

Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Rsud

¹Aminatuz Zahro, ²Shintia Noviyanti Suteja, ³Feti Fatimah, ⁴Fauziah Damayanti

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan

email : ¹mn22.aminatuzzahro@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²mn22.shintiasuteja@mhs.ubpkarawang.ac.id, ³mn22.fetifatimah@mhs.ubpkarawang.ac.id, ⁴mn22.fauziahdamayanti@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi korelasi antara pengembangan karir dan kepuasan kerja pada karyawan rumah sakit umum daerah (RSUD). Metode penelitian digunakan pendekatan kuantitatif dengan penggunaan kuesioner sebagai instrument kumpulan data. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD yang dipilih secara acak. Hasil analisis data menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja pada karyawan RSUD. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami pengembangan karir yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan pentingnya upaya pengembangan karir yang sistematis dan berkelanjutan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan RSUD. Studi ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja dilingkungan RSUD, memberikan landasan bagi manajemen RSUD untuk merancang program pengembangan karir yang lebih efektif guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Kata kunci : Pengembangan karir, kepuasan kerja, karyawan, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), Korelasi.

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan mempertahankan keterlibatan jangka panjang dalam organisasi tempat mereka bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Pengembangan karir tidak hanya memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, tetapi juga memberikan motivasi dan tujuan yang jelas pada perjalanan karir mereka.

Dalam konteks rumah sakit umum daerah (RSUD), dimana karyawan terlibat dalam memberikan layanan kesehatan yang vital, kepuasan kerja mereka memiliki dampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, memahami korelasi antara pengembangan karir dan kepuasan kerja menjadi penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan serta kualitas layanan yang diberikan oleh RSUD. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara pengembangan karir dan kepuasan kerja di berbagai sektor industry. Namun sedikit penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan ini dalam konteks RSUD. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menyelidiki secara sistematis hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja pada karyawan RSUD.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang korelasi ini manajemen RSUD dapat merancang dan menerapkan strategi pengembangan karir yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang disediakan oleh RSUD. Melalui penelitian ini, diharapkan akan diperoleh wawasan yang berharga para praktisi manajemen SDM dalam industry layanan kesehatan, serta kontribusi untuk literatur akademis tentang manajemen SDM dan kesehatan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topic tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu. Angket dibedakan menjadi dua jenis yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Angket terbuka yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sederhana sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadannya. Sedangkan angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang atau tanda *ceklis* (Nasution, 2006). Data yang dikumpulkan melalui kuesioner akan dianalisis

menggunakan teknik statistic seperti analisis regresi untuk menentukan hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan RSUD. Analisis juga akan melibatkan uji hipotesis untuk menguji signifikansi hubungan antara variable – variable tersebut

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan 30 kuesioner yang menjadi bahan dalam mengolah data. Studi ini akan menggunakan pendekatan survey dengan kuesioner sebagai instrument utama untuk pengumpulan data. Kuesioner akan didistribusikan kepada karyawan RSUD secara acak atau melalui metode sample berlapis, dan data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode statistic.

Intstrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner akan dirancang dengan mempertahankan literatur terkait dan akan mencakup pertanyaan tentang pengembangan karir (misalnya, partisipasi dalam program pelatihan, persepsi tentang kesempatan promosi dll) dan kepuasan kerja (misalnya, kepuasamn terhadap dukungan manajemen, kondisi kerja, dll).

Penjelasan diatas memberikan gambaran tentang bagaimana metode penelitian dapat dirancang untuk mengeksplorasi korelasi antara pengembangan karir dan kepuasan kerja pada karyawan RSUD melalui pendekatan survey dengan kuesioner.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan korelasi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan RSUD. Sampel penelitian yakni seluruh karyawan RSUD yang berjumlah 30 Karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2011: 90) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu RSUD.

