**HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.X DAN PT.Y**

**RELATIONSHIP BETWEEN CAREER DEVELOPMENT AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES PT.X AND PT.Y**

**Indah Puspa Dewi¹, Dr. Alimatus sahrah,²**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Indahpuspadewi389@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.X dan PT. Y . Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara pengambangan karier dengan kepuasan kerja pada karyawa PT.X dan PT.Y . Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 71 karawan, yang terdiri dari 26 orang laki-laki (36.6%) dan 45 orang perempuan (63,4%). Pengambilan data penelitian ini menggunakan skala pengambangan karier dan skala kepuasan kerja. Teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.481\*\* (p < 0,00). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan nilai determinasi (R2) diketahui kontribusi pengembagan karier terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 23,1%. Sedangkan 76,9% yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Kata kunci:** pengembangan karier dan kepuasan kerja

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between career development and job satisfaction in employees of PT.X and PT.Y. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between career development and job satisfaction in employees of PT.X adn PT.Y. The number of subjects in this study were 71 employess, consisting of 26 men (36,6%) and 45 women (63,4%). The data collection in this study used a career development and job satisfaction scale. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (rxy) = 0.481\*\* (p < 0,00). The results showed that there was a positive relationship between forgiveness behavior and emotion regulation. From the calculation of the value of determination (R2), it is known that the contribution of career development and job satisfaction is 23,1%. While 76,9% that affect int job satisfaction is influenced by other factors.*

***Keywords:*** *career development and job satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia Kurnia (2017). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuannya melalui upaya bersama sekelompok individu, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor penentu keberhasilan atau kegagalan. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang terlibat dalam pembahasan ini adalah karyawan.

Menurut Wiroko (2017) mengemukakan bahwa persaingan bisnis untuk saat ini tidak hanya terjadi pada kalangan perusahaan besar namun juga pada perusaaan kecil. Tentunya saat ini, karyawan memang merupakan aset berharga yang dimiliki peusahaan bukan hanya sekedar memperkerjakan saja namun berkaitan dengan pencapaian tujuan bersama. Hal ini tentunya akan melibatkan semua pihak terutama karyawan itu sendiri. Ketika karyawan ingin mencapai sebuah tujuan dalam suatu perusahaan, karyawan sangat bergantung dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan berbeda. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas, kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja, Hassan (dalam Pitasari 2018).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki setiap pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Davis & Newstrom (1996) mendefinisikan kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan seseorang di tempat kerja. Demikian pula karena pekerjaan adalah bagian penting dari kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang secara umum. Colquitt et al., (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang disebabkan oleh penilaian kinerja atau pengalaman kerja seseorang berdasarkan dimensi gaji, promosi, rekan kerja, supervisor dan pekerjaan itu sendiri.

Tentunya ketika individu mulai merasa puas dengan pekerjaannya, dia akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, sumber daya manusia otomatis meningkat, dan kepuasan kerja akan dirasakan. Menurut pendapat Hasibuan (2003) seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat bila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian yang di lakuakan oleh Lisdiani, (2017) bahwa pengembangan karier memiliki hubungan yang positif dan sififikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji tersebut di perkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu 40,8% . artinya variabel pengembangan kaier dapat di jelakan oleh variabel kepuasan kerja sehingga terdapat pengaruh positif antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja yang dapat di kaitkan dengan teori Desseler (1997) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karier memberikan kentungan yang jelas yaitu berupa kepuasan kerja. Menurut Soetjipto (2015), pengembangan karir berkaitan erat dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang biasanya memungkinkan diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan tertinggi dalam struktur organisasi.

Ardana (2012), menjelaskan juga bahwa pengembangan karier adalah peningkatan pribadi individu yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi yang mereka inginkan, hal ini dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Kepuasan kerja karyawan akan mendorong terwujudnya pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, subjek dalam penelitian adalah karyawan PT.X dengan rentang usia 18-35 tahun sebanyak 71 orang yang terdiri dari 26 laki-laki dan 45 perempuan. Pengambilan data dilakukan secara online. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah skala kepuasan krja yang diadaptasi dari penelitian Ningrum, (2020). Skala penelitian Ningrum, (2020) ini mengacu berdasarkan pada aspek-aspek perilaku kepuasan karja yang dikemukakan oleh Robbins, (2013). yang kemudian diadaptasi oleh peneliti. Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan try out pada skala terlebih dahulu yang dilakukan pada tanggal 23 agustus 2021 hingga 24 agustus 2021. Selanjutnya, peneliti melakukan pengambilan data pada tanggal 16 september 2021 sampai 22 september 2021. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karier (X) dengan kepuasan keja(Y) pada karyawan. Analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences) 2.4.*

**HASIL**

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa berdasarkan analisis korelasi *product moment* di peroleh nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0,481 dan p < 0,00. Hasil tersebut menunjukan bahwa adanya hubungan positif antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah di ajuan peneliti bahwa semakin tinggi pengembangan karier maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah penembangan karier karyawan.

Pengembangan karier merupakan variabel yang memiliki sumbangan terhadap kepuasan kerja. Menurut Akhmal dkk, (2018) kepuasan kerja pada karyawan tidak dapat di pisahkan oleh pengembangan karier karyawan. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam pekerjaanya. Handoko, (2011) Dengan pengembangan karier juga di harapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi lagi dan mendapat kejelasan akan jenjang karier yang akan karyawan capai. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab yang dimiliki para karyawannya. Pengembangan karier juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, yakni apabila program dalam pengembangan kerier baik maka kepuasan kerja pada karyawan semakin tinggi, demikian juga sebaliknya. Diawati dkk, (2015)

Hasil peneitian ini di dukung oleh penelitian sebelumya yang telah di lakukan oleh Akhmal dkk, 2018 bahwa ternyata terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan dengan persentase 29% tingkat pengeruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya 71% di pengeruhi oleh variabel atau indikator lain yang dapat berpengaruh. Begitupun selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjianto, 2019 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasn kerja karyawan dengan persentase 0,254% dan sisanya 99,7% di pengaruhi oleh faktor lain.

