
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA MAKASSAR CABANG PANAKUKKANG

Oleh

Vincencia Geralda K. N.¹, Ratriana Y. E. Kusumiati², Berta Esti Ari Prasetya³

¹Program Studi Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

^{2,3}Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Email: 1vincetia@gmail.com

Article History:

Received: 09-10-2022

Revised: 16-11-2022

Accepted: 20-11-2022

Keywords:

Career Development, Job Satisfaction, Employees

Abstract: *This study aims to determine the effect between career development on job satisfaction in employees of Bank Rakyat Indonesia Makassar Panakukkang branch. This research uses quantitative methods. The subjects in this study amounted to 31 people, taken using saturated sampling technique where researchers took the entire population of employees as samples. Career development measuring instruments use Veithzal Rivai's theory (2009) while job satisfaction uses Spector's theory (1997). Data collection procedures by distributing questionnaires to employees. The data were processed using Sperman-Rho with the help of SPSS version 25.0. The results showed that $R = 49.0\%$ $p < 0.05$ which means that the influence given by career development is 49.0% on job satisfaction and the remaining 61.0% is influenced by other variables that are not in this study. The results obtained from the research conducted are the influence of career development on job satisfaction in employees of Bank Rakyat Indonesia Makassar Panakukkang branch.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi/perusahaan merupakan wadah atau tempat bagi seseorang untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan yang bergerak dibidang apapun pasti memiliki tujuan terbentuknya perusahaan tersebut. Dalam suatu perusahaan tentunya memiliki karyawan sebagai sumber dayanya untuk mencapai tujuan dari terbentuknya perusahaan itu apalagi bila bersangkutan dengan perusahaan yang menjual kembali barang-barang pada konsumen akhir atau biasa disebut retail. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek paling penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi ataupun suatu perusahaan retail. Sumber daya manusia yang dicari oleh perusahaan pastinya adalah orang-orang yang dapat mengembangkan perusahaan tersebut apalagi pada perkembangan zaman seperti saat ini. Segala hal menjadi tanpa batas (*borderless*) dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas (*unlimited*), karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin (Roshida, 2018). contohnya saja pada sistem perusahaan perusahaan yang sekarang ini berbasis teknologi. Menurut Rahayu (2019) ada pemaparan mengenai perkembangan pesat *e-commerce* (perdagangan

elektronik) di Indonesia yang mencapai 500 persen dan juga dibuktikan oleh google dan termasuk dalam laporan e-ConomySEA 2018 yang menunjukkan bahwa transaksi e-commerce Indonesia mencapai US\$ 27 miliar atau setara dengan Rp 391 triliun (Hendarsyah, D. 2019). Hal ini membuktikan perlunya sumberdaya yang berkompeten dalam perkembangan era industri 4.0. Apabila perusahaan telah mendapatkan orang yang berkompeten, perusahaan menyajikan beberapa hal serta fasilitas yang dapat membuat nyaman dan puas para pekerjanya agar tetap bertahan. .

Pada 8 Februari 2022 penulis telah melakukan wawancara dengan 7 orang karyawan Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang. Dari 7 orang karyawan diidentifikasi ada 3 orang yang mengungkapkan bahwa kesejahteraan yang diberikan oleh pihak manajemen masih kurang sesuai dengan harapan. Kemudian, 2 orang lainnya mengeluh bahwa kerjasama diantara rekan kerja kurang kondusif ketika bekerja dalam tim. Sementara itu ada 2 orang lainnya menyatakan bahwa mereka sering mendapat peluang atasannya untuk mengerjakan pekerjaan yang menantang. Atas dasar beberapa fenomena tersebut diduga masih ada masalah yang terkait dengan kepuasan kerja di antara mereka.

Kepuasan kerja dianggap sebagai indikator stabilitas emosional atau kesehatan psikologis. Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan sejumlah cara, salah satu cara untuk mengungkapkan ketidakpuasan adalah dengan mengundurkan diri dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Xaverius, S. S. , 2016). Dari acuan jurnal diatas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diteliti karena dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang di suatu perusahaan dan dapat mempengaruhi pencapaian target suatu perusahaan apabila banyak SDM yang kurang merasa puas dalam bekerja

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat setelah ia memulai pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkatan tinggi atau rendahnya suatu kepuasan kerja berasal dari dalam organisasi itu sendiri seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (kelas), pengembangan karir, kualitas pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang ada intelegensi (IQ), keahlian khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja menurut Mangkunegara (2005) yang dikutip oleh Tejayadi (2019).

Beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama ialah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja serta bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan. Hal-hal ini berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Xaverius, S. S. , 2016). Dari acuan jurnal diatas kita dapat menyimpulkan bahwa aturan dan standar-standar yang ada di lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek-aspek lainnya dan

menjadi salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang menjadi focus pengembangan karir adalah mereka yang memiliki tingkat Pendidikan memadai dengan kompetensi yang spesifik dan berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu unsur yang sangat primer dalam suatu globalisasi perekonomian perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sehingga antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang baik diantara keduanya.

Oleh karena itu, pengembangan karir begitu penting sehingga kita dapat melihat banyak perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kerja karyawan. Pengembangan karir oleh suatu perusahaan merupakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun perusahaan juga perlu menyadari bahwa karyawan juga adalah manusia biasa yang kadang bisa saja menurun dan bisa naik. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kehidupan perusahaan. Dari hal ini, penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh pada kepuasan kerja seseorang. Hal ini di dukung oleh penelitian Jumati, Yunidyawati Azlina (2019) memaparkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin positif pengembangan karir karyawan semakin tinggi kepuasan kerjanya, begitu juga sebaliknya. Namun berbeda dengan hasil penelitian Ester Hervina Sihombing (2017) memaparkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat kecil dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir.

Penulis ingin meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Makassar Cabang Panakukkang dikarenakan hasil dari wawancara dan beberapa jurnal yang menyatakan dapat menimbulkan pengaruh yang positif dan negatif. Hal ini mungkin dapat menjadi acuan dan evaluasi perusahaan bagi perkembangan serta kemajuan PT. Bank Rakyat Indonesia Makassar Cabang Panakukkang yang bersaing pada era revolusi society 5.0.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang berjumlah 31 orang di Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang untuk menjadi partisipan penelitian. Dari hal ini, peneliti mengajukan penelitian dengan judul Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang dengan menggunakan skala *likert*, dan analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama pada setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh menurut sugiyono (2017) adalah teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota

populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, sehingga peneliti mengambil keseluruhan populasi sebanyak 32 responden untuk dijadikan sampel penelitian.

Pengukuran yang digunakan dengan cara memberikan pernyataan – pernyataan pada responden, kemudian memberikan jawaban dari empat pilihan jawabannya. SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Skala yang diberikan yang didalamnya item favorable dengan bobot nilai SS = 4, S =3, TS = 2, STS = 1, dan item unfavorable yaitu: SS = 1, S =2, TS = 3, STS = 4. Skala yang digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi dan Stres Kerja adalah menggunakan Skala Budaya organisasi Robbin yang dikembangkan oleh Hartanto (2016) dengan total 55 item dan cronbach alpha sebesar 0,856 sedangkan skala Kepuasan Kerja menurut Spector (1997) dengan jumlah total 36 item dan cronbach alpha sebesar 0,791.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Seleksi Item Dan Uji Reliabilitas

a. Skala Kepuasan Kerja

**Table 1 : Realibitalas Skala Kepuasan Kerja
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.923	28

Hasil uji seleksi item yang dilakukan sebanyak 2 kali putaran pada skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 36 pernyataan, terdapat 28 item yang valid dan 8 item yang gugur. Nilai korelasi item dengan skor total pada skala ini bergerak dari 0.257 hingga 0,749 serta nilai koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0,918.

b. Skala Pengembangan Karir

**Table 2 : Skala Pengembangan Karir
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.912	14

Hasil uji seleksi item yang dilakukan sebanyak 2 kali putaran pada skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 20 pernyataan, terdapat 14 item yang valid dan 6 item yang gugur. Nilai korelasi item dengan skor total pada skala ini bergerak dari 0.332 hingga 0,785 serta nilai koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0,908

2. Hasil Deskriptif

a) Kepuasan Kerja

Kategorisasi Pengukuran Skala Kepuasan Kerja

kategori	Rentan nilai	Frekuensi	presentase	mean	Stdev.
Tinggi	$94 \leq X < 109$	2	6,5%	80,9	7,5
Sedang	$79 \leq X < 94$	16	51,6%		
Rendah	$64 \leq X < 79$	3	41,9%		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 2 subjek memiliki skor kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi dengan persentase 6,5%, 16 subjek memiliki skor kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang dengan persentase 51,6% dan 3 subjek yang berada pada kategori yang rendah dengan persentase 41,9%. Berdasarkan nilai Mean sebesar 80,9 dapat dikatakan rata-rata kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan standar deviasi 7,5

