

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA (Kajian Empiris dan Teoritis)

Dikson Pardamean Aritonang¹, Wawan Prahiawan²
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
diksonaritonang@yahoo.co.id¹, wawan.prahiawan@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui pendekatan kualitatif. Kepuasan kerja menjadi salah satu variabel bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil produktivitas karyawan yang baik bagi perusahaan. Penelitian ini memeriksa bagaimana hubungan pengembangan karir memengaruhi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja mereka. Bersumber dari penelitian terdahulu dan melalui analisis deskriptif, di simpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja dalam organisasi. Implikasi dari penelitian ini dapat membantu organisasi merancang program pengembangan karir yang lebih efektif dan kebijakan manajemen yang mendukung kesejahteraan karyawan serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keywords: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kualitatif

ABSTRACT

This research aims to explore the influence of career development on job satisfaction through a qualitative approach. Job satisfaction is one of the variables for companies to achieve good employee productivity results for the company. The study examines how the relationship of career development affects employees' perceptions of their job satisfaction. Drawing from previous research and through descriptive analysis, it is concluded that career development has a significant influence on job satisfaction. These findings provide a deep understanding of the relationship between career development and job satisfaction within organizations. The implications of this research can assist organizations in designing more effective career development programs and management policies that support employee well-being and enhance overall organizational performance.

Keywords: Job Satisfaction, Career Development, Qualitative

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja modern, pengembangan karir telah menjadi fokus utama bagi organisasi dan individu. Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja menjadi salah satu topik penting yang menarik minat banyak peneliti dan praktisi sumber daya manusia. Karir tidak lagi hanya dilihat sebagai serangkaian pekerjaan yang dilakukan oleh individu, tetapi juga sebagai perjalanan pembelajaran dan pertumbuhan yang

berkelanjutan.

Kurniyanto dalam (Wahid et al., 2023) mengemukakan, “kepuasan kerja merupakan perasaan individu setiap hasil pekerjaannya, akan menampilkan emosional menyenangkan bahkan emosional yang tidak menyenangkan saat hasil pekerjaannya buruk”. Seseorang dapat menjadi puas dengan pekerjaannya, terlepas dari apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dilakukan (Bangun, 2012) dalam (Adamy, 2016). Rivai dan Sagala (2011) dalam (Adamy, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah subjektif; setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang beragam tergantung berdasarkan asas nilai yang mereka anut. Kepuasan kerja karyawan merupakan sesuatu yang perlu mendapat perhatian oleh perusahaan karena dengan mendapatkan kepuasan kerja maka seseorang akan dapat memberikan kontribusi yang baik dan memberikan kinerja yang optimal pada perusahaan tersebut. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya bergantung pada perilaku seseorang saat bekerja untuk perusahaan. Jika mereka merasa nyaman dan percaya pada perusahaan, mereka akan lebih percaya padanya (Adamy, 2016).

Kepuasan kerja memiliki banyak sudut pandang, satu orang dengan orang yang lain memiliki kemungkinan perbedaan indikator terhadap kepuasan kerja. Menurut Adji Suratman (2003 : 92) dalam (Adamy, 2016), terdapat lima aspek penting dalam kepuasan kerja yaitu: Upah, Kesempatan promosi, Pekerjaan itu sendiri, Penyelia dan Rekan kerja. Sedangkan dalam (Marnis & Priyono, 2008) dikatakan “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya balas jasa yang adil dan layak, menempatkan sesuai dengan keahlian, ringan ataupun beratnya pekerjaan, lingkungan serta suasana bekerja, peralatan untuk penunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap dan kepemimpinan pemimpin, dan sifat pekerjaan (monoton atau tidak)”. Lantara dalam (Hermani, 2017) berpendapat bahwa hal-hal berikut dapat menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja: “jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang untuk menyumbangkan ide, gaji, dan kesempatan untuk berkembang”.

Kepuasan kerja merupakan indikator penting dari kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan lega individu terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan penuh tanggung jawab (Wardhana et al., 2023). Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan, lebih produktif, dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi. Oleh karena itu, memahami bagaimana pengembangan karir memengaruhi kepuasan kerja adalah kunci untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi dan individu.

Pengembangan karir didefinisikan oleh Martoyo dalam (Massie, 2015) merupakan suatu keadaan yang menunjukkan bahwa seseorang berada di jalur karier

yang telah ditetapkan di suatu perusahaan dan mengalami peningkatan status. T. Hani Handoko (1992:130) menyatakan bahwa: “Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir”(Supardi, 2016). Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2014) mengatakan Pengembangan karir adalah upaya pegawai untuk mencapai suatu rencana karir (Bahri et al., 2022). Pengembangan karir merupakan sebuah aspek yang sangat penting dalam dunia kerja, jika seseorang tidak mendapatkan peningkatan karir maka akan menjadi titik jenuh. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan. Program pengembangan karir akan membantu karyawan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi secara terarah (Arum & Palupi, 2023).

