

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN TETAP TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN ROCKY PLAZA HOTEL PADANG

WINDA DIANA, VINA KUMALA, TRIO AVERIA LESMANA

Fakultas Pariwisata, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

kefinda@gmail.com, vinakumala17@gmail.com

Abstract: *This research was motivated by the discovery of problems related to career development and employee job satisfaction at Rocky Plaza Hotel Padang, the purpose of this study was to determine the effect of career development on employee job satisfaction at Rocky Plaza Hotel Padang. This research is a quantitative descriptive study with a causal associative approach. . The population in this study were all employees of Rocky Plaza Hotel Padang except for the Head of Department (HOD) which amounted to 150 employees. The number of samples in this study was 60 people. The sampling technique in this study used simple random sampling. Data collection techniques were carried out using a questionnaire (questionnaire) using a Likert scale that had been tested for validity and reliability. Data analysis technique using SPSS version 16.0 program. The results of this study indicate that; 1) career development Rocky Plaza Hotel Padang as many as 13.3% of respondents said it was good and 86.7% said it was not good. 2) Job satisfaction of Rocky Plaza Hotel Padang employees as many as 21.7% of respondents said they were satisfied and 78.3% said they were not satisfied. 3) there is a significant effect between career development and employee job satisfaction at Rocky Plaza Hotel Padang, with a regression coefficient of 8.526 in sig. $0.00 < 0.05$. This means that every increase of 1 unit of career development will increase employee job satisfaction by 8,526 units. While the magnitude of the influence of career development on employee job satisfaction Rocky Plaza Hotel Padang is 55.6%, while the rest is influenced by other factors.*

Keywords: *Career Development, Employee Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini di latar belakang dengan ditemukannya masalah terkait pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rocky Plaza Hotel Padang kecuali *Head Of Department* (HOD) yang berjumlah 150 orang karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *kuesioner* (angket) dengan menggunakan skala *likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan bantuan Program SPSS versi 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) pengembangan karir Rocky Plaza Hotel Padang sebanyak 13,3% responden menyatakan baik dan 86,7% menyatakan kurang baik. 2) kepuasan kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang sebanyak 21.7% responden menyatakan puas dan 78,3% menyatakan kurang puas. 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang, dengan nilai koefisien regresi sebesar 8,526 pada sig. $0,00 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 8,526 satuan. Sedangkan besaran pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang adalah sebesar 55,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Perkembangan industri di era globalisasi saat ini sangatlah pesat sehingga terjadi persaingan yang ketat antar perusahaan. Sehingga membutuhkan sumber daya manusia. Selalu meng-upgrade kualitas dengan meningkatkan kompetensi dan mengasah keterampilan *soft*

skill dan *hard skill* sehingga memajukan perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan yang berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh kegiatan di perusahaan. Perusahaan dalam kategori jasa perhotelan dari tahun ke tahun semakin meningkat dan menjadi perhatian masyarakat. Perkembangan hotel saat ini dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan wisata di suatu daerah. Hotel menjadi salah satu penunjang utama bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan wisata ke suatu daerah tujuan wisata. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI No. 2 Tahun 2014 Pasal 1, “Hotel adalah penyedia akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dilengkapi dengan jasa makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan”. Salah satu kota di Indonesia yang sedang gencar dalam mengembangkan sektor pariwisatanya adalah Kota Padang.

Hal ini dapat dilihat dari banyaknya hotel yang sudah berdiri dan hotel yang akan dibangun di Kota Padang. Berdasarkan data yang diperoleh dari PHRI Sumatera Barat Tahun 2017, hotel di Kota Padang berjumlah 61 hotel yang terdiri atas hotel berbintang dan hotel non bintang. Salah satu hotel berbintang di Kota Padang yang sudah berdiri dari tahun 2002 adalah Rocky Plaza Hotel Padang. Rocky Plaza Hotel Padang terletak di Jalan Jl. Permindo No. 40 Padang, memiliki 171 kamar terdiri dari 6 tipe kamar, memiliki 1 Restoran yaitu Anai Restoran dan Nuansa Lounge, memiliki 7 *meeting room*, dan sebuah kolam renang. Saat ini Rocky Plaza Hotel Padang memiliki 150 orang karyawan yang terbagi atas 15 orang karyawan tetap, 102 orang karyawan kontrak dan 30 orang karyawan dengan status *daily worker* (DW). hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1 Jumlah Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang

No.	Departemen	Tetap	Tahun Pengangkatan	Kontrak	Lama Waktu	DW
1.	<i>F & B Service</i>	2	2016	10	2011-2016	8
2.	<i>F & B Product</i>	3	2016	13	2011-2016	5
3.	<i>Front Office</i>	2	2017	17	2011-2017	3
4.	<i>Housekeeping</i>	2	2016	18	2011-2016	8
5.	<i>Laundry</i>	1	2014	4	2011-2014	3
6.	<i>Engineering</i>	1	2015	9	2011-2015	
7.	<i>Sales & Marketing</i>	1	2014	4	2011-2014	
8.	<i>HRD</i>	1	2015	14	2011-2015	2
9.	<i>Accounting</i>	2	2014	13	2011-2014	1
10.	<i>Direksi</i>	3				

Sumber : HRD Rocky Plaza Hotel Padang Padang (2018)

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Oleh karena itu untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dan kepuasan kerja setiap karyawan terpenuhi karena setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang bentuknya positif, sikap kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja. Pengembangan karir karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 31 Mei 2018 dengan 10 orang karyawan operasional dan 1 orang karyawan HRD terkait dengan keluhan pengembangan karir di Rocky Plaza Hotel Padang maka dapat disimpulkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2 Persentase Keluhan Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang

No.	Keluhan	Tingkat Presentase
1.	Selama bertahun-tahun bekerja belum adanya promosi jabatan	60%
2.	Lamanya waktu pengangkatan (rata-rata diatas satu tahun) sebagai karyawan tetap atau karyawan kontrak	60%
3.	Pekerjaan yang monoton atau membosankan	40%
4.	Sikap beberapa atasan yang belum adil terhadap bawahan	50%

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa 60% karyawan mengeluhkan kurangnya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan; 60% karyawan mengeluhkan tentang lamanya waktu pengangkatan, diketahui rata-rata pengangkatan didapatkan setelah lebih dari satu tahun bekerja sebagai karyawan tetap atau karyawan kontrak; 40% karyawan mengeluhkan tentang pekerjaan yang monoton dan membosankan; dan ditemukan 50% karyawan mengeluh dengan sikap beberapa atasan yang belum adil terhadap bawahan.

Menurut hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan *Human Resources Department* Rocky Plaza Hotel Padang, ternyata ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan pengembangan karir. Kegiatan pelatihan untuk pengembangan karir karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang jarang dilakukan oleh pihak HRD, hal ini berkaitan dengan minimnya finansial untuk mengadakan kegiatan pelatihan karyawan. Seharusnya untuk meningkatkan kualitas SDM apalagi hotel berbintang seperti Rocky Plaza Hotel Padang harus ada pengembangan karir yang jelas dan pengembangan SDM, agar karyawan memiliki pengetahuan, keahlian baik *soft skill* dan *hard skill*, yang lebih baik sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada industri yang berkembang saat ini.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan motor penggerak dan aset dari sebuah hotel. Tanpa adanya SDM, hotel tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan. Mereka adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah aset yang dimiliki industrial untuk melakukan segala aktivitas operasional. Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. (Marwansyah, 2010).

Pengembangan karir adalah sebagai berikut “Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.” Jadi betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis (Mangkunegara, 2011: 77).

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Dan tujuan penelitian kausal adalah untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel - variabel yang berfungsi sebagai penyebab dan variabel mana yang berfungsi sebagai variabel akibat. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen (Pengembangan Karir) dan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rocky Plaza Hotel Padang berjumlah 150 orang karyawan, tidak termasuk General Manager karena tidak relevan terhadap penelitian ini. *Simple Random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus sampel slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{150}{1 + 500^2}$$

$$n = 60$$

Keterangan :

n = besar sampel

N= Populasi

e= tingkat kesalahan (10%)

Berdasarkan rumus sampel di atas, besar sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengembangan Karir (X)

Berdasarkan hasil penilaian dari 60 orang sampel, maka variabel pengembangan karir dapat dikelompokkan sebagai berikut : 13.3% menyatakan kurang baik dan 86.7% responden menyatakan tidak baik. Artinya dapat digambarkan bahwa pengembangan karir di Hotel Rocky Plaza Padang berada dalam kategori kurang baik.

Seharusnya setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya dan ada kemauan dari dalam diri untuk mengembangkan karir agar memberikan input yang berharga, dimana karyawan lebih mengetahui tingkat kebutuhan karir yang dirasakan dalam perusahaan tempat karyawan bekerja, mempunyai keinginan untuk berkembang lebih baik lagi, memperhatikan usaha-usaha yang dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik dengan tujuan dapat memberi kepuasan kerja. Jadi semakin baik pengembangan karir yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan, begitu juga sebaliknya ketika pengembangan karir tidak terlalu diperhatikan baik dari dalam diri karyawan atau perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang.

