

Analisis Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mediamaz Solusindo Nusantara

Tekni Megaster¹Fida Arumingtyas²
Universitas Muhammadiyah Tangerang Jl.Perintis Kemerdekaan I

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan di PT Mediamaz Solusindo Nusantara. Metode yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada karyawan menggunakan skala likert. Responden yang digunakan sebanyak 67 orang karyawan, menggunakan program software SPSS 25, analisa data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan korelasi regresi linier berganda. Teknik sampling yang diperoleh dari sampel sebanyak 67 responden, teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan; (2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstrack

The purpose of this study was to determine the effect of the *career development* on employee performance, *Job Satisfaction* on employee performance and simultaneous *Career Development* and *Job Satisfaction* could affect employee performance at PT Mediamaz Solusindo Nusantara Tangerang. Methods used in this research is by distributing questionnaires to employees is using a Likert Scale, respondents who used as many as 67 employes, using SPSS 25 software programs, data analysis performed using validity, reliability and correlation of multiple linear regression. Sampling techniques were obtained from a sample of 67 respondents, data analysis techniques using multiple linear regression. The result showed that ; (1) *Career Development* significant effect on employee performance; (2) *Job Satisfaction* significantly influence employee performance; (3) *Career Development* and *Job Satisfaction* significantly influence employee performance.

Keywords: *Career Development, Job Satisfaction, and, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai unsur utama dari seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan untuk mempertahankan *reputasi* penting ditentukan dari kualitas kinerja seluruh sumber daya manusia. Untuk itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya guna meningkatkan kinerja yang maksimal. Ketersediaan sumber daya alam yang melimpah tidak ada nilai jualnya jika tidak dapat dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia.

Kinerja yang baik haruslah menjadi perhatian oleh seluruh *activis* perusahaan, hal ini sangat penting guna mencegah terjadinya penurunan kinerja, baik secara individu maupun kelompok dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dapat dicapai oleh setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Badriyah (2019:136), "Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan karyawan atau organisasi". Karyawan akan bekerja dengan

baik jika ada kepastian jenjang karier di dalam manajemen perusahaan, karena itu perusahaan harus bisa membuat kebijakan pengembangan karier yang jelas bagi karyawannya. Kebijakan pengembangan karier yang jelas, karyawan akan merasa puas, mempunyai harapan masa depan yang lebih terang, sehingga tercapailah target perusahaan.

Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan dengan karakteristik individu. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Menurut Mangkunegaran (2017:77), "Pengembangan karier yaitu aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal".

Tingkatan karier di PT Mediamaz Solusindo Nusantara, berbentuk piramida yang menggambarkan posisi dasar karyawan dengan jumlah terbanyak dari keseluruhan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. 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 (2015:620), "Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja".

PT Mediamaz Solusindo Nusantara merupakan salah satu perusahaan jasa dan Supplier di Tangerang. Pelanggan melakukan pemesanan dengan kuantitas yang berbeda tiap bulannya. Pesanan yang diterima tersebut harus diselesaikan jika tidak biaya akan terbebankan ke internal perusahaan. Manajemen perusahaan PT Mediamaz Solusindo Nusantara setiap akhir tahun melakukan penilaian kinerja karyawannya melalui atasan langsung, setelah laporan penilaian kinerja karyawan masuk ke divisi HRD, banyak yang memerlukan peninjauan dan peningkatan yang merugikan perusahaan, maka diputuskan pengembangan karier karyawan sesuai kebutuhan dan kemampuan karyawan. Setiap karyawan yang telah bergabung di dalam perusahaan tentu mempunyai impian karier dimasa yang akan datang. Rencana karier yang telah dibuat oleh karyawan akan menjadi kenyataan jika ada pengembangan karier yang sistematis dan terprogram dari manajemen perusahaan. Kebijakan pengembangan karier yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan karyawan, karyawan akan merasa kurang dihargai, tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, tidak ada harapan untuk masa depan. Penelitian yang dilakukan ini berdasarkan referensi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menanti Sambiring (2018), Yang berjudul Pengaruh Kebijakan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Malem Kabanjahe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabanjahe. Variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabanjahe.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:14).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mediamaz Solusindo Nusantara. Data populasi sebanyak 67 orang. Untuk pengambilan data, dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert yang berisi mengenai pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dengan 5 alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi : Pengembangan Karir (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Alasan penelitian ini dilakukan dengan regresi berganda dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan masing-masing variabel diukur melalui indikator-indikator, sehingga perlu dilakukan uji kelayakan model apakah model yang dianalisis dalam penelitian ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda Pengembangan Karir (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS	Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
Berdasarkan tabel 1 diperoleh koefisien persamaan regresi berganda sebagai berikut: Y= -2,471 + 0,203 X ₁ - 0,668 X ₂ , Konstanta sebesar -2,471 artinya jika Pengembangan Karir dan kepuasan kerja nilainya 0 maka, tingkat kinerja karyawan nilainya sebesar -2,471. Koefisien regresi variabel pengembangan karir 0,203 artinya jika bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,203. Koefisien regresi variabel kompensasi 0,668 artinya jika bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap.	1	(Constant)	-2,471	3,628		-,681	,498
		PENGEMBANGAN KARIER	,203	,133	,163	2,533	,002
		KEPUASAN KERJA	,668	,101	,702	6,590	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Berganda Pengembangan Karir (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Mod	R	R	Adjusted	Std. Error	Change Statistics

