

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

**Eman Sulaeman¹, Najla Nurul Husnina², Sri Ayu Lestari³,
Sekar Nirwana Ros Sinta Aji⁴, Yossy Marsyatrinsa⁵**

1,2,3,4,5 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail: emansulaeman1

Abstrak

Pengembangan karir merupakan proses dan aktivitas yang mempersiapkan karyawan untuk peran masa depan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah agar mengetahui apakah pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah studi literatur melalui teknik pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, pengembangan karir; dan (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Pengembangan karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja

Abstract

Career development is a process and activity that prepares employees for future roles in an organization or company. The purpose of this research is to find out whether career development and motivation affect employee job satisfaction. The method used is literature study through library data collection techniques, reading and taking notes, and processing research materials. The results of this study indicate that: (1) career development has a positive effect on job satisfaction, which means that career development can increase employee job satisfaction; (2) work motivation has a positive effect on employee job satisfaction, career development; and (3) that career development and motivation have a significant effect on job satisfaction.

Keywords : Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan adalah Sumber daya manusia (SDM). Organisasi yang baik dengan mempunyai citra positif di kalangan masyarakat tidak akan mengenyampingkan pengembangan kualitas dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat besar. Salah satu tugas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah membentuk pengembangan karir dan motivasi kerja sedemikian rupa sehingga tercapai kepuasan.

Menurut Siagian (2007, p. 117), pengembangan karir adalah perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya, sedangkan menurut Stone dalam Gomez (2007, p. 213), pengembangan karir menunjukkan proses dan aktivitas persiapan karir. seorang karyawan untuk organisasi masa depan.

Pengembangan karir perusahaan dinilai baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, promosi, peningkatan karir, pelatihan staf, jenjang karir dan perencanaan kerja. Motivasi kerja yang baik yang diberikan perusahaan didasarkan pada pembagian upah, tunjangan perumahan, tunjangan pensiun, hubungan dengan rekan kerja, atasan, penghargaan dan hadiah, promosi, kebebasan berbicara, serta evaluasi dan kritik. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah daya penggerak atau tenaga pendorong yang dimiliki atau dibawa oleh setiap individu dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan sedemikian rupa sehingga individu tersebut mau bertindak, bekerja dan aktif guna menggunakan segala kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai yang diinginkan. tujuan, seperti Sebelumnya. ditentukan. Mencapai motivasi kerja yang tinggi memerlukan perhatian khusus kepada karyawan agar tujuan laba perusahaan menjadi berkelanjutan. Seperti yang dikemukakan Stephen P. Robbins dalam buku Hasibuan (2011, hlm. 219), motivasi adalah keinginan untuk mencapai tujuan organisasi seoptimal mungkin, yang bergantung pada kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan spesifik individu. Karyawan dapat termotivasi jika tujuan perusahaan didasarkan pada kepentingan dan kebutuhan karyawan. Heidjrachman dan Husnan (2002, p. 194) mengemukakan beberapa faktor motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu gaji yang baik, kerja yang aman, rekan kerja, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang bermakna. Motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang yang meningkatkan etos kerja. Karyawan yang termotivasi dengan baik juga mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Selain itu ada kepuasan kerja yang meliputi berbagai hal seperti kondisi seseorang dan kecenderungan perilaku. Kepuasan tersebut tidak terlihat dan nyata, tetapi dapat diwujudkan sebagai hasil kerja. Salah satu hal yang paling penting adalah memotivasi karyawan agar lebih produktif. Menurut Hasibuan (2007, p. 202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan dalam kombinasi kerja-santai. cenderung harus berinteraksi secara langsung untuk mencapai tujuan masing-masing.

METODE

Jenis penelitian ini adalah pencarian pustaka dengan teknik studi literatur. Metode ini menggunakan metode pengumpulan data pustaka untuk membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian (Zed, 2008). Penelitian literatur dipahami sebagai penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti dengan mengumpulkan serangkaian buku dan jurnal yang berkaitan dengan suatu masalah atau tujuan penelitian. Teknik ini dilakukan dengan tujuan mengungkap berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi dan dipelajari sebagai bahan referensi untuk membahas hasil penelitian.

Studi literatur dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama untuk memperoleh dan membangun landasan teoretis, kerangka pemikiran, dan menemukan perancah atau dasar untuk membangun spekulasi awal atau hipotesis penelitian. Melakukan studi literatur memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan lebih dalam tentang masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan karir

Menurut Stone dalam Kadarisman (2013, hlm. 322-323), pengembangan karir adalah proses persiapan dan perilaku untuk posisi karyawan di masa depan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan ini membutuhkan pemahaman bahwa perusahaan atau manajer SDM telah membuat rencana awal sumber daya yang dibutuhkan dan siap memungkinkan karyawan untuk berkembang secara profesional saat bekerja.

Namun, menurut Fahmi (2013, p. 250), pengembangan karir didefinisikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan praktik yang meningkatkan kemampuan karyawan

untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang berubah serta kebutuhan pelanggan dan klien. Program pengembangan karir meningkatkan kinerja karyawan secara tepat sasaran untuk karir selanjutnya. Pengembangan karir adalah sekelompok orang yang belajar selama kehidupan kerja mereka di lingkungan bisnis.

