

Pengembangan Karier terhadap Kualitas Kerja dan Kepuasan Karyawan

Mansur. M., Ahmad Idris & Sjamsier Husen

Universitas Yapis Papua, Jayapura

Email: abdulrasyid_uniyap@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of career development on job satisfaction, the effect of career development on job satisfaction, work quality on job satisfaction and career development on job satisfaction through work quality. The research sample was 115 respondents. The analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) which is operated through the AMOS program. The research results show that career development has a positive and significant effect on work quality, work quality has a positive and significant effect on job satisfaction, work quality can mediate the effect of career development on job satisfaction.

Keywords career development, work quality, job satisfaction.

1. Pendahuluan

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja adalah pengembangan karir. (Damayanti et al., 2018) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mengharpakan adanya kepuasan kerja yang maksimal pada organisasinya harus mengacu pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Program pengembangan karir dijalankan dengan baik maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Pengembangan karir dapat menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan untuk merencanakan jenjang karir masa depan mereka di perusahaan dan karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir bertujuan untuk membantu menyadari kemampuan potensi karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sehingga pengembangan karir memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja dimana jika pengembangan karyawan meningkat dan diikuti timbal balik perusahaan secara jelas maka dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Adapun beberapa hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Sinaga & Wahyanti, 2019), (Hermawan, 2020), (Muhammad & Trisninawati, 2020), (Tasrif Jon, 2021), dan (Krisdayani & Kusumayadi, 2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karir karyawan didalam perusahaan meningkat maka kepuasan kerja dalam dirinya akan tinggi. Namun hal tersebut bertentangan dengan penelitian oleh (Abda Alif, 2015), (Lestari et al., 2021), dan (Saefullah,

2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan program pengembangan karir masih dalam tahap pengembangan dalam suatu perusahaan.

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna menurut (Triyono, 2018). Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Berbagai faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kerja, antara lain partisipasi karyawan, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan.

Menurut (Aristi, 2021) mengemukakan bahwan kualitas kerja merupakan suatu penyediaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak, dan adanya partisipasi, tantangan serta pemberian sebuah penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerja. Kualitas kerja yang baik membuat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat, selain kepuasan kerja, kualitas kerja juga dapat meningkat jika didukung oleh adanya program pengembangan karir dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh salah satu penelitian terdahulu oleh (Sanjaya, 2021) yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan ada juga penelitian terdahulu oleh (Triyono, 2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Sehingga peneliti mengambil kualitas kerja sebagai variabel mediasi untuk mengatasi gap antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

2. Tinjauan Literatur

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016). Menurut (Indrasari, 2017) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja adalah tingkatan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Artinya kepuasan kerja juga menunjukkan tingkat terpenuhi harapan-harapan individu secara psikologi (Adamy, 2016). Menurut (Adhari, 2021) Kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan sikap karyawan atas pekerjaan mereka, situasi kerja setiap harinya, kerjasama antar karyawan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

Menurut (Saefullah, 2022) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang diyakini seharusnya mereka terima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap suatu pekerjaan. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang

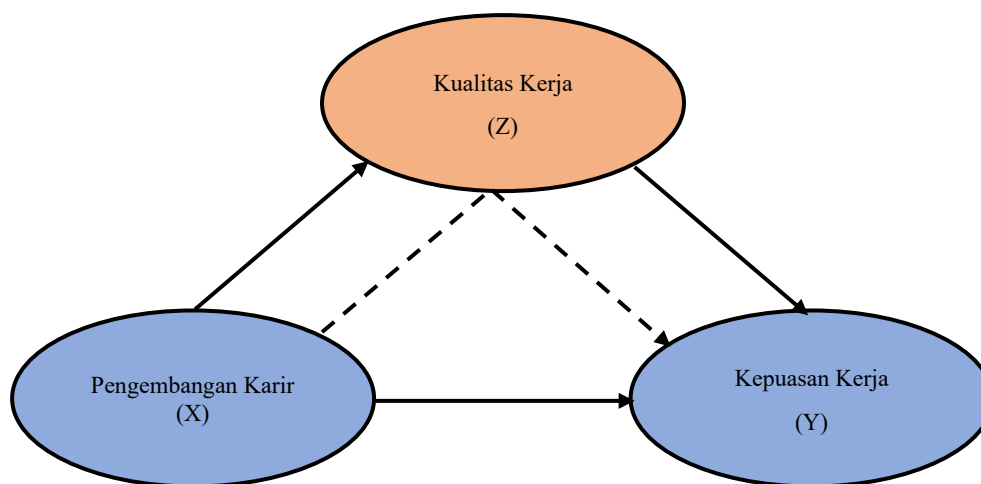
bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Kepuasan kerja dalam arti lain juga bermakna kan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja secara lebih jauh, juga menunjukkan kesesuaian antara sebuah harapan terhadap pekerjaan yang ada dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.