b) Pengembangan Karir

Kategorisasi Pengukuran Skala Pengembangan Karir

kategori	Rentan nilai	Frekuensi	presentase	mean	St dev.
Tinggi	$45 \leq X < 54$	7	22,6%	41	4,3
Sedang	$37 \leq X < 45$	18	58,1%		
Rendah	$28 \leq X < 37$	6	19,4%		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 7 subjek memiliki skor pengembangan karir yang berada pada kategori tinggi dengan persentase 22,6%, 18 subjek memiliki skor pengembangan karir yang berada pada kategori sedang dengan persentase 58,1% dan 6 subjek yang berada pada kategori yang rendah dengan persentase 19,4%. Berdasarkan nilai Mean sebesar 41 dapat dikatakan rata-rata kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan standar deviasi 4,3.

3. Hasil Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPUASAN_KERJA	PENGEMBANGAN_KARI R
N		31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.90	40.94
	Std. Dvtn	10.173	5.983
Most Extreme Differences	Absolute	.187	.139
	Positive	.187	.139
	Negative	-.060	-.119
Test Statistic		.187	.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c	.131 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pengujian normalitas pada variabel Kepuasan Kerja diperoleh KS-Z= 0,187 dengan nilai signifikansi 0.07 ($p>0,05$), artinya variabel kepuasan kerja berdistribusi normal. Selanjutnya pada pengujian normalitas variabel pengembangan karir diperoleh KS-Z = 0,139 dengan nilai signifikansi 0.131 ($p>0,05$), artinya variabel pengembangan karir berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA *	Between Groups	(Combined)	2600,793	16	162,550	4,516	,004
		Linearity	1522,851	1	1522,851	42,308	,000
PENGEMBANGAN_KARIR	Within Groups	Deviation from Linearity	1077,942	15	71,863	1,997	,102
		Total	503,917	14	35,994		
			3104,710	30			

Dari hasil perhitungan diatas yang diperoleh menggunakan SPSS, ditemukan nilai Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,102. Jika nilai *Deviation from Linearity* Sig. > 0,05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependent. Menurut hasil perhitungan diatas, kita dapat melihat bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara pengembangan karir (X) dengan kepuasan kerja (Y) karyawan kantor di Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang

c) Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,156	9,321		3,450	,002		
	PENGEMBANGAN_KARIR	1,191	,225	,700	5,284	,000	1,000	1,000

Dalam hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai tolerance pada variabel pengembangan karir adalah $1 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel pengembangan karir $1 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

d) Uji Heteroskedasitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,136	6,088		1,336	,192
	PENGEMBANGAN_KARIR	-,067	,147	-,084	-,455	,653

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dalam hasil perhitungan diatas, ditemukan nilai Sig. = 0,653. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas dimana hasilnya sig > 0.05. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas, dapat menggunakan uji glejser. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterokedastisitas dalam penelitian ini.

e) Uji Hipotesis

a. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.473	7.386

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa R Square menunjukkan besar koefisien determinasi sebesar 0,490. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 49,0%. Melalui penjabaran tabel diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang ditentukan sebesar 49,0% oleh pengembangan karir dan 61,0% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak diungkap pada penelitian ini.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1522.851	1	1522.851	27.918	.000 ^b
	Residual	1581.858	29	54.547		
	Total	3104.710	30			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR

Pada Tabel diatas dapat diketahui nilai F= 27,918; p<0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

Pembahasan

Hasil yang diperoleh penelitian ini melalui uji regresi menunjukkan nilai F= 27,918; p<0,05, maka dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel pengembangan karir predicator untuk mempredikasikan atau mengukur tingkat kepuasan kerja, dimana pengembangan karir mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Ada beberapa kemungkinan hasil penelitian tersebut disebabkan oleh pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa sistem pengembangan karir yang ada di bank bri tersebut membuat mereka dapat mencapai kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian N. Lilis Suryani (2020) Yang mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua. Sebagian karyawan memandang bahwa pengembangan karir di bank bri dapat menjadikan dasar berpijak bagi setiap karyawan untuk dapat mencapai kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Akhwanul Akhmal, dkk (2018) Yang mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bagi karyawan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja disusun dengan menggunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, kepuasan kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang termasuk dalam kategori "Rendah" sebanyak 41,9% atau 3 orang, dan yang termasuk dalam kategori "Sedang" sebanyak 51,6% atau 16 subjek, dan yang masuk dalam kategori "Tinggi" sebanyak 6,5% atau 2 subjek. Secara umum kepuasan kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang berada dalam kategori sedang (51,6%).

Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel pengembangan karir disusun dengan menggunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dari hasil penelitian yang telah di dapatkan bahwa 7 subjek memiliki skor pengembangan karir yang berada pada kategori tinggi dengan persentase 22,6%, 18 subjek memiliki skor pengembangan karir yang berada pada kategori sedang dengan persentase 58,1% dan 6 subjek yang berada pada kategori yang rendah dengan persentase 19,4%. Secara umum pengembangan karir pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang berada dalam kategori sedang (58,1%).

Hasil uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa skala yang digunakan pada penelitian ini reliabel. Lalu hasil dari uji normalita pada variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja terdistribusi normal. Pada uji linearitas diketahui bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear serta variabel pengembangan karir dan variabel kepuasan kerja saling berkorelasi. Dilihat dari hasil uji multikolinearitas bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, serta pada uji heterokedasitas dapat diketahui bahwa tidak terjadi kesamaan antar penelitian ini dengan penelitian lainnya.

Dari hasil Analisis regresi linear sederhana di atas, kita dapat melihat bahwa ada pengaruh yang signifikan dari budaya pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang yang mendapatkan persamaan $Y=32,156 + 1,191 X$. Penulis mendapatkan angka konstant dari kepuasan kerja tanpa adanya pengaruh dari pengembangan karir ialah sebesar 32,156. Pengembangan karir disini memiliki pengaruh positif sebesar 1,191 terhadap kepuasan kerja setiap kali 1% peningkatan pengembangan karir di Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang, dimana jika ada peningkatan 100% dari pengembangan karir maka nilai konstant dari

kenyamanan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang meningkat hingga 151,256. Dari hasil ini, kita dapat melihat bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tejayadi, Laba & Pradana (2019) yang menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa; Ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Makassar cabang Panakukkang. Hal ini berarti hipotesis awal penulis diterima.

SARAN

Setelah melakukan dan melihat hasil dari penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu disampaikan;

1) Pihak Manajemen

Pihak manajemen memberi kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karir mereka agar mereka dapat mencapai kepuasan kerja. Ada beberapa yang dapat dilakukan misalnya diskusi dengan atasan tentang strategi dalam mengembangkan karir atau bert]partisipasi aktif dalam setiap tugas yang diberikan oleh pihak manajemen.

2) Pihak Karyawan

Ada baiknya setiap karyawan diberi kesempatan yang sama dalam meningkatkan pengembangan karir sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja ditempat kerja hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menunjukkan kinerja yang tinggi atau konsultasi dengan atasannya.

3) Peneliti Lainnya

Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar adanya pengembangan dalam menggunakan aitem yang lebih bervariasi agar mengurangi jumlah aitem yang gugur pada tiap dimensi variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, S, M., Hari M., & Dewi S. (2019). Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Mega Development Center. E-jurnal Manajemen
- [2] Maryatmi, S, A., (2021). *WELL-BEING DI DUNIA KERJA*. CV. Pena Persada.
- [3] Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ginta Vonlihana Putri Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang
- [4] Ester Hervina Sihombing. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. ARTA BOGA CEMERLANG MEDAN*. E – Jurnal Management.
- [5] Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi Edisi Agustus 2019, Vol. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 63-75 63 PENTINGNYA KEPUASAN KERJA Sunarta Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

- [6] Nadya Safirasari Setiawan, Achmad Room Fitrianto (2021). *Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap kepuasan kerja pada masa pandemic COVID-19*. Jurnal Ilmu Pendidikan.
- [7] Rivai, Veithzal dan Ella Jovani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- [8] Setyo Budiningsih, Moh. Mukeri Warso, Yulianeu. *Hubungan Pengembangan Karir Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasi pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (PERSERO), Wilayah Jateng & DIY*. E-jurnal manajemen.
- [9] Spector, P, E., (1997). *Job satisfacation: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc
- [10] Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [11] TARITA NINGSIH, Ni Wayan; ARDANA, Komang. (2013). *Analisis Faktor – Faktor yang Mentukan Aktivitas Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan di Kecamatan Tegallalang*. **E-Jurnal Manajemen** , [SI], v.2, n. 5 Mei 2013.
- [12] Wibowo, M. Phil. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Cetakan Ke-empat. Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- [13] Jumiyati, Y, A., (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT KIMIA FARMA (PERSERO) TBK JAKARTA*. *AKRAB JUARA*, 4 (4), 226-238