



THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION AT THE NAVAAGREEN NATURAL SKINCARE CLINIC YOGYAKARTA

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KLINIK NAVAAGREEN NATURAL SKINCARE YOGYAKARTA

Tri Purwanti¹, Muhammad Urnieka Falah², Sry Wahyuni Hasan³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa Yogyakarta

E-mail: tripurwanti187@gmail.com², urniekaf@gmail.com²

ARTICLE INFO

Correspondent

Tri Purwanti
tripurwanti187@gmail.com

Key words:

career development, work
motivation

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

page: 334 - 340

ABSTRACT

The research entitled "The Influence of Career Development and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at Navaagreen Natural Skincare Yogyakarta Clinic" aims to explain the simultaneous and partial effects of the Career Development and Work Motivation variables on Employee Job Satisfaction at the Navaagreen Natural Skincare Yogyakarta Clinic. The research methodology applied is a quantitative model, involving the use of a questionnaire as an instrument to collect data from 100 respondents who are employees. The results of the t-test (partial) indicate that Career Development and Work Motivation have an influence on Job Satisfaction at Navaagreen Natural Skincare Yogyakarta. Based on the results of the f-test (simultaneous), it shows that the calculated F-value (105.183) > the tabled Ft-value (3.09) with a significance value ($0.000 < 0.05$). This means that Career Development and Work Motivation have an influence on Employee Job Satisfaction at Navaagreen Natural Skincare Yogyakarta.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Tri Purwanti <i>tripurwanti187@gmail.com</i> Kata kunci: pengembangan karir, motivasi kerja Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 334 - 340	Penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Navaagreen Natural skincare Yogyakarta” penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan dan persial pada Klinik Kecantikan Navaagreen Natural skincare Yogyakarta. Metode penelitian yang diterapkan adalah model kuantitatif, yang melibatkan penggunaan kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data dari 100 responden yang merupakan karyawan. Dari hasil Uji T (persial) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Navaagreen Natural skincare Yogyakarta. Berdasarkan hasil Uji f (simultan) menunjukkan Fhitung (105,183) > Ftabel (3,09) dengan nilai Signifikanj (0,000 < 0,05). Artinya Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Navaagreen Natural skicareare Yogyakarta.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus dioptimalkan agar dapat memberikan hasil yang optimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua entitas yang saling mendukung dan memerlukan satu sama lain. Bagi seorang karyawan, mencapai kesuksesan adalah realisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara itu, bagi perusahaan, kesuksesan diartikan sebagai sarana untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan. Salah satu peran fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melaksanakan pengembangan karier dan meningkatkan motivasi kerja guna mencapai hasil yang optimal serta kepuasan kerja karyawan yang tinggi. (Fatmala et al., 2022).

Menurut Fauzi M. dan Wakhidah N (Fauzi & Wakhidah, 2020) pengembangan karir merupakan suatu cara mengubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, kemudian menurut Syitah S. dan U. Nasir (Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019) mengemukakan bahwa pengembangan karir memperlihatkan tahapan dan aktivitas dalam mempersiapkan seorang pegawai untuk kedudukan dalam organisasi yang akan datang. (Sutrisno, 2017) Pengembangan karier merujuk pada perubahan nilai-

nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang seiring bertambahnya usia, yang mengakibatkan kematangan yang semakin meningkat.

Peningkatan karier di dalam perusahaan diukur berdasarkan sejumlah faktor, termasuk pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas, promosi, pengembangan karier, pelatihan karyawan, kemungkinan naik jabatan, dan perencanaan karier. Dalam konteks pekerjaan, motivasi dianggap sebagai faktor krusial yang mendorong karyawan untuk berkinerja. Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan individu untuk mengalokasikan upaya yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi Robbins (2011:258). Motivasi adalah serangkaian kegiatan perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, (Edison, 2018). (Hasibuan, 2019) mendefinisikan Motivasi adalah Pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Husnan (2002, hal. 194) Motivasi kerja adalah daya penggerak atau pendorong yang dimiliki atau terdapat pada diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan sehingga individu mau melakukan, bekerja dan beraktivitas dengan menggunakan semua kemampuan dan potensi yang dimilikinya yang dimilikinya dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan seperti yang telah ditentukan sebelumnya. Mendeskripsikan beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, termasuk gaji yang memadai, stabilitas pekerjaan, kerja sama tim yang efektif, penghargaan atas kolaborasi, penghargaan atas pencapaian, dan makna pekerjaan. Motivasi diartikan sebagai faktor pendorong yang memacu semangat kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Tanjung & Siagian, 2022)

Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan aspek keadilan dan keterkaitan kompensasi yang diterima oleh karyawan atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Apabila aspek keadilan dan keterkaitan tersebut dapat dirumuskan secara optimal, karyawan akan merasa puas dan memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan keunggulan pelayanan. Jika aspek keadilan dan keterkaitan karyawan dapat dirumuskan secara optimal, karyawan akan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan keunggulan layanan kepada pelanggan. Menurut Hasibuan (2007, hal.202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada kepuasan kerja pada navaa green skincare Yogyakarta. Penelitian sebelumnya Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan kualitas kehidupan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh. Sedangkan penelitian lain terhadap pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Krisdayani dan Firmansyah Kusumayadi, 2021).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif karena adanya hipotesis yang akan di uji menggunakan uji statistik. Dan menggunakan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat 1.variabel dependen yaitu kinerja serta 2.variabel independen yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja. Dimensi yang digunakan dalam variabel Kepuasan Kerja menurut (Rivai, 2015) yaitu : 1) Manusia, dan 2) Perspektif Kemanfaatan. Dimensi yang digunakan dalam variabel motivasi kerja menurut (Edison, 2018) yaitu : 1) Kebutuhan Fisiologis, dan 2) Kebutuhan Rasa Aman. Dimensi yang digunakan dalam variabel pengembangan karir adalah 1) Enrichment, 2) Laternal, 3), 4), Relocational, 5) Exploration, 6) Realgment (Sutrisno, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh karyawan Klinik Navaagreen Natural Skincare Yogyakarta. Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Dalam konteks ini, pengambilan sampel dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap unsur (anggota) dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Pemilihan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi tersebut. (Ristowati & Turangan, 2022)