Sugiyono (2011: 91) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sampel penelitian yakni seluruh Karyawan RSUD yang berjumlah 30 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan teknik pengumpulan data menggunakan angket yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Suharsimi Arikunto (2002: 86) mengatakan survei adalah mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor-faktor yang merupakan pendukung untuk memecahkan masalah dan juga bermaksud untuk menentukan kesamaan status dengan cara membandingkannya dengan standar yang sudah ditemukan. Survei bertujuan untuk memantapkan atau mempertajam suatu rencana penelitian. Menurut Sugiyono (2013: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur, dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2006: 168). Cara pengujian validitas instrumen dengan melakukan analisis korelasi. Perhitungan uji validitas menggunakan rumus korelasi product moment dengan mengkorelasikan skor item butir dengan total skor pertanyaan, uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS 23. Penyimpulan valid tidaknya item adalah dengan membandingkan r hitung dengan r table pada taraf signifikansi 5%, artinya jika r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut tidak dinyatakan valid (Arikunto, 2006: 169). Adapun hasil pengujian validitas dapat dinyatakan pada table 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 hasil Uji Validitas

No.	Standar	Nilai	Uji Validitas	Keterangan
1	0.361	0.658	Valid	Digunakan
2	0.361	0.813	Valid	Digunakan
3	0.361	0.358	Valid	Digunakan
4	0.361	0.196	Valid	Digunakan
5	0.361	0.631	Valid	Digunakan
6	0.361	0.443	Valid	Digunakan
7	0.361	0.279	Valid	Digunakan
8	0.361	0.387	Valid	Digunakan
9	0.361	0.647	Valid	Digunakan
10	0.361	0.638	Valid	Digunakan

Kriteria / keputusan :

1. Item 1 dengan $R \text{ hitung} \geq R \text{ table (5\%)}$, artinya kuesioner dikatakan Valid sehingga dapat digunakan.
2. Item 2 dengan $R \text{ hitung} \geq R \text{ table (5\%)}$, artinya kuesioner dikatakan Valid sehingga dapat digunakan.
3. Item 3 dengan $R \text{ hitung} \geq R \text{ table (5\%)}$, artinya kuesioner dikatakan Valid sehingga dapat digunakan.
4. Item 4 dengan $R \text{ hitung} \geq R \text{ table (5\%)}$, artinya kuesioner dikatakan Valid sehingga dapat digunakan.
5. Item 5 dengan $R \text{ hitung} \geq R \text{ table (5\%)}$, artinya kuesioner dikatakan Valid sehingga dapat digunakan.
6. Item 6 dengan $R \text{ hitung} \geq R \text{ table (5\%)}$, artinya kuesioner dikatakan Valid sehingga dapat digunakan.
7. Item 7 dengan $R \text{ hitung} \geq R \text{ table (5\%)}$, artinya kuesioner dikatakan Valid sehingga dapat digunakan.
8. Item 8 dengan $R \text{ hitung} \geq R \text{ table (5\%)}$, artinya kuesioner dikatakan Valid sehingga dapat digunakan.
9. Item 9 dengan $R \text{ hitung} \geq R \text{ table (5\%)}$, artinya kuesioner dikatakan Valid sehingga dapat digunakan.
10. Item 10 dengan $R \text{ hitung} \geq R \text{ table (5\%)}$, artinya kuesioner dikatakan Valid sehingga dapat digunakan.

KESIMPULAN

Pada Kuisisioner yang berjudul "Korelasi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan RSUD" telah di respon oleh 30 responden diketahui beberapa jawaban yang terdapat dari beberapa item yang diantaranya dinyatakan valid dan dapat digunakan. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa semua item valid karena rhitung lebih besar dari rtabel (0,361) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap pernyataan berkorelasi dengan skor skor totalnya dan semuanya dinyatakan valid.

