

PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. JASA RAHARJA (PERSERO)

KOTA PALOPO

**The Influence Of Career Development On Employees' Job  
Satisfaction At PT. Service Raharja (Persero) Palopo City.**

**Jusmaniar<sup>1</sup>, Ahmad Suardi,<sup>2</sup> Harmita Sari<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Muhammadiyah Palopo

<sup>1</sup>Kota Palopo – 082138225842,

e-mail: [1nhiar.puspitasari24@gmail.com](mailto:1nhiar.puspitasari24@gmail.com)

**ABSTRACT**

*PT. Jasa Raharja is one of the state-owned companies engaged in insurance and accidents whose business operations are the implementation of the Act. No.33. This study aims to determine the effect of career development on job satisfaction of employees of PT. Jasa Raharja (Persero) Palopo City. The population selected in the study were all employees of PT. Jasa Raharja (Persero) Palopo City as many as 32 people, researchers took a sample of 32 people, with the sampling technique using saturated sampling. The data analysis method used is simple linear regression analysis. The results showed that career development had a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Jasa Raharja (Persero) Palopo City. With good career development, employees will feel motivated so as to create a sense of satisfaction in carrying out the work. With the existence of a career development program, it can further increase the encouragement or motivation of employees to achieve more and make maximum contributions to the company.*

**Keywords:** Career development, job satisfaction

**ABSTRAK**

PT. Jasa Raharja merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang asuransi dan kecelakaan yang operasionalisasi usahanya merupakan implementasi dari UU. No.33. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo sebanyak 32 orang, peneliti mengambil sampel sebanyak 32 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

**Kata kunci:** Pengembangan karir, kepuasan kerja

## 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 mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang loyal serta mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipisahkan oleh pengembangan karir karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Akhmal, 2017). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Aritonang, 2019).

PT. Jasa Raharja merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang asuransi dan kecelakaan yang operasionalisasi usahanya merupakan implementasi dari UU. No.33 (pertanggungjawaban kecelakaan lalu lintas jalan). PT. Jasa Raharja berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat Indonesia. Dan untuk bisa mencapai tujuan organisasi tersebut harus ada kerja sama yang baik di antara semua pihak, baik antara organisasi dan sumber daya manusianya, pimpinan dan bawahan, serta sesama karyawan, sehingga organisasi bisa berfungsi secara efektif. Kondisi di PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo menunjukkan masih ada beberapa karyawan yang belum puas terhadap pengembangan karir yang ada.

Berdasarkan hasil prariset dengan HRD PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo yang berkenaan tentang kepuasan kerja karyawan, penulis menemukan fenomena masalah yang terjadi pada PT. Jasa Raharja sekarang ini, permasalahan tersebut bisa dilihat dari naiknya jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya mengindikasikan menurunnya kepuasan kerja

karyawan. Hal tersebut terjadi karena kurang baiknya hubungan sesama karyawan, adanya permasalahan yang dihadapi karyawan salah satunya mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan atau jabatan yang diperolehnya. Fenomena masalah pengembangan karir di PT. Jasa Raharja adalah keluar karyawan dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan rekan kerja yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

### Desain dan Bentuk Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah studi ilmiah yang sistematis tentang bagian dan fenomena serta kualitas hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data ini menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo dan waktu penelitiannya  $\pm$  3 Bulan.

### Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian primer. Data Primer merupakan data empiris dari informan. Pada penelitian ini data yang di peroleh peneliti melalui proses wawancara, observasi maupun membagikan kuesioner langsung terkait Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota yang dijadikan sebagai informan. penelitian ini menggunakan sampel *purpose sampling*.

#### 1) Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis informasi yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bilangan atau angka (Sugiyono, 2011:15). Penelitian ini mengenai Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo.

#### 2) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah data primer yang merupakan data empiris dari

informan Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer berupa Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Jasa Raharja (Persero).

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo sebanyak 32 orang. Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo sebanyak 32 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi yang ada.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan. Sedangkan studi pustaka adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, skripsi, tesis, dan sebagainya. Metode studi pustaka berupa penelitian terdahulu dan informasi lainnya digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah pelanggan dan karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan satu variabel dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi sederhana yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- x = Pengembangan Karir
- e = Error

Pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear sederhana dilakukan dengan melakukan uji berikut ini:

#### (a) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tujuan pengukuran uji-t adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel

independen secara independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05% dengan kondisi sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig  $t > 0,05$  maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.
- 2) Jika nilai Sig  $t < 0,05$  maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

#### (b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk keseimbangan atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang ditentukan oleh variabel bebas. Pada kolom *adjusted R<sup>2</sup>* dapat diketahui berapakah persentase yang bisa dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara itu, sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### (a) Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,798	3,443		2,265	,031
	Pengembangan Karir	,819	,089	,860	9,238	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

$$Y = 7,798 + 0,819X + e$$

Dari persamaan di atas dapat di jelaskan bahwa nilai t hitung pengembangan karir (X) adalah 9,238. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian ( $32-2 = 30$ ). Nilai signifikan pada  $\alpha=5\%$ , sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 30, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,697. Nilai t-hitung pengembangan karir  $>$  t-tabel ( $9,238 > 1,697$ ), dengan demikian hipotesis 1 diterima. Ini berarti bahwa variabel pengembangan karir signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo.

- 1). Nilai a (konstanta) sebesar 7,798, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka kepuasan kerja sebesar 7,798.
- 2). Nilai koefisien pengembangan karir (b) sebesar 0,819. Artinya, setiap ada kenaikan variabel pengembangan karir (X) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,819.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung pengembangan karir lebih besar dari nilai t-tabel, dimana t tabel sebesar 1,697 dan t hitung

sebesar 9,238 ( $9,238 > 1,697$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel pengembangan karir signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo. Kepuasan kerja karyawan akan mendorong terwujudnya pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses melalui individu pegawai mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen karir adalah proses melalui organisasi, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan sekumpulan orang-orang yang berbobot guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. Jadi agar pengembangan karir berjalan dengan baik, maka harus diciptakan keselarasan antara perencanaan karir yang dilakukan oleh pegawai dengan manajemen karir yang diterapkan oleh organisasi.

Sejalan pula dengan penelitian Akhmal (2017) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan hasil penghitungan uji Determinasi diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,294 atau 29%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 29% sedangkan sisanya sebesar ( $100-29\% = 71\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Palopo. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

#### **SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Akhmal, Akhwanul. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7 (1): 20-24.
- Al Hakim, Yusuf Rahman. 2018. Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Global*, 3(1): 8-19
- Amalia, Kartika. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Agent PT. Jasa Raharja Putera Cabang Yogyakarta*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Depok.
- Aritonang, Kromei L. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5 (1): 53-60.
- Asepta, Uki Yonda. 2017. Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Jibeka*, 11(1): 1-15.
- Bahri, Syaiful. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18 (1): 9-15.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta Barat.
- Ghozali, Imam. 2012. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Greenberg dan Baron. 2013. *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Handoko, Dicky Surya. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1): 11-24.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Hidayat, Alimul AA. 2013. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.

- Jufrizen. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1): 36-49.
- Lisdiani, Vendriana. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Diponegoro*, 8(1): 15-26.
- Mangkunegara, AP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Raymond, Noe. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta Barat.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Saryono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Nuha Medika. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suryadani, Shelvi Aprilia. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (3): 1-10.
- Tambengi, Kevin F.S. 2016. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut. *Jurnal Emba*, 4 (4): 1088-1097.
- Wijaya, Muslim. 2017. Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3 (1): 1-8.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.