Dalam penelitian ini, digunakan teknik simple random sampling yang berarti anggota sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel pda penelitian ini 100 orang dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner engan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data menghasilkan karakteristik responden yang disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen (%)
Jenis Kelamin	Pria	25	25.0
	Wanita	75	75.0
Usia	<25	2	2.0
	25-35	20	20.0
	36-45	78	78.0
Pendidikan	SMA	66	66.0
	Diploma	8	8.0
	Sarjana	26	26.0
Pengalaman kerja	4-6 tahun	18	18.0
	1-3 tahun	82	82.0

Sumber: Data Olahan Spss 25

Berdasarkan tabel di atas, dapat diidentifikasi jenis kelamin responden di Klinik Navaagreen Natural skincare Yogyakarta yang merupakan subjek penelitian.

Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang atau 25%, sementara responden perempuan berjumlah 75 orang atau 75%. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa responden yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 20 orang atau 20% dari total sampel. Responden dengan rentang usia 36-40 tahun mencakup 78 orang atau 78%, sementara responden berusia <25 tahun terdiri dari 2 orang atau 2%.

Berdasarkan informasi dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di Navaa green Natural skincare Yogyakarta memiliki latar belakang pendidikan sebagai berikut: SMA sebanyak 66 orang atau 66%, Diploma sebanyak 8 orang atau 8%, dan Sarjana sebanyak 26 orang atau 26%. Selain itu, dari tabel tersebut juga terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang berkisar antara 1-3 tahun, yaitu 82 orang atau 82%, sementara yang memiliki pengalaman 4-6 tahun sebanyak 18 orang atau 18%.

Untuk menilai keakuratan instrumen dalam mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian, peneliti melakukan uji validitas terhadap instrumen variabel pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sebagaimana tercantum dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Pengembangan Karir		Motivasi Kerja		Kepuasan Kerja	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0.764	1	0.752	1	0.747
2	0.786	2	0.735	2	0.764
3	0.781	3	0.764	3	0.800
4	0.821	4	0.660	4	0.676
5	0.786		0.759	5	0.733
6	0.755			6	0.773
7	0.730			7	0.752

Sumber: Data olahan spss 25

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa instrumen untuk mengukur variabel pengembangan karier, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai dinyatakan valid. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai *r* hitung yang secara konsisten lebih besar daripada nilai *r* tabel, dengan seluruh nilai *r* hitung melebihi 0,1966.

Untuk menilai derajat konsistensi instrumen penelitian, peneliti melakukan uji reliabilitas yang hasilnya disajikan dalam Tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Reliability Statistic

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengembangan Karir	0.889	7
Motivasi Kerja	0.786	5
Kepuasan Kerja	0.870	7

Sumber: Data olahan spss 25

Berdasarkan hasil Uji Reabilitas tersebut menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* > 0,60 dengan jumlah sampel (*n*) = 100 orang dan 3 Variabel tersebut dikatakan reliable. Untuk mengetahui sejauh mana variabel pengembangan karier dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja, informasi dapat diperoleh melalui perincian dalam tabel model summary yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.678	.30090

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan spss 25

Dari hasil pengujian di atas, diperoleh Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,678. Artinya, terdapat pengaruh sebesar 67,8% dari variabel pengembangan karir (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di Navaagreen Natural skincare Yogyakarta. Sisanya, sebesar 32,2%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui. Untuk mengetahui Signifikan pengaruh variabel variabel knowledge sharing dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari Tabel 5.

Tabel 5. Coefficient

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.761	.262		2.899	.005
	X1	.576	.081	.633	7.102	.000
	X2	.245	.093	.235	2.640	.010

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data olah spss 25

Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig untuk variabel pengembangan karir adalah $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Selanjutnya, nilai Sig untuk variabel motivasi kerja adalah $0,010 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan, dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah ini:

Tabel 6. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.047	2	9.523	105.183	.000 ^b
	Residual	8.783	97	.091		
	Total	27.829	99			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil analisis, diketahui bahwa nilai F_{hitung} (105,183) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,09), dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya, variabel pengembangan karir (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh

signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Navaagreen Natural skincare Yogyakarta.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai dampak Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen di Navaa Green Natural Skin Care Yogyakarta, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil hipotesis pengembangan karir (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Navaagreen Natural Skincare Yogyakarta. Berdasarkan hasil hipotesis motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Navaagreen natural skincare Yogyakarta. Berdasarkan dari hasil uji SPSS versi 25, pada pengujian F_{hitung} mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2), secara bersama-sama atau (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) Navaagreen Natural skincare Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel pengembangan karir (X1) dengan nilai koefisien sebesar (0,576) memiliki pengaruh lebih besar dari pada variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai koefisien (0,245).

Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengumpulan data yang lebih komprehensif terkait variabel pengembangan karir dan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan pembahasan mengenai variabel tersebut masih terbatas, dan diperlukan pengembangan lebih lanjut terkait indikator-indikator kepuasan kerja guna mendalaminya dengan lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52–57. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CDE. *Jurnal ManajRistowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CDE. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 172. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17189>
- Tanjung, F. S., & Siagian, M. V. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 4(1), 171–182. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>.