Sumber Data	Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
diolah SPSS	1	,832 ^a	,693	3,28752	,693	72,114	2	64	,000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh nilai korelasi R sebesar 0,832, karena hasil perhitungan tersebut berada di antara 0,80-1,00 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,693	,683	3,28752

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER

Sumber : Data diolah SPSS

Dari hasil tabel 3, dapat dilihat nilai R Square adalah 0,693. Koefisien determinasi sebesar 0,693 menunjukkan bahwa 69,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dari variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 30,7% dijelaskan oleh sebab lainnya diluar penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data diolah SPSS	Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa		B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	-2,471	3,628		-,681	,498
		PENGEMBANGAN KARIER	,203	,133	,163	2,533	,002
		KEPUASAN KERJA	,668	,101	,702	6,590	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai t_{hitung} pada variabel pengembangan karir (X_1) adalah sebesar 2,553 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t_{hitung} 2,553 lebih besar dari t_{tabel} 1,997 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa Nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 6,590 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t_{hitung} 6,590 lebih besar dari t_{tabel} 1,997 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.23. Hasil Uji F pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1558,779	2	779,389	72,114	,000 ^b
	Residual	691,699	64	10,808		
	Total	2250,478	66			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER

Sumber : Data diolah SPSS

karena f hasil lebih tinggi daripada f tabel, yaitu F_{hitung} 72,114 > F_{tabel} 3,14 maka dengan hal ini variabel independen (Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Artinya perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mediamaz Solusindo Nusantara

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Dari analisa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Mediamaz Solusindo Nusantara Berdasarkan hasil uji Pengembangan Karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung > t tabel, (2,553 > 1,997) yang berarti H_a diterima H_0 ditolak.
2. Dari analisa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Mediamaz Solusindo Nusantara Berdasarkan hasil uji kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai t hitung > t tabel, (6,597 > 1,997) yang berarti H_a diterima H_0 ditolak.
3. Dari analisa koefisien determinasi menunjukkan bahwa R Square adalah 0,693 atau 69,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69,3% dan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Dari analisa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Mediamaz Solusindo Nusantara Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 72,114 > F_{tabel} 3,14$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Manajer perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya pengembangan karir. Hal ini bisa dilakukan dengan cara perusahaan memberikan fasilitas yang memadai agar memberikan kenyamanan karyawan sehingga terwujudnya kelancaran dalam operasional pekerjaan dan kesempatan untuk lebih berkembang.
2. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang mungkin ikut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja di PT. Mediamaz Solusindo Nusantara

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
Mangkunegaran, A.A Anwar Prabu.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- [2] Menanti Sembirng. Jurnal Ilmiah Stindo Profesional (STIPRO) 5 (Mei 2019), 21 - 29
- [3] Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- [4] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta