

Fasilitas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Gaperta

Hafiz Fadillah¹, M.Chaerul Rizky²

Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Pancabudi Medan¹²

Hafizfadillah931@gmail.com¹, mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id²

Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874

Vol: 2 No : 12 Desember 2024

Halaman : 50-53

Abstract

The purpose of this study is to examine how career development and facilities affect employee job satisfaction. Effective job opportunities and tailored career development are important elements in enhancing employee motivation and job satisfaction, leading to improved overall employee performance. The findings of the study indicate that career development has a significant positive impact on job satisfaction, which in turn plays a mediating role in improving employee performance (Wau & Purwanto, 2021). In addition, research conducted by Rusmansyah et al. (2023) has shown that fostering a positive work environment and implementing a reward system can increase job satisfaction and motivation, thereby increasing overall employee productivity. These findings underscore the importance of organizations offering the right facilities and implementing well-designed career development programs to help employees achieve their career goals and improve job performance. This study confirms that combining a positive work environment with a strong focus on career development plays a significant role in improving employee performance and job satisfaction (Heriyati & Krisma, 2022). In today's highly competitive business landscape, implementing this strategy is essential to foster employee loyalty and improve company productivity.

Keywords:

Career Development

Job Satisfaction

Employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana fasilitas dan pengembangan karier memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kesempatan kerja yang efektif dan pengembangan karier yang disesuaikan merupakan elemen penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya memainkan peran mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Wau & Purwanto, 2021). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rusmansyah et al. (2023) telah menunjukkan bahwa menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan menerapkan sistem penghargaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya organisasi yang menawarkan fasilitas yang tepat dan menerapkan program pengembangan karier yang dirancang dengan baik untuk membantu karyawan mencapai tujuan karier mereka dan meningkatkan kinerja kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa menggabungkan lingkungan kerja yang positif dengan fokus yang kuat pada pengembangan karier memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Heriyati & Krisma, 2022). Dalam lanskap bisnis yang sangat kompetitif saat ini, penerapan strategi ini sangat penting untuk menumbuhkan loyalitas karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini dan persaingan yang semakin ketat di dunia bisnis, penting bagi perusahaan untuk secara konsisten meningkatkan efisiensi tenaga kerjanya guna mencapai tujuan strategisnya. Dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja dan tingkat produktivitas karyawan adalah kesempatan kerja dan pengembangan karier. Menyediakan fasilitas kerja yang nyaman dan sesuai, termasuk suasana kerja yang ramah, peralatan terkini, dan akses teknologi, memungkinkan karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi tingkat stres yang dapat memengaruhi produktivitas. Sebaliknya, inisiatif pengembangan karier yang efektif menawarkan kesempatan kepada karyawan

untuk meningkatkan keahlian mereka, menumbuhkan kemampuan profesional mereka, dan merasakan nilai yang lebih besar dari organisasi. Karyawan yang maju dalam karier mereka lebih cenderung menunjukkan peningkatan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi mereka, sehingga secara aktif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa fasilitas yang tepat dan inisiatif pengembangan karier yang spesifik dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan motivasi dan kualitas kinerja karyawan (Wau & Purwanto, 2021), (Rusmansyah et al., 2023). Program pengembangan karier yang menawarkan pelatihan, bimbingan, dan peluang untuk maju memiliki manfaat ganda, yaitu meningkatkan kemampuan teknis karyawan sekaligus menumbuhkan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi. Kepuasan kerja yang meningkat berfungsi sebagai katalis bagi karyawan untuk meningkatkan kontribusi mereka dan mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pendahuluan ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak fasilitas tempat kerja dan peluang pertumbuhan profesional terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Memahami hubungan ini dapat membantu organisasi dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien yang berpusat pada penyediaan fasilitas dan peluang untuk kemajuan karier guna meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

PDAM adalah singkatan dari Perusahaan Daerah Air Minum. PDAM adalah perusahaan daerah milik pemerintah di Indonesia yang bertugas menyediakan air bersih dan layak minum bagi masyarakat setempat dalam wilayah geografis tertentu. Misi PDAM adalah mengolah, mendistribusikan, dan menjual air minum kepada pelanggan rumah tangga, komersial, dan industri, sekaligus mengelola sumber daya air secara berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan bersifat kualitatif, dengan fokus pada pengembangan teori pengembangan karier dan kepuasan kerja di dalam perusahaan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Gaperta. Pengambilan sampel dari populasi ini memungkinkan untuk memperoleh kesimpulan yang mewakili keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2010), sampel merupakan jumlah dan karakteristik dari keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel dari seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Gaperta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENGEMBANGAN KARIR

1. Pengembangan karir

Stone (2013) berpendapat dalam Kadarisman bahwa. Seperti yang dinyatakan oleh Bimrose et al. (2014, hlm. 322-323), pengembangan karier adalah proses terstruktur yang membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk peran masa depan dalam suatu organisasi. Salah satu aspek dari kemajuan ini melibatkan pengakuan bahwa perusahaan atau manajer SDM telah menguraikan langkah-langkah yang diperlukan untuk memajukan karier karyawan saat mereka berada di organisasi. Selain itu, Fahmi (2013, hlm. [nomor halaman]) mengemukakan bahwa. . . Menurut Hill dan Lent (2018, hlm. 250), pengembangan karier mengacu pada perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi persyaratan pekerjaan yang terus berkembang dan memenuhi kebutuhan klien dan pelanggan. Pengembangan karier melibatkan karyawan yang mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier mereka dengan dukungan dari sumber daya manusia, manajer, dan pemangku kepentingan lainnya.