Program pengembangan karir karyawan suatu organisasi sangat penting untuk kemajuan organisasi yang bersangkutan, terutama pada saat informasi dan teknologi berkembang pesat. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan dan meningkatkan faktor pengembangan karir tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang. Hasil penelitian (Ernur, Machasin dan Marhadi, 2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga dorongan, keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat mendorong dan memotivasi seseorang untuk mengurangi dan terlibat dalam aktivitas diri.

Setiap organisasi ingin mencapai tujuannya. Peran peserta sangat penting dalam mencapai tujuan ini. Untuk menyesuaikan orang dengan kebutuhan organisasi, kita perlu memahami motivasi orang-orang yang bekerja di organisasi. Karena motivasi ini menentukan perilaku orang-orang di tempat kerja. Dengan kata lain, tindakan adalah yang paling sederhana.

Menurut Siswanto (2005, p. 119), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan pikiran dan sikap mental seseorang yang memberi energi, merangsang perilaku, dan membimbing perilaku menuju pemenuhan kebutuhan dan mengurangi ketidakseimbangan.

Kebutuhan bersifat fisik, biologis, dan sosial ekonomi. Namun yang lebih penting adalah adanya kebutuhan sosio-psikologis seperti persetujuan, penghargaan, keselamatan, perlindungan, keamanan dan jaminan sosial.

Motivasi sebagai proses psikologis manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa faktor motivasi dipisahkan dari faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan. Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan internal dan eksternal yang memaksa karyawan untuk memilih aktivitas yang sesuai dan mengadopsi pola perilaku tertentu. Idealnya, tindakan tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkenaan dengan pengukuran motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kemampuan untuk membimbing seseorang agar mencapai tujuan tertentu berdasarkan tujuan tertentu dan untuk bertindak sesuai dengan perilaku yang diinginkan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak sisi, salah satunya adalah yang memuaskan dan tidak. Kepuasan kerja biasanya hanya rata-rata dari berbagai perbandingan, tidak ada yang mutlak. Kepuasan kerja memungkinkan karyawan untuk merasakan bahwa pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan. Perbedaan sikap orang terhadap pekerjaan mencerminkan harapan mereka akan pengalaman kerja yang menyenangkan.

Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah kesenangan individu sebagai evaluasi positif terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungan kerja yang sesuai. Di sisi lain, Davis Mangkunegaras (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung karyawan di tempat kerja. Usman (2011) kemudian menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya semua kebutuhan karyawan pada suatu titik tertentu dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor yang menjamin kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh individualitas masing-masing karyawan. Menurut Sutrisno (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah 1) faktor psikologis, 2) faktor sosial, 3) faktor fisik, dan 4) faktor ekonomi. Di sisi lain, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kehadiran karyawan dan faktor terkait pekerjaan. Dari faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang

memegang peranan penting bagi perusahaan.

Sistem Berkenaan dengan pengukuran motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kemampuan membimbing seseorang untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan tujuan tertentu untuk bertindak sesuai dengan perilaku yang diinginkan.

Indikator dan Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang nyaman, dan ia sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari etos kerja, disiplin dan prestasi kerja kami. Kepuasan kerja berasal dari pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi antara bekerja dan tidak bekerja. Menurut Rivai (2009, p.860), indikator kepuasan kerja diukur dengan: Pertama, isi pekerjaan, yaitu terjadinya tugas-tugas yang sebenarnya, dan pengelolaan pekerjaan. Karyawan senang ketika pekerjaan mereka dianggap menarik, menawarkan kesempatan belajar, dan menerima tanggung jawab. Kedua, sutradara. Artinya, kepedulian dan hubungan baik dari atasan kepada bawahan yang membuat karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi tempat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, pengawasan yang buruk dapat meningkatkan perputaran dan ketidakhadiran karyawan. Ketiga adalah organisasi dan manajemen, kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil untuk menjamin kepuasan karyawan. Keempat adalah peluang promosi, kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan keterampilan saat bekerja, yang mengarah pada kepuasan kerja karyawan. Kelima, gaji atau insentif. Ini adalah jumlah kompensasi yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaan, apakah itu memenuhi kebutuhan atau tidak dan dianggap masuk akal. Keenam Kolega, hubungan yang saling mendukung dan peduli antar rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat, yang berujung pada kepuasan kerja bagi karyawan. Terakhir, kondisi kerja, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang akan dilakukan.

Usman (2010, p. 497), sebaliknya, menjelaskan dalam bukunya bahwa kepuasan kerja dimotivasi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, keamanan, pengaruh interpersonal, kondisi lingkungan kerja, dan peluang untuk pengembangan keterampilan dan peningkatan diri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan antara pengembangan karir dan pengembangan profesional, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengembangan karir, ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers
- 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
- Usman, P. D. (2019). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Bandung: Bumi Aksara.
- Winardi, P. D. (2018). Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.