

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Syaiful Bahri¹*, Yuni Chairatun Nisa²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara

**Email: bahrinyaiful80@yahoo.com*

ABSTRAK

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, wawancara dan daftar pertanyaan (kuesioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan determinasi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Pengembangan karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja..*

The Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Satisfaction

ABSTRACT

Career development is a process and activities to prepare an employee to occupy a position in an organization or company, which will be done in the future. The objective of this study was to determine whether there is influence career development and motivation on employee job satisfaction BPJS Employment Branch Office Belawan. Data collection techniques in this research is the study of documentation, interviews and questionnaires (questionnaire). Data analysis technique used is multiple regression analysis, the classical assumption test, hypothesis test (t test and F) and determination. The results of this study concluded that: (1) the career development have positive effect on job satisfaction which means that career development can improve employee job satisfaction; (2) motivation does not affect the job satisfaction; and (3) that the career development and motivation significantly influence job satisfaction.

Keywords: *career development, work motivation and job satisfaction.*

How to cite:

Bahri, S., dan Nisa, Y.N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal.

Menurut Siagian (2007, hal. 117) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, sedangkan menurut Stone dalam Gomez (2007, hal. 213) menyatakan bahwa pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang.

Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan yaitu berdasarkan dari pemberian gaji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiunan, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pemberian bonus dan penghargaan, promosi jabatan, kebebasan berpendapat, serta penilaian dan kritik. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan dengan menilai koefisien determinasi sebesar 49 persen, artinya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan adalah 49 persen sedangkan

sisanya 51 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Seperti yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam Hasibuan (2011, hal. 219) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. Heidjrachman dan Husnan (2002, hal. 194) mengemukakan beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang menimbulkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

Selain itu, ada juga kepuasan kerja yang mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting agar mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Menurut Hasibuan (2007, hal.202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan merupakan program jaminan sosial yang memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja Indonesia dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial. Berdasarkan prariset diketahui bahwa BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan menunjukkan adanya indikasi masalah kurangnya pemberian pengembangan karir tentang pola karir dan penilaian serta pertimbangan pengangkatan dalam jabatan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Stone dalam Kadarisman (2013, hal.322-323) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

Sedangkan menurut Fahmi (2013, hal.250) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana

karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

Faktor – faktor Pengembangan Karir

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani (2012, hal. 107) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

1. Hubungan pegawai dan organisasi
2. Personalia pegawai
3. Faktor eksternal
4. *Politicking* dalam organisasi
5. Sistem penghargaan

Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Rivai (2009, hal. 274-279) yaitu terdiri atas beberapa hal :

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja (Net Working)
4. Pengunduran diri
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Pembimbing dan sponsor
7. Pengalaman internasional

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Menurut Siswanto (2005, hal.119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial psikis, misalnya

penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial, dan sebagainya. Jadi secara singkat motivasi diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Menurut Rivai (2009, hal.838) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

Indikator motivasi kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Siswanto (2005, hal. 122-124) adalah :

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012, hal.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. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Menurut Usman (2010, hal.497) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yaitu :

1. Imbalan jasa.
2. Rasa aman.
3. Pengaruh antarpribadi.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Rivai (2009, hal.860) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

$$b_1X_1 + b_2X_2.$$

3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pengembangan karir dan motivasi, serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Adapun rumus dari regresi berganda adalah sebagai berikut $Y = a +$

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constan) | 37.703 | 13,972 | |
| | Pengembangan Karir | ,331 | ,158 | ,403 |
| | Motivasi | ,143 | ,185 | ,150 |

Dependent Variabe: kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 16.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut $Y = 37,701 + 0,331X_1 + 0,143X_2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu: a) 37,701 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir dan motivasi adalah

nol (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 37.701. b) 0,331 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir ditingkatkan 100% maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 33,1%. c). 0,143 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 14,3%.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Ganda

| | Model | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig |
|---|------------|---------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 272,505 | 2 | 136,252 | 4,636 | ,018 ^a |
| | Residual | 822,915 | 28 | 29,390 | | |
| | Total | 1095,419 | 30 | | | |

a. Predictors (Constans), motivasi, pengembangan karir

b. Dependent variabel kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai perolehan uji F untuk hubungan kepuasan kerja terhadap motivasi dan pengembangan karir karyawan $F_{tabel} = n-k-1 = 31-2-1 = 28$ adalah 3,34, dengan kriteria pengujian Kriteria pengujian tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,34$ atau $-F_{hitung} > -3,34$, terima H_0 apabila $F_{hitung} > 3,34$ atau $-F_{hitung} < -3,34$.

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas dapat nilai $F_{hitung} 4,636 > F_{tabel} 3,34$

kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan

Tabel 3. Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adj RSquare | Std.error Of the Estimate | Durbin-watson |
|-------|------|----------|-------------|---------------------------|---------------|
| 1 | ,499 | ,249 | ,195 | 5,42124 | 1,202 |

a. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan karir

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari data diatas, hasil dari proses yang menggunakan SPSS sebagai perhitungan, maka besarnya nilai R Square sebesar 0,249 atau 24,9%. Interpretasinya adalah hubungan yang ditimbulkan

pengembangan karir dan motivasi sebesar 24,9% terhadap kepuasan kerja. Artinya ada 75,1% hasil kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terangkum dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.

REFERENSI

- Evan Nalendra (2008). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sejati Vidyatama*. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Handoko (2005). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Husaini Usman (2009). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers
- Malayu S.P. Hasibuan (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Puji Isyanto (2013). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang*. Jurnal Jurusan Manajemen Vol. 10 No. 3
- Raymond A. Noe (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Cetakan Kedua. Jakarta : Selemba Empat
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbin Stephen, Coulter Mary (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks. Edisi Kedelapan. Jilid Satu
- Siswanto, M.Si (2005). *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono (2008) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta. Cetakan Kedua
Belas