Menurut (Tasrif Jon, 2021) pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingi memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna Menurut (Tsauri, 2014). Menurut (Afrianti et al., 2022) kualitas kerja merupakan suatu ukuran standar hasil kerja yang dilakukan, karena didasari pada komitmen individu untuk bagaimana menetapkan bagaimana standar kerja dan menentukan cara bekerja. Menurut (Sanjaya, 2021) Kualitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Untuk menentukan suatu kualitas kerja karyawan maka dapat diukur dengan hasil yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi, dan manfaat hasil kerja tersebut.

Model empiris merupakan hubungan atau keterkaitan antar variabel satu terhadap variabel lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan dibahas. Berdasarkan hubungan variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebaas (*independent variabel*) adalah Pengembangan Karir (X) sedangkan untuk variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kepuasan Kerja (Y) kemudian pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel mediasi (*intervening variabel*) Kualitas Kerja (Z). Sehubungan dengan pembahasan tentang variabel-variabel diatas, maka peneliti membuat model empiris sebagai berikut :

Gambar 1. Model Penelitian



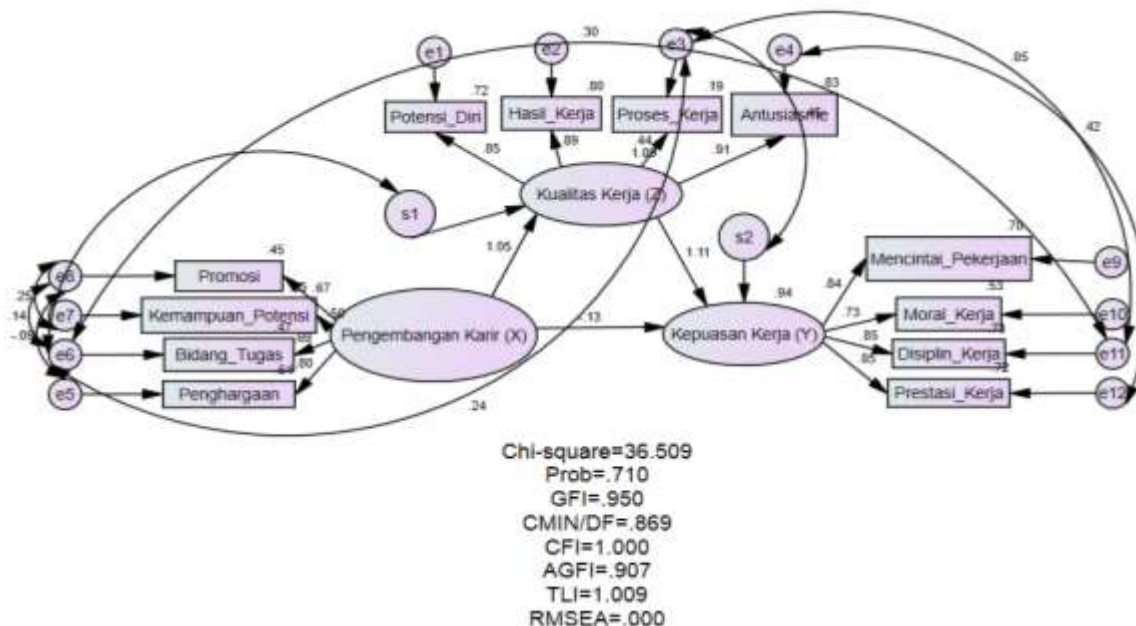
3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penjelasan). Sampel sebanyak 115 responden. Variabel penelitian meliputi: pengembangan karier (variabel bebas), kualitas kerja (variabel mediasi), dan kepuasan kerja (variabel terikat). Teknik analisis yang digunakan adalah *structural equation model* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS. Analisis SEM memungkinkan penelitian hubungan secara menyeluruh dan menyediakan analisis Eksploratori dan analisis konfirmasi teori dan pengujian sobel test dilakukan untuk menentukan apakah suatu variabel dianggap sebagai variabel mediasi dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh (Sobel, 1982) yang menguji signifikansi dari suatu variabel mediasi. Pengujian peran variabel mediasi signifikan dari suatu variabel mediasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian kesesuaian model (*goodness of fit*) dapat dilihat bahwa seluruh indeks yang ditampilkan pada tabel memenuhi asumsi *fit* setelah dilakukan *modification indices*, maka dapat disimpulkan bahwa model telah sesuai, artinya model yang diajukan adalah model yang baik.