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penilaian dari 60 orang sampel, maka variabel kepuasan kerja karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut : 21.7% responden menyatakan puas, dan 78.3% responden menyatakan kurang puas. Artinya dapat digambarkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Hotel Rocky Plaza Padang berada dalam kategori kurang puas.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan, sehingga kepuasan kerja yang didapat karyawan secara tidak langsung mampu meningkatkan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, mayoritas karyawan yang bekerja di Hotel Rocky Plaza Padang telah memperoleh kepuasan kerja hanya saja belum mencapai tingkat kepuasan yang baik karena masih ada dari indikator kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu gaji dan promosi jabatan berada dalam kategori kurang baik. Untuk kedepannya diharapkan pihak manajemen hotel lebih memperhatikan lagi tentang kepuasan kerja karyawan, karena biasanya orang akan puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang didapatkan dari pekerjaan itu telah memenuhi harapannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Rocky Plaza Padang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rocky Plaza Padang, diperoleh hasil uji linier sederhana diperoleh nilai F hitung 1,943 dengan sig. 0,000 < 0,05 artinya H_0 diterima, variabel pengembangan karir (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 8.526 dengan nilai sig. 0.00 < 0.05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel pengembangan karir (X) akan meningkatkan 8.526 kepuasan kerja karyawan (Y).

Kemudian diperoleh nilai uji linearitas, diperoleh nilai Sig adalah 0,462 dengan taraf signifikansi $>0,05$, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel pengembangan karir (X) dan kepuasan kerja karyawan (Y). Maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena pada dasarnya pengembangan karir yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang baik pula bagi karyawan.

Kemudian diperoleh nilai R Square 0,556 Artinya pengaruh variabel pengembangan karir (X) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,556 (55,60%), sedangkan 44,40% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 55,60% karena merupakan salah satu faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja karena pada dasarnya pengembangan karir yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang baik pula bagi karyawan. Kepuasan terhadap pengembangan karir ditentukan oleh program pengembangan karir yang diadakan oleh perusahaan serta minat untuk mengembangkan karir dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rocky Plaza Padang berpengaruh secara signifikan. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, selebihnya dipengaruhi faktor lain seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, kepenyeliaan, rekan sekerja, dan lainnya.

D. Penutup

Hasil penelitian tentang “Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan Tetap Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Di Hotel Rocky Plaza Padang” sebagai berikut: Pengembangan Karir di Hotel Rocky Plaza Padang dari indikator yang sudah ditentukan menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori kurang baik yaitu sebesar (86.7%). Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rocky Plaza Padang dari indikator yang sudah ditentukan menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori kurang puas yaitu sebesar (78.3%). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Rocky Plaza Padang sebesar 55,6% dan 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Ada beberapa hal yang disarankan kepada beberapa pihak sebagai berikut: 1) Dampak lebih lanjut dari pengembangan karir adalah karyawan tersebut akan bertahan di perusahaan tersebut karena adanya jenjang karir yang jelas, ini tentu akan menguntungkan bagi perusahaan karena tidak perlu lagi mengeluarkan budget untuk perekrutan karyawan baru; 2) Diharapkan juga kepada pihak manajemen untuk dapat memperhatikan dan mengadakan program-program ataupun pelatihan yang telah diberikan kepada setiap karyawan. Apabila karyawan sudah puas dengan apa yang didapatkan di perusahaan, maka dia juga akan berusaha memberikan prestasi yang terbaik untuk perusahaan tempat dia bekerja; dan 3) Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang SDM, diharapkan dalam menyebarkan angket agar langsung memberikan angket tersebut kepada calon responden dan tidak dititipkan kepada HRD. Agar hasil penelitian yang didapat maksimal, sesuai dengan harapan dan fakta yang ditemukan di lapangan

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ardia, Ulziana, and Dwi Pratiwi Wulandari. "Dampak Sosial Ekonomi Masyarakat di Wisata Alam Kapalo Banda Nagari Taram Kabupaten Lima Puluh Kota." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6.2 (2022): 12631-12637.
- Nugroho Agus Dwi, Kunartinah. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, ISSN : 1412-3126.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Wulansari, Nidia, and Dwi Pratiwi Wulandari. "Pengaruh E-Service Quality Terhadap Kepuasan Tamu Menginap Di Oyorooms Kota Bukittinggi." *Ensiklopedia of Journal* 3.2 (2021): 229-238.
- Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI No. 2 Tahun 2014 Pasal 1 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Hotel Syariah.