

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DANA
PENSIUN TELKOM BANDUNG**

***THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT ON THE JOB SATISFACTION OF DANA PENSIUN
TELKOM***

Rizal Rachmadi¹⁾, Anita Silvianita²⁾

^{1,2)}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung
¹rizalrachmadi69@gmail.com, ²anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y1) di Dana Pensiun Telkom Bandung. Peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Dana Pensiun Telkom Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan Sampel dilakukan dengan metode *probability sampling*. Responden dalam penelitian ini 70 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom Kota Bandung. Terbukti dari hasil koefisien determinasi sebesar 77%, sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to determine the influence of career development (X1) on employee work satisfaction (Y1) in Telkom pension fund Bandung. A very important role in an organization can be measured from its performance level. The purpose of this research is to know and analyze how to influence career development on employee satisfaction in Telkom pension fund Bandung. This research uses quantitative methods with a type of descriptive research. Sampling is done by probability sampling method. Respondents in this study 70 employees. Data analysis techniques used are descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results of this study stated that there was a positive and significant influence between career development on employee satisfaction in Telkom retirement Fund of Bandung. Proven from the coefficient of determination of 77%, while the remaining 23% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Human Resource Management, Career Development, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dana Pensiun Telkom adalah badan hukum berupa dana pensiun pemberi kerja (DPPK) yang menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti bagi karyawan Telkom. Pada Dana Pensiun kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan dapat dilihat dari harapan tiap - tiap karyawan dengan kenyataan pada perusahaan. Kepuasan kerja sering kali dihubungkan dengan *employee engagement*. *Employee engagement* atau keterikatan karyawan merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli. Penelitian yang dilakukan oleh Vorina *et al* (2017) yang menunjukkan bahwa hubungan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan secara statistik, sehingga jika *employee engagement* meningkat maka nilai kepuasan kerja juga akan meningkat. Berdasarkan variabel kepuasan kerja Dana Pensiun Telkom, peneliti menggunakan data *employee engagement* sebagai berikut:



Gambar 1. Employee Engagement Index Tahun 2017 – 2019

Sumber : Dana Pensiun Telkom

Berdasarkan data *employee engagement* Dana Pensiun Telkom diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2017 dan 2019 telah memenuhi target yang telah disepakati. Namun pada tahun 2018 mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang hendak dicapai. Lalu, berdasarkan data tersebut Dana Pensiun Telkom dikategorikan dalam posisi yang rendah bila dibandingkan dengan industri sejenis pada 3 tahun terakhir. Maka dalam meningkatkan *employee engagement*, perusahaan telah berupaya, diantaranya adalah melalui program pengembangan karier bagi karyawan. Dengan adanya kegiatan pengembangan karier, Dana Pensiun Telkom berharap adanya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Hal ini diharapkan dapat membuat karyawan termotivasi untuk mewujudkan rencana karier pribadinya, sehingga menciptakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Dan diketahui berdasarkan data tersebut pada tahun 2018 dan 2019 bahwa tidak adanya perpindahan jabatan secara struktural maupun kenaikan level/grade. Upaya Dana Pensiun Telkom mengelola serta melakukan pengembangan karier itu dengan cara melakukan pelatihan. Pelatihan dinilai Dana Pensiun Telkom menjadi salah satu modal utama perusahaan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan mencapai tujuan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan oleh Dessler (2015:284), bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Selain itu Peneliti juga melakukan Pra-Survey kepada 14 orang karyawan dan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbilang masih minim karena masih terdapat karyawan yang memberikan respon negatif terhadap pernyataan yang terdapat di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat disimpulkan dari hasil pra survey kepuasan kerja pada Dana Pensiun Telkom dinilai belum baik, karena karyawan Dana Pensiun Telkom belum mendapat rasa kebebasan untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas, karyawan belum merasa puas atas upah yang diterima dari beban kerja yang diberikan serta karyawan belum merasa puas terhadap frekuensi waktu dan kebijakan mengenai promosi karyawan. Pengembangan karier menjadi salah satu upaya perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan, yang diharapkan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dana Pensiun Telkom.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimana Pengembangan Karier pada Dana Pensiun Telkom?
- Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom?
- Bagaimana pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dana Pensiun Telkom?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karier menurut persepsi karyawan Dana Pensiun Telkom.
- Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pada Dana Pensiun Telkom.
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom

2. Tinjauan Pustaka

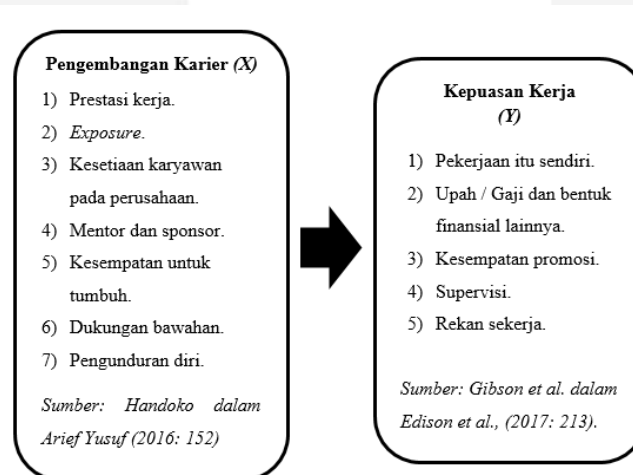
2.1 Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2017:291) Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi bisnis secara efektif. Sedangkan menurut Umam dalam Yusuf (2016: 203) mengemukakan bahwa nilai pekerjaan dan kebutuhan – kebutuhan dasar. Nilai – nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan, dimana nilai – nilai tersebut harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan – kebutuhan dasar karyawan tersebut. Dan Menurut Sunyoto (2015:211) Kepuasan kerja adalah di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dimensi Kepuasan Kerja menurut Gibson *et al* yaitu : Pekerjaan itu sendiri, Upah/gaji dan bentuk finansial lainnya, Kesempatan promosi, Supervisi, Rekan sekerja

2.2 Pengembangan Karier

Menurut Samsudin dalam Yusuf (2016:153) pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karier menurut Flippo dalam Priansa (2017:188) adalah serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah, tetapi masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan, dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Sedangkan menurut Zailani (2015) pengembangan karir adalah semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Adapun dimensi Pengembangan Karier menurut Handoko dalam Yusuf (2016:152) yaitu : Prestasi Kerja, *Exposure*, Kesetiaan karyawan pada perusahaan atau organisasi, Pemanfaatan mentor dan sponsor, Kesempatan untuk tumbuh, Dukungan para bawahan dan pengunduran diri.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran
Sumber : Hasil Olahan Data peneliti

Berdasarkan landasan teori dari kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah “Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dana Pensiun Telkom Bandung.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kuantitatif kasual. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik sampling jenuh karena populasi digunakan relatif kecil. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan Dana Pensiun Telkom kota Bandung yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan

jumlah anggota populasi itu sendiri. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

	No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y (Kepuasan Kerja Karyawan)	1.	0,657	0,361	Valid
	2.	0,702	0,361	Valid
	3.	0,715	0,361	Valid
	4.	0,734	0,361	Valid
	5.	0,475	0,361	Valid
	6.	0,456	0,361	Valid
	7.	0,714	0,361	Valid
	8.	0,666	0,361	Valid
	9.	0,651	0,361	Valid
	10.	0,470	0,361	Valid

Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier

	No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X (Pengembangan Karier)	1.	0,395	0,361	Valid
	2.	0,484	0,361	Valid
	3.	0,641	0,361	Valid
	4.	0,672	0,361	Valid
	5.	0,586	0,361	Valid
	6.	0,594	0,361	Valid
	7.	0,632	0,361	Valid
	8.	0,690	0,361	Valid
	9.	0,614	0,361	Valid
	10.	0,741	0,361	Valid
	11.	0,593	0,361	Valid
	12.	0,580	0,361	Valid
	13.	0,594	0,361	Valid
	14.	0,632	0,361	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan memiliki korelasi yang lebih dari nilai batas (R tabel) dan dinyatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	10

Hasil Uji Reabilitas Pengembangan Karier

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	14

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, dapat dilihat pada tabel Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan *reliabel*

4.2 Teknik Analisis Data

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Persentase Skor Total
1	Pekerjaan itu Sendiri	72,15%
2	Upah atau Gaji dan Bentuk Finansial Lainnya	84%
3	Kesempatan Promosi	78,85%
4	Supervisi	80,02%
5	Rekan sekerja	76,3%
Persentase Skor		78,26%

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karier

No	Dimensi	Persentase Skor Total
1	Prestasi Kerja	78,9%
2	<i>Exposure</i>	74,1%
3	Kesetiaan Pada Perusahaan	76,3%
4	Mentor Dan Sponsor	73,25%
5	Kesempatan Untuk Tumbuh	74%
6	Dukungan Para Bawahan	73%
7	Pengunduran Diri	75%
Persentase Skor		75%

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh variabel Kepuasan Kerja sebesar 78,26% dan Pengembangan Karier 75%. Oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa Kepuasan kerja dan Pengembangan Karier termasuk dalam kategori Baik.

