhi emosional terhadap berbagai segi dari pekerjaan seseorang.

**Luthans (2006)**,[4] menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut **Sutrisno (2012:74)**, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut **Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:856)** menyatakan : “Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut”.

Menurut **Handoko (2012)**,[5] yang mengemukakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut **Mangkunegara (2017)** kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (**Bahri & Nisa, 2017**). Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai

pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (**Hasibuan, 2013; Bahtiar, 2014**).

Menurut **Handoko (2017: 193)** mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Menurut **Kaswan (2012:187)**,<sup>[6]</sup> Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

**Mangkunegara (2012:9)**<sup>[7]</sup> menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akan sangat menentukan keunggulan daya saing perusahaan.

Menurut **Bambang Guritno dan Waridin (2005)**,<sup>[8]</sup> kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut **Henry Simamora (2006)**,<sup>[9]</sup> karir merupakan urutan aktivitasaktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Menurut **Sondang P. Siagian (2006:203)**,<sup>[10]</sup> pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga

tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.

**Handoko (2008:123)**[11], pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

**Hasibuan, (2010:85)** menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan puas dengan pekerjaan yang di jalannya, apabila apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkan, sesuai dengan tujuan ia bekerja (**Anoraga, 2001**).

**Luthans (2006)** menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.(Edison, dkk, 2016).

Menurut **Andrew J. Dubin yang dikutip A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2001:77),[12]** menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut (Hamali, 2016) Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut (**Sutrisno, 2016**) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja,dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut **Bangun (2018),[9]** menjelaskan bahwa, Kepuasan kerja bermanfaat dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas.

Menurut (**Fitrianto, I., Hasmin, dan Akmar, 2016**) Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana sorang karyawan suka dan tidaknya terhadap tugas serta tanggung jawabnya yang dapat dipengaruhi oleh persepsi

dan segala harapannya terhadap perusahaan yang akan berdampak pada perilaku kerjanya.

Menurut **Hasibuan (2007:202)**,<sup>[13]</sup> menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya (**Robbins, 2008**).

Karir adalah perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian, (**Rivai dalam Iskandar 2012**).

Menurut **Robert L. Mathis – John H. Jackson (2010:19)**,<sup>[14]</sup> karir merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

Menurut **Flippo dalam Iskandar (2012:82)**,<sup>[15]</sup> mendefinisikan “karir sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah namun berkaitan, serta memiliki kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang.”

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (**Yusuf, 2015**). Sedangkan menurut **Hasibuan (2014)**, pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab

karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Menurut **Martoyo (2007:74)**, [16] pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Bambang Wahyudi (2006)**, [9] mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya.

Budianto dan Katini (2015), [17] mengungkapkan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Pendapat lain yang disampaikan **Wilson Bangun (2012)**, [18] kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Widodo (2015:186), [19] Kinerja dipengaruhi dengan kemampuan, motivasi yang dimiliki, dan keadaan lingkungannya.

PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam kecamatan koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat sebagai salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perkebunan sawit memegang peran penting dalam perekonomian nasional. Selain sebagai produksi minyak nabati untuk

memenuhi kebutuhan masyarakat, perusahaan ini juga berkontribusi dalam menghasilkan divisi.

Berikut adalah data tentang fasilitas kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations :

**Tabel 1.1**  
Fasilitas Kerja

<b>NO</b>	<b>Nama Fasilitas</b>
1	Gaji pokok
2	Tunjangan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan
3	Transport dan Uang makan
4	Tunjangan Lembur
5	Fasilitas Tempat Tinggal
6	Ruang kerja
7	Tunjangan Perjalanan
8	Tunjangan Hari Raya
9	Tunjangan kinerja Tahunan
10	Tunjangan Teknologi

Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan adalah suatu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut secara nyata berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau

sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Dari fenomena di atas permasalahan yang menyangkut tentang fasilitas kerja yang ada pada pt.bakrie pasaman plantations adalah ruang kerja yang belum memadai.pada ruang kerja karyawan masih belum terbagi sesuai dengan ruang kerja karyawan sesuai dengan jabatannya masing-masing,pada perusahaan tersebut ruang kerja karyawan nya masih dibatasi sekat antara dinding yang memisahkan agar tidak menjadi satu kesatuan,pada ruangan kerja karyawan nya ketika kita ingin menemui TU maka kita akan melihat anggota karyawan lainnya karena dindingnya hanya dibatasi sekat tidak memiliki pintu ruangan masing-masing.pada perusahaan tersebut AC yang ada pada ruangan kerja karyawan nya belum memadai karena AC nya terbatas mengakibatkan pada ruangan tersebut terasa panas,mengakibatkan karyawan kurang puas terhadap fasilitas kerja pada perusahaan tersebut.

Tabel absensi karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations

**Tabel 1.2**  
**Absensi karyawan**

Bulan	Tanpa Keterangan	Sakit	Izin	Cuti
Januari	1	-	9	8
Februari	-	2	2	1
Maret	-	-	-	2
April	12	3	1	1
Mei	3	2	2	3
Juni	2	1	-	9

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas peneliti memutuskan untuk membuat skripsi dengan judul “ *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kab.Pasaman Barat kec. Koto Balingka*”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja karyawan yang belum memadai atau masih rendah pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam.
2. Pengembangan karir yang tidak berjalan seperti seharusnya pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam.
3. Kepuasan kerja yang rendah akibat kurangnya fasilitas kerja PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam.
4. Rendahnya kinerja karyawan akibat fasilitas kerja yang kurang memadai.

5. Budaya organisai pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam belum kondusif.
6. Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam belum menerapkan ketepatan waktu yang baik dalam penyelesaian pekerjaan.
7. Disiplin karyawan menurun dikarenakan beberapa karyawan sering absen dan tidak datang tepat waktu pada saat masuk jam kerja ynag telah ditetapkan perusahaan.
8. Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Planataions Air Balam belum bekerja secara optimal.
9. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam.
10. Kinerja karyawan yang menurun yang dikarenakan perusahaan kurang melihat hasil ynag dicapai oleh karyawan sehingga mengakibatkan target penjualan perusahaan menurun.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulisan akan membatasi masalah ini dengan fasilitas kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) sebagai variabel bebas ,dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat ,serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
6. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?

#### **1.5 Tujuan penelitian dan manfaat penelitian**

##### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja melalui peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam?

## **2. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **a. Bagi Penulis**

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada universitas putra indonesia yptk padang
- 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan,pengetahuan,dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan yang ada di lapangan

### **b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam perusahaan untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal fasilitas kerja dan pengembangan karir terhadap dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **c. Bagi pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian .penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.