Secara keseluruhan dapat di simpulkan karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki pengembangan karier yang tinggi. Di mana karyawan yang memiliki pengembangan karier yang tinggi ini merupakan karyawan yang memiliki kemampuan dalam memfokuskan perhatian, tanggung jawab serta tugas-tugas yang di berikan, dan dapat mengatur serta mengandalikan ketika adanya gangguan internal maupun eksternal agar dapat tetap fokus untuk bekerja sehingga dapat mencapai hasil atau pengembangan karier yang di inginkan. Prihandini, 2021 yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki pengembangan karier yang tinggi karna adanya meningkatkan kinerja karyawan, adanya hasil prilaku yang adil dalam karier, kepedulian atsan, kopensasi, minat untuk di promosikan dan pendidikan formal atau latar belakang pendidikan.

penelitian ini memiliki kepuasan kerja yang rendah. Rendahnya kepuasan kerja ada perusahaan tersebut berdasarkan dari hasil wawancara yang sudah di lakuakan bahwa fasilitas yang diberikan di tempat kerja masih kurang memadai dan beban kerja yang karyawan lakukan masi cukup berat sehingga membuat kepuasan kerja yang karyawan miliki masih rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat Madusanka, (2016) bahwa fasilitas kerja memiliki korelasi yang positif dengen tingkat tinggi karyawan tim kepuasan kerja pada industi pembuatan ban *off road.* fasilitas di tempat kerja yang dapat melibatkan kondisi kerja, tata letak, peralatan, ruang kerja, cahaya, ventilasi, perawatan kesehatan dan peralatan keselamatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga di dukung dengan Ningrum, (2019) rendahnya kepuasan kerja yang terdapat pada PT. Web Teknologi Indonesia dikarenakan kurang adanya penghargaan ditempat kerja serta apresiasi namun bebean kerja yang karyawan miliki pada PT. Web Teknologi Indonesia masih rendah. Ketidaksesuaian responden atas gaji dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wibowo (2007) menyebutkan bahwa secara umum dalam sistem penghargaan finensial di indonesia memang masih rendah. Menurut Luthas (2006) gaji yan sudah di tetapkan oleh perusahaan merupakan saah satu sumber datri kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan jakson (2011) yang menyatakan bahwa apabila gaji yang di terima oleh karyawan di rasa cukup maka kepuasan kerja kearyawan tersebut akan terenuhi, begitu pula sebaliknya.

Dari hasil penelitian di atas bahwa dapat di simpulakan pengemangan kair yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja yang rendah.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakuakan bahwa dapat di simpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja pada karyawan. Di mana semakin tinggi pengembangan karier yang di miliki karyawan maka seamkin rendah kepuasan kerja kayawan. Begitupun sebliknya semakin rendah pengembangan karier karyawan makan semakin tinggi kepuasan kerja yang di miliki karyawan. Dari hasil perhitungan nilai deterinasi (R2) di ketahui kontribusi pengembangan karier terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 23,1% sedangkan 76,9% yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di pengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti mengajukan beberapa saran terkait hasil yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu karyawan, karyawan yang mengingini pengembangan karier dalam suatu perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja yang optimal dan menjalakan seluruh hal yang sudah menjadi aturan dan ketetapan perusahaan demi kemajuan dan keberhasilan perusahaan tersebut. Ketika subjek berusaha untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, maka perusahaan pun akan memeberikan pengembangan karier sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diharapkan untuk perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, agar mampu menciptakan lingkungan keja yang nyaman dan memberikan kegiatan yang bersifat menyenangkan para karyawan, seperti melakuakan gathering 4 bulan sekali, mengikut sertakan karyawan untuk pelatihan agar karyawan lebih cekatan lagi dalam menyelesaikan pekerjaan dan membantu karyawan agar lebih profesional dalam pekerjaan dan memberikan tujuan dan target sesuai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk yang ingin meneliti tentang kepuasan kerja atau akan menggunakan tema yang sama diharapkan untuk lebih mengkaji referensi serta teori lebih banyak dan terbaru supaya sesuai dengan perkembangan industri saat itu. Begitu pula disarankan untuk dapat lebih mengembangan faktor-faktor dan mencari informasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, rekan kerja, tantangan dan sebagainya agar lebih efektif dan efessien.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akhmal. A, laila F & Sari A. Pengaruh pengembangan karier dengan kepuasan kerja 2018. karyawan. Jurnal bisnis adminitrasi. Volum 07, nomer 01. 20-24

Diawati.M.K.P, S.sos., MM & Sugesti.H, S.Pd.,MM (2015). Pengaruh pengembangan karie terhadap kepuasan kerja karyawan:jurnal manajeman bisnis. Volum 1, nomor 1.

Fred Luthans, 2006, Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit   
Andi, Yogyakarta.

Handoko. (2011). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global, Jurnal Fakultas Manajemen Universitas Kristen Petra Vol.3.2

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management

(edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

Ningrum Hesti, 2020. Hubungan antara Konflik Interpersonal Dengan Kepuasan

Kerja Pada Karyawa PT. Web media teknologi indosenisa. Skripsi Psikologi

Prihandi Kahnadani, 2021. Pengruh Pengembngan Karier Dalam Meningkatkan

Kinerja Karyawan Dengan Mediasi motivasi Kinerja (studi kasus PT. BPRS Sukowati Sragen. Skripsi Ekonomi dan Bisnis

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior

Edition 15. New Jersey: Pearson Education