Gambar 2. Persamaan *Struktural Equation Modeling* (SEM) Setelah *Modification Indecs*



Tabel 1. Pengujian *Goodness Of Fit*

Goodness of Fit Index	Value	Cut-off Value	Asumsi
Chi-square (χ^2)	36.509	≥ 0.05	Fit
Significance Probability	0.710	≥ 0.05	Fit
CMIN/DF	0.869	≤ 2.0 atau ≤ 3.0	Fit
RMSEA	0.000	≤ 0.08	Fit
CFI	1.000	≥ 0.95	Fit
TLI	1.009	≥ 0.95	Fit
GFI	0.950	≥ 0.90	Fit
AGFI	0.907	≥ 0.90	Fit

Berdasarkan pengujian kesesuaian model (*goodness of fit*) dapat dilihat bahwa seluruh indeks yang ditampilkan pada tabel memenuhi asumsi *fit* setelah dilakukan *modification indeces*, maka dapat disimpulkan bahwa model telah sesuai, artinya model yang diajukan adalah model yang baik.

Tabel 2. Regression Weight

			Estimasi	S.E.	C.R.	P
Kualitas_Kerja	<---	Pengembangan_Karir	1.155	.160	7.231	***
Kepuasan_Kerja	<---	Pengembangan_Karir	-.123	.173	-.710	0.478
Kepuasan_Kerja	<---	Kualitas_Kerja	.927	.180	5.151	***

Hasil dari hipotesis pertama di lihat dari pengujian statistik yang menunjukkan bahwa nilai

parameter estimasi sebesar 0.123 nilai *standar error* 0,173 dan nilai *critical ratio* sebesar 0.710 dengan nilai probabilitas 0.478 dengan menggunakan tingkat alfa (α) 0,05 nilai ini menunjukkan bahwa nilai C.R di bawah 1,96 dan nilai P di atas 0,05 berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis kedua di lihat dari hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 1.155 nilai *standar error* 0,160 dan nilai *critical ratio* sebesar 7.231 dengan nilai probabilitas 0.000 dengan menggunakan tingkat alfa (α) 0,05 nilai ini menunjukkan bahwa nilai C.R di atas 1,96 dan nilai P di atas 0,05 berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Hipotesis ketiga di lihat dari hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,927 nilai *standar error* 0,160 dan nilai *critical ratio* sebesar 5.151 dengan nilai probabilitas 0.000 dengan menggunakan tingkat *alpha* (α) 0,05 nilai ini menunjukkan bahwa nilai C.R di atas 1,96 dan nilai P di atas 0,05 berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. besar pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel intervening Kualitas Kerja sebesar 1.071, maka Pengembangan Karir secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Kualitas Kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan sebagai berikut : pengembangan karir berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja, kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Referensi

Abda Alif. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(November), 1689–1699.

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*. CV. Penerbit Qiara Media.

Afrianti, R., Syaifulloh, M., & Aisyah, N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Petugas Lapangan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Brebes. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4845–4855.

- Aristi, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt. Laras Prima Sakti. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 227–238.
- As'ad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. GRAMEDIA.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh keputusan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 jilid 2). PT INDEKS.
- Ferdinand, A. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Personalia dan SDM*. CV. Haji Masagung.
- Hermawan, E. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan*. 1(2), 76–85.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M.
- Krisdayani, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 2(2), 85–94.
- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(4)(6), 1–9.
- Muhammad, F. I., & Trisninawati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang. *Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113–121.
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235.
- Sanjaya, A. (2021). *Pengaruh Self Efficacy , Komunikasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mitra 10 Waru Sidoarjo Agus Sanjaya Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya*. 2, 99–109.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinaga, H. H. U., & Wahyanti, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu*

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

Sosial Dan Humaniora, 8(2), 184.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan disertasi*. ALFABETA,cv.

Tasrif Jon, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(2), 92–101.

Triyono, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kualitas Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9(4), 284–193.

Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. STAIN Jember Press.

Copyrights

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

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)