4.3 Uji Normalitas

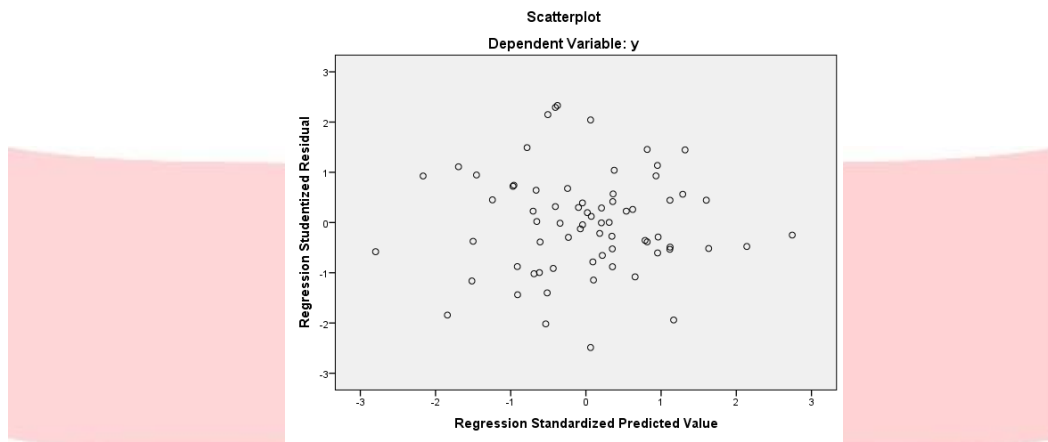
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27791767
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.050
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas bahwa menggunakan uji normalitas menunjukkan nilai signifikan lebi besar dari alpha ($0,200 > 0,05$). Maka dari itu disimpulkan seluruh variabel berdistribusi normal.

4.4 Uji Heterokedastisitas



Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik scatterplot menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	.383	.193		1.979	.052	
	x	.891	.059	.878	15.103	.000	.878

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat dirumuskan persamaannya adalah sebagai berikut:
Y= 0,383 + 0,891 X

Persamaan regresi linear sederhana dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,383 menyatakan jika tidak ada pengembangan karier (X) maka nilai konsisten kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,383
- b. Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,878 artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan pengembangan karier (X) akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,878

4.6 Uji t (Parsial)

Hipotesis yang akan diajukan dan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut:

- a. $H_0: \beta_1 = 0$ atau $H_a \neq 0$,yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karier (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- b. $H_a: \beta_1 \neq 0$ atau $H_0 = 0$,yaitu terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pengembangan karier (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji t menggunakan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk diuji dua pihak maka kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai Sig. $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig. } \alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis diatas yaitu menggunakan uji t student:

$$t - \text{hitung} = \frac{b}{Se(b)} = \frac{0,460}{0,094} = 4,878$$

Dengan ($\alpha = 0,05$) dan $dk = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah keseluruhan variabel. Sehingga didapat nilai $70 - 2 - 1 = 67$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh t_{tabel} sebesar 15,103. Karena nilai $t \text{ hitung} (15,103) > t \text{ tabel} (1,667)$, maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.878 ^a	.770	.767	.27995	.770	228.104	1

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R square sebesar 0,878 dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,878)^2 \times 100\% \\ &= 77\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut hubungan antara variabel bebas pengembangan karier terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan sebesar 77%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karier (X) menentukan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 77%, sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5 Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan Dana Pensiun Telkom tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karier karyawan pada Dana Pensiun Telkom Kota Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom Kota Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
3. Pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom Kota Bandung. Terbukti dari hasil koefisien determinasi sebesar 77%, sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Daftar Pustaka

- [1] Alya. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Bisnis Konsumer KPR Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. 42-43.
- [2] Anugra. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel.
- [3] Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [4] Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [5] Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- [6] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