2. Faktor-faktor pengembangan karir

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M. Yani (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir individu dalam suatu organisasi antara lain:

1. Hubungan antara organisasi dan karyawan
2. tanggung jawab karyawan
3. faktor eksternal
4. politik organisasi
5. sistem kompensasi
6. dan indikator pengembangan karir

Menurut Rivai (2009, pp. 274-279), indikator pengembangan karir terdiri dari beberapa unsur.

1. Prestasi kerja
2. Paparan
3. Jaringan Bisnis (Net Working)
4. Pengunduran diri
5. Loyalitas terhadap organisasi
6. Mentor dan Sponsor
7. Pengalaman internasional

KEPUASAN KERJA

1. Pengertian kepuasan kerja

Berdasarkan temuan Wilson Bangun, Wexley, dan Yukl (2012, hlm.) Menurut Robbins dan Judge (2009), kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Variasi dalam sikap kerja individu berasal dari kombinasi pengalaman positif dan negatif di tempat kerja, serta pandangan mereka terhadap pengalaman masa depan. Jika pekerjaan itu menyenangkan, pekerjaan itu dapat dianggap memuaskan bagi manajer. Di sisi lain, jika Anda tidak puas dengan pekerjaan Anda, Anda kemungkinan akan mengalami perasaan tidak puas.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terdapat dua jenis faktor utama yang memengaruhi suatu situasi: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor intrinsik merujuk pada aspek yang berasal dari karyawan, termasuk keinginan dan kebutuhan pribadi. Faktor ekstrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan mencakup kebijakan perusahaan, kondisi lingkungan kerja, interaksi interpersonal, struktur kompensasi, dan berbagai pengaruh eksternal lainnya (Usman, 2010, hlm.). Menurut Robbin dkk. (2009, hlm. 497), faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja meliputi:

1. Biaya Layanan
2. Merasakan rasa aman.
3. Pengaruh interpersonal.
4. Kondisi di lingkungan kerja.
5. Peluang untuk pertumbuhan dan peningkatan pribadi.

3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang ditandai dengan perasaan senang dan gembira. Sikap ini terlihat dari etos kerja, komitmen, dan kinerja pekerjaan. Kepuasan kerja dapat

diperoleh dari berbagai sumber, termasuk tempat kerja, aktivitas di luar pekerjaan, atau gabungan dari faktor internal dan eksternal. Menurut Rivai (2009), berikut ini disajikan informasinya. Indikator kepuasan kerja diukur sebagai berikut (Smith, 860):

1. Konten bisnis mengacu pada implementasi dan administrasi praktis operasi bisnis. Kepuasan karyawan diperoleh dari pekerjaan yang menarik, yang merangsang, dan menyediakan sarana untuk belajar dan memikul tanggung jawab.
2. Membangun lingkungan kerja yang stabil sangat penting dalam menumbuhkan motivasi karyawan dalam suatu organisasi. Organisasi dan manajemen yang efektif memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan ini.
3. Karyawan akan ditawarkan kesempatan promosi yang memungkinkan mereka memperoleh pengalaman dan meningkatkan keterampilan mereka selama masa kerja bersama kami, yang menumbuhkan rasa nilai dan tujuan dalam pekerjaan mereka.
4. Gaji atau insentif mengacu pada kompensasi yang diterima oleh seseorang atas kinerja pekerjaannya, terlepas dari apakah itu cukup atau dianggap sesuai.

Pada unit Gaperta PDAM Tirtanadi, data yang dikumpulkan meliputi karakteristik responden yang berupa tanggapan terhadap pernyataan yang diberikan oleh penulis. Survei meliputi 2 variabel, yaitu pengembangan karier (terdiri dari 2 indikator) dan kepuasan kinerja karyawan (terdiri dari 5 indikator). Penulis membagikan hasil kepada responden untuk indikator pengembangan karier (variabel x) yang menunjukkan rata-rata 85,7% untuk pengembangan keterampilan kerja dalam meningkatkan kepuasan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemajuan pengembangan keterampilan kerja cukup baik, sehingga tercipta lingkungan positif yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Penulis membagikan hasil kepada responden mengenai indikator kepuasan kinerja karyawan (variabel y) yang menunjukkan rata-rata kepuasan kinerja karyawan sebesar 71,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap kinerja cukup tinggi, sehingga tercipta lingkungan positif yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil diskusi yang dilakukan di Perusahaan PDAM Tirtanadi Unit Gaperta, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut. Prioritas kepuasan kerja karyawan berdampak positif terhadap pengembangan karir. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir di PDAM Tirtanadi Unit Gaperta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

REFERENCES

- Angellina, Desy, and Ronnie Resdianto Masman. "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 5.1 (2023): 159-166.
- Muhammad Chaerul Rizky, 2018 "pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan"
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. "Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18.1 (2017): 9-15.
- AKHMAL, Akhwanul; LAIA, Fitriani; SARI, Ruri Aditya. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 2018, 7.1: 20-24.
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315-328.