Uji Hipotesis pada Analisis Regresi Linear Sederhana

a. **Membandingkan Nilai Sig.(P-Value) dengan Alpha (0,05)**

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1.1	Between Groups	16.750	16	1.047	3.475	.014
	Within Groups	3.917	13	.301		
	Total	20.667	29			
X1.2	Between Groups	25.417	16	1.589	2.555	.047
	Within Groups	8.083	13	.622		
	Total	33.500	29			
X1.3	Between Groups	16.783	16	1.049	.935	.557
	Within Groups	14.583	13	1.122		
	Total	31.367	29			
X2.1	Between Groups	12.117	16	.757	.838	.638
	Within Groups	11.750	13	.904		
	Total	23.867	29			
X2.2	Between Groups	17.883	16	1.118	3.290	.018
	Within Groups	4.417	13	.340		
	Total	22.300	29			
X2.3	Between Groups	17.283	16	1.080	1.009	.501
	Within Groups	13.917	13	1.071		
	Total	31.200	29			
Y1.1	Between Groups	7.117	16	.445	.925	.565
	Within Groups	6.250	13	.481		
	Total	13.367	29			
Y1.2	Between Groups	13.883	16	.868	.974	.627
	Within Groups	11.583	13	.891		
	Total	25.467	29			
Y1.3	Between Groups	21.050	16	1.316	2.160	.084
	Within Groups	7.917	13	.609		
	Total	28.967	29			
Y1.4	Between Groups	22.950	16	1.434	2.696	.039
	Within Groups	6.917	13	.532		
	Total	29.867	29			

b. Membandingkan Mean dengan Std Deviation dari keseluruhan Item dan total Responden

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	2.33	.844	30
X1.2	2.50	1.075	30
X1.3	2.77	1.040	30
X2.1	1.73	.907	30
X2.2	2.30	.877	30
X2.3	2.60	1.037	30
Y1.1	1.57	.679	30
Y1.2	2.47	.937	30
Y1.3	2.37	.999	30
Y1.4	2.27	1.015	30

b. Membandingkan Mean dengan Std Deviation dari keseluruhan Item dan total Responden
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	2.33	.844	30
X1.2	2.50	1.075	30
X1.3	2.77	1.040	30
X2.1	1.73	.907	30
X2.2	2.30	.877	30
X2.3	2.60	1.037	30
Y1.1	1.57	.679	30
Y1.2	2.47	.937	30
Y1.3	2.37	.999	30
Y1.4	2.27	1.015	30
TOTAL	22.73	5.010	30

c. Membandingkan Descriptives Statistic dengan Std Error
Descriptives

		Statistic	Std. Error	
X1.1	Mean	2.33	.154	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.02	
		Upper Bound	2.65	
	5% Trimmed Mean	2.31		
	Median	2.00		
	Variance	.713		
	Std. Deviation	.844		
	Minimum	1		
	Maximum	4		
	Range	3		
	Interquartile Range	1		
	Skewness	.014	.427	
	Kurtosis	-.535	.833	
	X1.2	Mean	2.50	.196
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	2.10	
		Upper Bound	2.90	
5% Trimmed Mean		2.50		
Median		3.00		
Variance		1.155		
Std. Deviation		1.075		

	Minimum		1	
	Maximum		4	
	Range		3	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-.089	.427
	Kurtosis		-1.211	.833
X1.3	Mean		2.77	.190
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.38	
		Upper Bound	3.16	
	5% Trimmed Mean		2.74	
	Median		3.00	
	Variance		1.082	
	Std. Deviation		1.040	
	Minimum		1	
	Maximum		5	
	Range		4	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		.504	.427
	Kurtosis		-.256	.833
X2.1	Mean		1.73	.166
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.39	
		Upper Bound	2.07	
	5% Trimmed Mean		1.65	
	Median		1.50	
	Variance		.823	
	Std. Deviation		.907	
	Minimum		1	
	Maximum		4	
	Range		3	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		1.171	.427
	Kurtosis		.728	.833
X2.2	Mean		2.30	.160
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.97	
		Upper Bound	2.63	
	5% Trimmed Mean		2.28	
	Median		2.00	
	Variance		.769	
	Std. Deviation		.877	

	Minimum		1	
	Maximum		4	
	Range		3	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		.007	.427
	Kurtosis		-.714	.833
X2.3	Mean		2.60	.189
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.21	
		Upper Bound	2.99	
	5% Trimmed Mean		2.57	
	Median		2.50	
	Variance		1.076	
	Std. Deviation		1.037	
	Minimum		1	
	Maximum		5	
	Range		4	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		.310	.427
	Kurtosis		-.396	.833
Y1.1	Mean		1.57	.124
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.31	
		Upper Bound	1.82	
	5% Trimmed Mean		1.52	
	Median		1.00	
	Variance		.461	
	Std. Deviation		.679	
	Minimum		1	
	Maximum		3	
	Range		2	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		.805	.427
	Kurtosis		-.402	.833
Y1.2	Mean		2.47	.171
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.12	
		Upper Bound	2.82	
	5% Trimmed Mean		2.46	
	Median		3.00	
	Variance		.878	
	Std. Deviation		.937	

