

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang

Muhammad Iqbal Faronsyah
Universitas Bina Darma
email: iqbalfaronsyahhh@gmail.com

Trisninawati
Universitas Bina Darma
email: trisninawati@binadarma.ac.id

Abstrak

This study aims to determine how the influence of career development on employee job satisfaction at PT. Jasa Raharja Putera Palembang. The sample in this study were 49 respondents who were permanent employees. The sampling method used by researchers was Sensus Sampling. This type of research is quantitative research using simple linear regression analysis techniques processed using the SPSS V.2121 application and produces a regression equation $Y = 18.065 + 0.653X$. The results in this study are: the effect of career development partially has a significant effect on job satisfaction of employees of PT. Jasa Raharja Putera Palembang. This can be seen from the T test, namely Thitung 5,527 with a significant level of 0,000 <0.05, the value of Tcount > Ttable (5,527 > 1,677) This means that career development has a significant effect on job satisfaction of employees of PT Jasa Raharja Putera Palembang.

Keywords: Career Development,, Job Satisfaction, Employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden yang merupakan karyawan tetap. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah Sensus Sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS V.2121 dan menghasilkan persamaan regresi $Y=18,065+0,653X$. Hasil dalam penelitian ini adalah: pengaruh pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Hal ini terlihat dari uji T yaitu Thitung 5,527 dengan tingkat signifikansi 0,000 <0,05 nilai T hitung> Ttabel (5,527 > 1,677) Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang.

Kata kunci: Pengembangan karir, kepuasan kerja, karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat primer dalam suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis di antara keduanya.

Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan

kariernya. Menurut Wilson Bangun (2012:327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang atau JP-INSURANCE adalah anak perusahaan dari PT Jasa Raharja Putera yang merupakan Badan usaha milik Negara (BUMN). PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang bergerak pada bidang jasa asuransi. Di PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang memiliki sebuah pelayanan asuransi kepada nasabah berupa, asuransi kebakaran, asuransi gempa bumi, asuransi pengangkutan barang, asuransi rangkap kapal, asuransi kendaraan bermotor, asuransi rekayasa, asuransi uang dan pelayanan klaim terhadap asuransi tersebut.

Berdasarkan observasi penulis pengembangan karir di PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang meliputi kenaikan pangkat, promosi mutasi dan rotasi. Pengembangan karir bagi karyawan PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang juga harus menyesuaikan SOP PT Jasa Raharja Putera, SOP tersebut berupa karyawan itu harus berada pada masa karir yang lebih tinggi dan juga memiliki masa kerja yang tetap di organisasi tersebut serta sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Bagi karyawan yang sudah memiliki standar SOP tersebut maka karyawan itu akan mengikuti sekolah kembali dalam jangka waktu 1 bulan di kantor pusat PT Jasa Raharja Putera yang berada di Jakarta dan akan kembali di seleksi sesuai kebutuhan organisasi tersebut

Tabel 1. Pelatihan pengembangan karir PT Jasa Raharja Putera. (2017-2019)

No	Pelatihan	Jenjang
1	Diklat Klaim	Setahun sekali untuk semua unit di PT. Jasa Raharja Putera cabang Palembang
2	Diklat Underwriting	
3	Diklat Keuangan	
4	Diklat Kepegawaian	

Sumber: Data diolah tahun,(2020)

Contohnya karyawan di PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang untuk pelatihan bidang asuransi klaim akan dilatih memperluas wawasan untuk penanganan masalah klaim dari pelatihan tersebut akan membuat karyawan memperluas wawasan mengenai masalah klaim dan untuk mengupdate aturan-aturan klaim yang baru.

