

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR

Hendra Pranata Sanjung¹, Herman², Ramlan³

^{1,2,3} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹hendrahps86@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Jenis penelitian penelitian yaitu deskriptif verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Jumlah responden atau sampel sebanyak 200 karyawan dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis regresi linear berganda menggunakan *software* IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kontribusi yang diberikan variabel Pengembangan Karir sebesar 68,7% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor, sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variabel selain Pengembangan Karir.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the influence of simultaneous Career Development on Employee Job Satisfaction at Perumda Tirta Pakuan, Bogor City. The type of research research is descriptive verifiable with the explanatory survey method. The number of respondents or a sample of 200 employees with a data collection method through the distribution of questionnaires. The multiple linear regression analysis method used IBM SPSS software version 26. The results of this study show that Career Development has an effect on Employee Job Satisfaction. The contribution given by the Career Development variable is 68.7% to the Job Satisfaction of Perumda Tirta Pakuan Bogor City Employees, while the remaining 31.3% is influenced by variables other than Career Development.

Keywords: Career Development; Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perkembangan teknologi yang semakin maju menimbulkan tantangan bagi perusahaan untuk melakukan perubahan di berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi suatu perubahan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka karyawan harus bisa beradaptasi terhadap perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi, seperti munculnya teknologi baru maupun metode kerja yang baru di perusahaan. Situasi ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang tinggi, dan terlatih dengan harapan dapat memfokuskan kemampuan karyawan pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan sesuai yang direncanakan.

Sumber daya manusia pada dasarnya bersifat fleksibel, kualitasnya bisa naik maupun turun, karena itu sudah seharusnya sumber daya manusia yang terdiri dari karyawan, manajer serta jajaran atas diberi training agar *hardskill* dan juga *softskill*-nya semakin berkembang dan mampu beradaptasi dengan teknologi terbaru sesuai perkembangan zaman. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan (Akhmal Akhwanul, Fitiani Laia, 2019). Menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan keterampilan dan pengetahuan bukanlah hal yang mudah, mengingat bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda, maka dari itu perlu terlebih dahulu menyamakan atau menyatukan persepsi antar pemimpin dan karyawan maupun instansi atau organisasi dengan karyawan. Selanjutnya dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan yang sudah di jelaskan bahwa setiap orang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang berbeda, maka dibutuhkan pelatihan terlebih dahulu.

Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor sebagai penyedia layanan air minum dihadapkan oleh tuntutan untuk terus beradaptasi sesuai dengan perubahan dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital dalam memastikan operasional yang efisien serta kualitas pelayanan yang optimal. Sebagai perusahaan daerah yang dikuasai oleh pemerintah daerah dalam menyediakan pasokan air bagi masyarakat, Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor dituntut untuk dapat melayani pelanggannya dengan baik.

Instansi maupun perusahaan harus bisa mengelola karir serta mengembangkan karir karyawan dengan baik agar produktivitas dan loyalitas karyawan tetap terjaga. Pengembangan karir dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting karena berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan pengembangan karir yang jelas agar karyawan dapat semakin giat dan rajin dalam bekerja sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Masing-masing karyawan dilatar belakangi oleh beberapa tingkat pendidikan yang beragam. Hal tersebut tentunya menggambarkan bahwa kompetensi yang dimiliki antar masing-masing karyawan juga berbeda sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Selain itu, kesempatan pengembangan karir yang didapatkanpun berbeda. Namun, pengembangan karir yang dilakukan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor masih belum merata, karena sistem pelatihan pengembangan karir yang diberikan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan itu sendiri. Dimana, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA perlu mengikuti program sertifikasi terlebih dahulu jika ingin mengikuti proses ujian jenjang karir atau *assesment* untuk menaiki posisi/jabatan ke yang lebih tinggi, meskipun karyawan tingkat SLTA memiliki masa kerja yang lebih lama. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) dapat langsung mengikuti proses ujian jenjang karir atau *assesment* tanpa harus mengikuti sertifikasi terlebih dahulu. Data Pendidikan karyawan di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Pendidikan Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2021 – 2023

No	Uraian Pendidikan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Tetap	Tidak Tetap PKWT	Tetap	Tidak Tetap PKWT	Tetap	Tidak Tetap PKWT
1	Pasca Sarjana / S2	6	0	6	0	5	0
2	Sarjana / S1	145	7	142	8	147	7
3	Sarjana Muda / D3	21	0	21	0	23	4
4	SLTA	223	27	224	19	229	15
5	SLTP	10	0	10	0	10	0
6	SD	13	0	12	0	9	0
JUMLAH		418	34	415	27	423	26