	Minimum		1	
	Maximum		4	
	Range		3	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-.301	.427
	Kurtosis		-.817	.833
Y1.3	Mean		2.37	.182
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.99	
		Upper Bound	2.74	
	5% Trimmed Mean		2.35	
	Median		2.00	
	Variance		.999	
	Std. Deviation		.999	
	Minimum		1	
	Maximum		4	
	Range		3	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		.283	.427
	Kurtosis		-.877	.833
Y1.4	Mean		2.27	.185
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.89	
		Upper Bound	2.65	
	5% Trimmed Mean		2.24	
	Median		2.00	
	Variance		1.030	
	Std. Deviation		1.015	
	Minimum		1	
	Maximum		4	
	Range		3	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		.266	.427
	Kurtosis		-.975	.833
TOTAL	Mean		22.73	.915
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	20.86	
		Upper Bound	24.60	
	5% Trimmed Mean		22.78	
	Median		23.00	
	Variance		25.099	

Std. Deviation	5.010	
Minimum	12	
Maximum	32	
Range	20	
Interquartile Range	6	
Skewness	-.027	.427
Kurtosis	-.482	.833

C. Membandingkan Kolmogorov-Smirnova dengan Shapiro-Wilk untuk mengetahui Test of Normality
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1.1	.220	30	.001	.873	30	.002
X1.2	.212	30	.001	.869	30	.002
X1.3	.236	30	.000	.893	30	.006
X2.1	.291	30	.000	.767	30	.000
X2.2	.221	30	.001	.873	30	.002
X2.3	.219	30	.001	.909	30	.014
Y1.1	.331	30	.000	.741	30	.000
Y1.2	.282	30	.000	.853	30	.001
Y1.3	.243	30	.000	.873	30	.002
Y1.4	.204	30	.003	.873	30	.002
TOTAL	.121	30	.200 [*]	.977	30	.753

a. Lilliefors Significance Correction

SARAN

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan dan bahan pertimbangan. Adapun saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi karyawan RSUD.
 - a. Dilihat dari hasil olah data pada variabel perilaku organisasi hasil yang paling rendah adalah item pernyataan mengenai karyawan tidak berkenan dipindah tugaskan ke karyawan RSUD. Demi meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik diperlukan dorongan dan motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan eksistensi perusahaan, juga Pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memberikan penjelasan kepada karyawannya bahwa pemindahan tugas pekerjaan ke anak perusahaan di wilayah lain juga adalah hal yang penting untuk peningkatan karir mereka.
 - b. Dilihat dari hasil olah data pada variabel kinerja karyawan hasil yang paling rendah adalah item pernyataan mengenai sarana pengaduan dan keluhan yang diberikan oleh pelanggan. Pihak RSUD diharapkan bisa memberikan sarana dan tempat pengaduan untuk pelanggan kedepannya agar dapat mengetahui penilaian konsumen terhadap karyawan.
2. Bagi peneliti yang akan datang
 - a. Agar mendapatkan suatu model penelitian yang baik dengan didukung oleh teori yang kuat disarankan untuk lebih memperbanyak referensi penelitian yang mampu mendukung topik apa yang diteliti.
 - b. Populasi supaya diperluas agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
 - c. Jumlah sampel diperbanyak agar mendapatkan hasil yang lebih baik

KESIMPULAN

Antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan RSUD ini, terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan di RSUD. Pengembangan karir yang efektif, termasuk pelatihan, promosi, dan kesempatan peningkatan kompetensi, secara positif mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan peluang pengembangan karir yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. GISTEX GARMENT INDONESIA KABUPATEN MAJALENGKA. *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 3(2356–3923), 69–80.
- Hakim, Y. R. Al, Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Hutabarat, D. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 1–10.