Tabel. 2 Tingkat absensi karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang (Tahun 2017-2019)

Tahun	Jumlah karyawan	Tingkat absensi tahun			Jumlah tidak hadir
		Sakit	Izin	Cuti	
2017	49 Orang	7 Hari	34 Hari	11 Hari	52 Hari
2018	49 Orang	9 Hari	38 Hari	15 Hari	64 Hari
2019	49 Orang	12 Hari	41 Hari	21 Hari	74 Hari

Sumber:Data diolah tahun(2020)

Hal ini bagi penulis menjadi salah satu faktor penyebab kepuasan kerja karyawan masih rendah. Pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi organisasi tersebut karyawan adalah merasa puas dengan apa yang diperolehnya dan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik untuk organisasi tersebut, maupun karyawan itu sendiri.

Pentingnya pengembangan karir guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Jasa Raharja Putera Palembang dengan tujuan mengetahui 1. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

2. Kajian Literatur

Menurut Samsudin (2010:140) Pengembangan karier (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut (Wibowo, 2016:289), seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi.

Menurut Tangklisan, dkk (2015:164), kepuasan kerja diartikan sebagai tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

2.1 Hubungan Antar Variabel

Pengembangan karir (X) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain

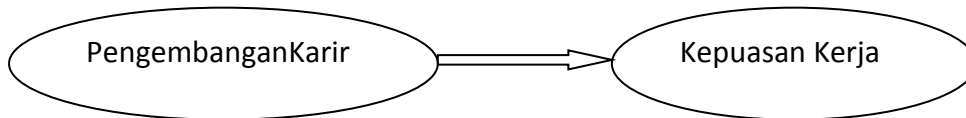
Hal ini berkaitan dengan indikator dari pengembangan karir Menurut Siagian (2012:207) dalam Angka Rahyu Shaputra (2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah Perlakuan yang adil dalam berkarir Perlakuan yang adil itu hanya bias terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Akhwanul Akhmal, Fitriani laila, Ruri aditya sari, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.X yang merupakan perusahaan perkebunan, yang beralamat diTanjung Morawa.. Analisis regresi sederhana. Secara parsial dengan menggunakan uji T, nilai thitung yang didapat dari penelitian ini adalah 2,659 lebih besar dari ttabel 1,-739, Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengaruh pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih dipertimbangkan kebenarannya, maka perlu di uji lagi kebenarannya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ho: Terduga terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Ha: Terduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

3. Metode Penelitian

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. JasaRaharja Putera, yang beralamat di Jln. Kapten A Rivai, No 18, Sungai Pangeran, Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Adapun objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan sebagai karyawan tetap PT. JasaRaharja Putera Palembang.

Populasi Dan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 49 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Jasaraharja Putera Palembang.

Variabel Operasional

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang di kaji yaitu : Pengembangan karir sebagai variabel *independent* (X), Kepuasan kerja sebagai variabel *dependent* (Y).

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara peninjauan secara langsung pada kantor PT. Jasaraharja Putera Palembang sebagai objek penelitian, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Peneliti mengamati mengenai keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi yang berkaitan secara langsung dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan untuk mempelajari data-data yang sedang diteliti dengan cara mencari informasi dari responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam bentuk angket atau selembar kertas.

3. Wawancara

Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan mengenai permasalahan yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Analisis ini digunakan untuk memperkuat analisa deskriptif dengan dibantu menggunakan program SPSS (*Statistic For Social science*) for windows Vers 21. Untuk memperoleh analisa verifikasi (statistik) (Gozhali, 2016).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

Regresi Linear Sederhana
Tabel 4.11 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear S

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,693	,438		6,145	,000
	Pengembangan karir	,335	,099	,442	3,376	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan regresi data diatas, maka di dapatkan hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan data hasil uji t pada tabel 4.14 diperoleh bahwa t hitung > t tabel (3,376> 1,677). Diperoleh bahwa Ho ditolak dan H1 diterima karena t hitung > t tabel (3,376>1,677). Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	,195	,178	,339

Sumber : diolah menggunakan SPSS 21

Hasil dari pengolahan data tersebut diketahui bahwa R Square (r²) bisa disebut koefisien determinasi, artinya bahwa pengaruh dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan

kerja adalah 0.442 atau 44,2% variabel terikat (Y) bisa dijelaskan oleh variabel (X) di atas. Sedangkan sisanya 55,8% diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji T

Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,693	,438		6,145	,000
	Pengembangan karir	,335	,099	,442	3,376	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : diolah menggunakan SPSS 21

1. Berdasarkan data hasil uji t pada tabel 4.14 diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,376 > 1,677$). Diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,376 > 1,677$). Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan observasi penulis pengembangan karir di PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang meliputi kenaikan pangkat, promosi mutasi dan rotasi. Pengembangan karir bagi karyawan PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang juga harus menyesuaikan SOP PT Jasa Raharja Putera, SOP tersebut berupa karyawan itu harus berada pada masa karir yang lebih tinggi dan juga memiliki masa kerja yang tetap di organisasi tersebut serta sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Bagi karyawan yang sudah memiliki standar SOP tersebut maka karyawan itu akan mengikuti sekolah kembali dalam jangka waktu 1 bulan di kantor pusat PT Jasa Raharja Putera yang berada di Jakarta dan akan kembali di seleksi sesuai kebutuhan organisasi tersebut.

Pada analisis data penelitian dapat diketahui dengan pengujian statistik yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Raharja putera Palembang. Hal ini didasarkan dengan hasil perhitungan regresi variabel pengaruh pengembangan karir karena memiliki T hitung sebesar 3,376 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai signifikan kurang dari 0,05 diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_1 . Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang. Berdasarkan analisis di atas maka pengembangan karir terhadap kepuasan kerja berkaitan dengan teori *Equity theory* yang dikemukakan oleh Adam (1963) dalam Moch. As'ad (2004:105) bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Hal ini berkaitan dengan indikator dari pengembangan karir Menurut Siagian (2012:207)

dalam Angga Rahyu Shaputra (2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah Perlakuan yang adil dalam berkarir Perlakuan yang adil itu hanya bias terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diambil mengenai “pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja Putera Palembang” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,527 > 1,677$) maka demikian variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien (R) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.399 Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja putera Palembang sebesar 39,9% sedangkan sisanya 60,1% diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan harus lebih memberikan kesempatan terbuka dan informasi bagi semua karyawan yang ingin mengembangkan karirnya di PT. Jasa raharja putera Palembang sehingga membuat karyawan itu akan merasa puas dengan bekerja dan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan tersebut
2. Sebagainya pimpinan memberikan perlakuan yang adil kepada karyawan dengan tidak membedakan dengan karyawan yang lama dan karyawan yang baru sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dan puas bagi karyawan tersebut dalam bekerja
3. Sebaiknya perusahaan harus memperhatikan lagi gaji karyawan nya, gaji karyawan yang di dapatkan harus sesuai dengan tugas yang dikerjakan setiap bulan nya perusahaan yang memiliki karyawan dengan performa luar biasa yang telah memberikan kontribusi besar bagi perusahaan maka karyawan tersebut berhak mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari yang ia dapat sebelumnya.
4. Bagi penelitian lain, diharapkan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan menggunakan variabel lainya yang tidak diteliti oleh penelitian.

6. Daftar Pustaka

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.

- Asepta, U. Y. & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurna Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11 (2), 77-85.
- Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 156-167.
- Beardwell, J., dan Claydon, T., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Experiential*, ed.6, Harlow Pearson.
- Ghozali, imam. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Jasa Raharja Putera. 2020. Sekilas Perusahaan Tentang kami [Http://:www.jasaraharja-putera.co.id](http://www.jasaraharja-putera.co.id). diakses pada tanggal 13 April 2020.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) BEKASI. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1), 326-350.
- Ramadhan, M. R. M. (2017). Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 84.
- Sutrisna, E., & Sari, H. N. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/pengembangankari.html>
Manajemen Sains Indonesia, 6(1), 326-350.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1-17.
- Saputra, E. K. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau. *Manajerial dan bisnis tanjungpinang*, 3(01), 72-79.

- Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702-1710
- Utomo, S. B. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)*. ISSN1829-9857. *JAMBSP*, 6(3), 376-393.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok : Rajawali.

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.