Sumber: Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor, 2024

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA mendominasi dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Hal tersebut dapat memberikan gambaran bahwa pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA untuk meningkatkan posisinya masih belum optimal. Selain daripada itu, karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA perlu meningkatkan pendidikannya ke jenjang D3 ataupun S1 guna mendapatkan kesempatan program pengembangan karir lebih lanjut. Di satu sisi, pengembangan karir melalui pemberian kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan jenjang pendidikannya ke D3 atau S1 belum maksimal, karena jumlah karyawan tingkat SLTA yang semakin bertambah dari tahun 2021 – 2023. Jika karyawan tingkat SLTA ingin naik jabatan/posisi, maka karyawan tersebut harus mengikuti program sertifikasi dengan persaingan yang ketat, karena mesti bersaing dengan karyawan tingkat D3 atau S1. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

Pengembangan karir dapat mengindikasikan kepuasan kerja karyawan, karyawan yang keluar juga dapat mengindikasikan kepuasan kerja yang rendah bagi karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang rendah karena tidak terpenuhinya aspek yang mereka inginkan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga beberapa karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Rasa kepuasan kerja karyawan cenderung dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan dan melengkapi data kepuasan kerja karyawan, peneliti membuat *pra-survey* yang diberikan kepada karyawan sebagai responden. Berikut hasil *pra-survey* yang dilakukan terkait kepuasan kerja karyawan:

Tabel 2. Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

No	Pertanyaan	Menjawab Ya	Persentase (%)	Menjawab Tidak	Persentase (%)	Jumlah Orang
Kepuasan Terhadap Pekerjaan						
1	Saya merasa sudah puas dengan pekerjaan yang dijalani.	15	50.0%	15	50.0%	30
Kepuasan Terhadap Gaji						
2	Saya merasa perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk memperoleh kenaikan gaji	17	56.7%	13	43.3%	30

No	Pertanyaan	Menjawab Ya	Persentase (%)	Menjawab Tidak	Persentase (%)	Jumlah Orang
Kepuasan Terhadap Promosi						
3	Saya merasa promosi jabatan bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan sudah baik dan adil.	17	56.7%	13	43.3%	30
Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan						
4	Saya merasa telah mendapat dukungan moril untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui program pelatihan dan pengembangan karir.	14	46.7%	16	53.3%	30
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja						
5	Saya merasa hubungan antar rekan kerja perusahaan tidak didasarkan pada senioritas ataupun jabatan.	20	66.7%	10	33.3%	30

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari hasil *pra-survey* kepuasan kerja karyawan dalam tabel 2, masih adanya karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor yang merasa belum puas dengan pekerjaan yang dijalani. Selain daripada itu, ada karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor yang merasa belum mendapatkan dukungan moril untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui program pelatihan untuk pengembangan karir. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan yang rendah dan tidak terpenuhinya aspek yang mereka inginkan, seperti pengembangan karir akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri.

Karyawan yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak merasa puas. Ketidakpuasan karyawan berimbas pada psikologis karyawan hingga timbul sikap atau tingkah laku yang tidak sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek-aspek seperti keadilan dan kelayakan pekerjaan dan upah yang diberikan oleh perusahaan. Ketika aspek keadilan dan kelayakan tenaga kerja dipenuhi dengan baik, maka karyawan akan merasa puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dikarenakan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor adalah salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum dan dituntut untuk dapat melayani pelanggannya dengan baik.

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sikap puas atau tidak puas dari seorang karyawan di suatu instansi maupun perusahaan dapat diukur dari sejauh mana suatu instansi atau perusahaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan untuk mengembangkan karirnya dan dapat menjamin kehidupannya di masa yang akan datang. Menurut Sutrisno (2020), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja.

Tabel 3. Pra-Survey Pengembangan Karir Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

No	Pertanyaan	Menjawab Ya	Persentase (100%)	Menjawab Tidak	Persentase (100%)	Jumlah Orang
Prestasi kerja						
1	Saya merasa prestasi kerja yang dimiliki mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dapat meningkatkan jenjang karir saya.	20	66.7%	10	33.3%	30
Exposure						
2	Saya merasa selalu hadir rapat dan ikut berpartisipasi agar dikenal dan dapat membantu pengembangan karir saya.	20	66.7%	10	33.3%	30
Kesetiaan pada Organisasional						
3	Saya merasa mempunyai visi-misi yang jelas untuk turut mengembangkan perusahaan.	17	56.7%	13	43.3%	30
Mentor dan Sponsor						
4	Saya merasa terbantu dari adanya bimbingan karir di perusahaan.	18	60.0%	12	40.0%	30
Kesempatan Untuk Berkembang						
5	Saya merasa kesempatan karir dari perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan.	18	60.0%	12	40.0%	30