Dengan menggali lebih dalam pada topik ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme di balik hubungan ini, diharapkan organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam merancang program pengembangan karir dan inisiatif kebijakan yang mempromosikan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif dipilih untuk penelitian ini guna mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas dan konteks dari fenomena yang diteliti, sementara metode analisis deskriptif membantu dalam merangkum dan menginterpretasi temuan secara sistematis. Anslem Strauss menyatakan dalam (Hanggraito et al., 2021) bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian di mana hasilnya tidak diperoleh melalui teknik statistik atau bentuk hitungan lainnya.. Salah satu jenis penelitian yang dikenal sebagai penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan dengan menggunakan proses berfikir induktif (Adlini et al., 2022). Ada beberapa pendekatan penelitian kualitatif diantaranya adalah fenomenology, etnografi, hermeneutik, grounded theory, naratif/historis, dan studi kasus (Adlini et al., 2022). Metodologi penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja, serta menyediakan dasar bagi pengembangan strategi pengembangan karir yang lebih efektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan seorang karyawan, pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kemampuan,

potensi, serta pengetahuan dan Perusahaan memberikan pengembangan karir kepada karyawannya dengan cara memberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan memberikan peluang jabatan yang sesuai dengan karyawan.

Dari penelitian terdahulu yang telah di ringkas dari tabel diatas ditemukan beberapa kesamaan dari setiap kesimpulannya. Dari semua jurnal diatas ditemukan bahwa ada satu penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh positif dan juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dikatakan bahwa Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank bjb Kantor Wilayah Regional IV Banten (Saefullah, 2021). Menurut penelitian tersebut, beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan kerja adalah sebagai berikut: memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, senang dan cinta terhadap pekerjaannya, bergairah dan bahagia terhadap pekerjaannya, dan memiliki rasa bangga dengan pekerjaannya.. Adapun lokus dari penelitian ini adalah karywan perbankan yang tertulis dalam judulnya.

Berbeda dengan 6 (enam) penelitian yang lain mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ((Bahri & Nisa, 2017), (Ristowati & Turangan, 2022), (Andri Yaningsih & Triwahyuni, 2022), (Lisdiani, 2017), (Anggreni & Dewi, 2019), (Fatmala et al., 2022), (Hambut & Prayekti, 2023)). Hal ini sesuai dengan teori Hezberg yang mana kepuasan kerja terkait dengan faktor motivator-hygiene. Adapun hal tersebut berhubungan terhadap pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, prospek kemajuan, dan pekerjaan yang menantang. (Adamy, 2016).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir, hal ini sejalan dengan teori hezberg yang mengatakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan faktor motivator-hygiene. Hal inilah yang membuat hubungan keduanya menjadi terlihat jelas, hal ini dikaitkan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir yang mana didalam faktor motivator juga dikatakan oleh hezberg diantaranya adalah prestasi, pengakuan dan prospek kemajuan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan pengembangan karir.

Penelitian ini sangat jauh dari kata sempurna, maka dari itu bagi penelitian selanjutnya diharapkan penggunaan indikator yang lebih banyak sehingga penelitian tentang pengaruh hubungan pengembangan karir dan kepuasan kerja lebih baik lagi kedepannya. Untuk perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk dapat merancang program pengembangan karir yang lebih efektif dan kebijakan manajemen yang mendukung kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja sehingga

mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Andri Yaningsih, T., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL AKMENIKA: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 604–613. <https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/2636>
- Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, G. A. M. (2019). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Tjybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66.
- Arum, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Surakarta). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811–820. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.744>
- Bahri, S., Irawan, B., & Tumini, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 794–803. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.493>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52–57. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Hambut, A. A., & Prayekti. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), 1027–1038.
- Hanggraito, A. A., Sumarwan, U., Iman, G., Andersson, T. D., Mossberg, L., Therkelsen, A., Suharsimi Arikunto, Mahfud, T., Pardjono, Lastariwati, B., Sebastian, J., Murali, T., Umami, Z., Narottama, N., Moniaga, N. E. P., Matanasi, P., Pramezwary, A., Juliana, J., Hubner, I. B., ... Weisskopf, M. G. (2021). Teknologi, Badan Pengkajian dan Penerapan. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(1), 282. <http://jurnal.poltekba.ac.id/index.php/prosiding/article/view/385%0Ahttp://jurnal.stpsahidsurakarta.ac.id/index.php/JPI/article/view/134/80%0Ahttps://scholar.go>

- ogle.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en%0Ahttp://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidi
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Political Science Tahun*, 1–8. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CDE. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 172. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17189>
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- Wahid, A. R., Kurniawan, I. S., & Yulianto, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Café Yogyakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1470–1482. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i4.855>
- Wardhana, I. D. G. J. A. W., Sinarwati, N. K., & Yudiatmaja, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 608–619. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.665>