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari hasil *pra-survey* pengembangan karir dalam tabel 3, terdapat karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor yang merasa belum mempunyai visi-misi yang jelas untuk turut mengembangkan perusahaan. Di lain sisi, juga adanya karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor yang merasa kesempatan karir dari perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut tentunya akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Adapun tujuan penelitian ini, yaitu (1) menganalisis pengembangan karir pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor; (2) menganalisis kepuasan kerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor; (3) menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

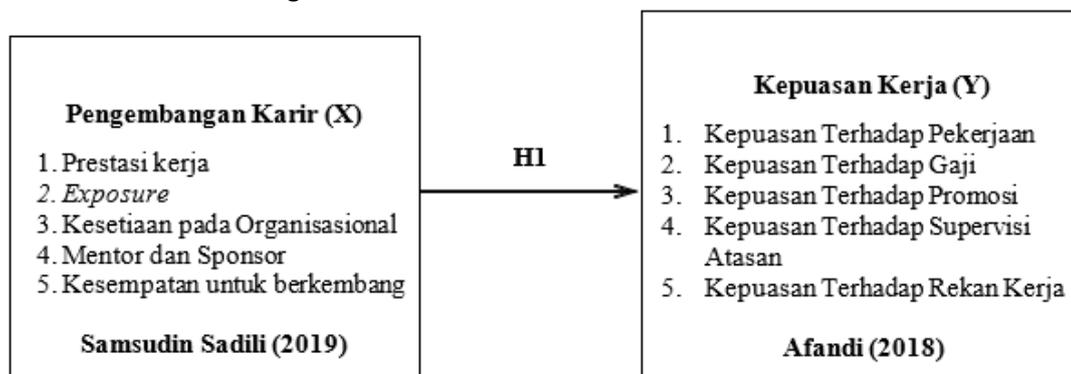
Pengembangan Karir

Menurut Sadili Samsudin (2019) mendefinisikan bahwa pengembangan karir merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. (1) H_0 pengembangan karir tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor; (2) H_1

pengembangan karir berpengaruh positif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data dan informasi untuk mengdeskripsikan objek penelitian dan memperoleh gambaran secara mendalam serta objektif. Metode penelitian yang digunakan, yaitu explanatory survey. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Metode kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan data kuantitatif adalah jumlah responden yang menjawab kuisisioner yang telah dibagikan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam terkait Pengembangan Karir (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Objek pada penelitian ini adalah karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor tahun 2024 dengan populasi sebanyak 397 karyawan sebagai staff. Dimana Pengembangan Karir (X) sebagai variabel bebas, serta Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis penelitian adalah karyawan sebagai *staff* di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Lokasi Penelitian ini di Jl. Siliwangi No.121, Sukasari, Kec. Bogor Tim., Kota Bogor, Jawa Barat 16142.

Data yang di kumpulkan peneliti dalam penelitian ini terdapat dua jenis data, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari wawancara dan fenomena yang terjadi di instansi dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD dan karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Data kuantitatif juga digunakan peneliti dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil menyebar kuisisioner sehingga dapat memperoleh data yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuisisioner tersebut. Jumlah kuisisioner pada penelitian ini 30 item pertanyaan dengan masing-masing 10 item pertanyaan pada tiap variabelnya.

Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2021) sampel merupakan bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut, dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak akan di teliti. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, teknik *purposive sampling* dilakukan dengan responden/karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor yang menjalani dan/atau mendapatkan kesempatan pengembangan karir.

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan sebagai *staff* di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Dalam penelitian ini, penulis mempersempit populasi dengan menghitung sampel menggunakan Rumus Slovin. Rumus Slovin biasa digunakan untuk pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Adapun Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel (jumlah responden)

N : Ukuran populasi

e : Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi; e = 0,05

Toleransi sebanyak 5% digunakan karena error 5% merupakan salah satu tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi pada penelitian Sugiyono (2021). Maka, untuk mengetahui jumlah sampel pada penelitian ini dapat menggunakan Rumus Slovin diatas dan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{397}{1 + 397 (0,05)^2}$$
$$n = \frac{397}{1.9775} = 200,75$$

Maka, jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 200 karyawan sebagai *staff* Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap pertanyaan pada skor total yang diperoleh menggunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021) reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor menggunakan analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2021) Penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif, selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rata-rata.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah terdapat variabel-variabel yang menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Untuk menguji penyimpangan asumsi klasik dapat dilakukan dengan cara pengujian sebagai berikut.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini, yaitu dengan menggunakan analisis grafik scatterplot.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang akan digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen tersebut. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X1 (Sugiyono, 2021)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat
(Pertimbangan terikat material)

r = Koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2021) Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Karir Pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Berdasarkan hasil total tanggapan mengenai variabel Pengembangan Karir, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 83,25%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Sangat Baik. Secara umum, tanggapan dari para responden mengenai indikator Prestasi kerja, *Exposure*, Kesetiaan pada Organisasional, Mentor dan Sponsor, dan Kesempatan Untuk Berkembang sudah baik. Namun, masih terdapat tanggapan yang di bawah nilai rata-rata, yaitu sebesar 79,40% pada indikator Prestasi Kerja dengan pernyataan "Saya merasa perhatian pimpinan terhadap karyawan telah sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki karyawannya."

Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Prestasi Kerja, yaitu adanya beberapa karyawan yang merasa belum diberikan perhatian pimpinan untuk mendapatkan kesempatan karir meskipun karyawan tersebut sudah berprestasi dalam bekerja. Hal ini tentunya dapat mengkhawatirkan, karena karyawan akan rentan merasa tidak puas terhadap perhatian dari atasan/pimpinan dan kesempatan pengembangan karir yang ada di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Sehingga perlu adanya perhatian lebih untuk para karyawan, khususnya yang berprestasi untuk diberikan kesempatan karir menaiki posisi/jabatan yang lebih tinggi sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan, perhatian pimpinan, dan kesempatan untuk berkembang yang diberikan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Berdasarkan hasil total tanggapan mengenai variabel Kepuasan Kerja Karyawan, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 83,51%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Sangat Baik. Secara umum, tanggapan dari para responden mengenai indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan, Kepuasan Terhadap Gaji, Kepuasan Terhadap Promosi, Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan, dan Kepuasan Terhadap Rekan Kerja. Namun, masih terdapat tanggapan yang di bawah nilai rata-rata, yaitu sebesar 80,00% pada indikator Kepuasan Terhadap Promosi dengan pernyataan "Saya merasa promosi jabatan bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan sudah baik dan adil."

Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Kepuasan Terhadap Promosi, yaitu para karyawan merasa promosi jabatan belum baik dan adil. Hal ini tentunya dapat mengkhawatirkan, karena akan membuat karyawan rentan untuk mengajukan pengunduran diri karena merasa tidak puas dengan promosi jabatan yang diberikan. Sehingga Kepuasan Kerja Karyawan dalam hal Kepuasan Terhadap Promosi harus diperhatikan dan diperbaiki lagi agar promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan lebih adil dan merata, khususnya bagi karyawan senior dengan masa kerja > 10 tahun meskipun dengan tingkat pendidikan SLTA / Sederajat.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,171 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.97208$. Artinya, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan, maka H1 diterima. Selain daripada itu, dapat dijelaskan bahwa R Square memiliki nilai sebesar $R^2 = 0,687$. Artinya, kontribusi yang diberikan variabel Pengembangan Karir sebesar 68,7% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Sedangkan 31,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar Pengembangan Karir. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fadilatunnisa (2023), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan serta diuraikan di atas, maka penulis telah memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) berdasarkan hasil total tanggapan mengenai variabel Pengembangan Karir, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 83,25%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Sangat Baik; (2) berdasarkan hasil total tanggapan mengenai variabel Kepuasan Kerja Karyawan, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 83,51%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Sangat Baik; (3) hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka H1 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Noë, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & M.Wright, P. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management* 8th ed. New York: McGraw-Hill Education.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli)*. Indomedia Pustaka.
- Arif Yusuf Hamali (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Armstrong, M. (2020). *Handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 16 Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fadilatunnisa, N. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian Mine Operation) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan)*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personal & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, (1).
- Hasibuan (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, M.M. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Lestari, Tri, Septian Ragil Anandita, and Wisnu Mahendri. 2023. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang." *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1 (2): 51–59. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i2.328>.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Nduru, Rista, Windy Romatua Malau, and Retno Purwani Setyaningrum. 2024. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Self Efficacy Di PT. Bahana Unindo

- Teknik." *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis* Volume 2, Nomor 1 (2002): 505–11.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Pematangsiantar, Cabang, Michael Fernando Sihombing, Darwin Lie, and Erbin Chandra. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Pematangsiantar" 2 (2): 33–39.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo Siswanto (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Sitompul, Doly Hasiholan, Dicky Sinaga, Iren Maruba Sitanggang, and Mas Intan Purba. 2021. "Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Sinar Jernih Suksesindo." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business* 4 (3): 432–40. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.321>.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suwartiningsih, S. W., Sabtohadhi, J., & Mallu, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 19(1).
- Wang, Wanberg (2017). 100 Years of Applied Psychology Research on Individual *Careers: From. Journal of Applied Psychology*.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wong, Y. W., & Wong, Y. T. (2017). *The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention: A test of two competing models. Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2017-0001>.