



Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi)

Muhammad Haikal firdaus¹, Mohammad Fayruz², Achmad Fauzi³, Dyaz Meyrawati⁴, Mega Rahmanda Zulhidayani⁵, Nathasyah Nathasyah⁶, Sheren Novita Ara⁷

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325381@mhs.ubharajaya.ac.id

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325384@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325107@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325132@mhs.ubharajaya.ac.id

⁷ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: 202010325388@mhs.ubharajaya.ac.id

Korespondensi Penulis: Muhammad Haikal Firdaus

Abstract: Every company does different things to achieve goals. Established before but not used to being apart from the main target to grow as well as developing the skills of our employees is that employees are company assets and one of its events. Employee professional development company is the motivational career growth of employees and employees. This writing uses the best quantitative method of learning. References To study the concept of the connection between variables which exist from the Google Scientist magazine with the online method as well as other mass media. There is an influence between career development and employee satisfaction. There is influence between work motivation on employee satisfaction. Work discipline training begins to apply to employee performance notification of employees to employees to make the maximum contribution to be able to achieve which goals are desired.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Employee Job Satisfaction

Abstrak: Setiap perusahaan mengerjakan hal yang berbeda untuk mencapai tujuan. Mapan sebelumnya tapi tidak biasa terpisah dari sasaran utama tumbuh sebaik mengembangkan keterampilan karyawan kami adalah karyawan adalah aset perusahaan dan salah satu acaranya. Perusahaan pengembangan profesional karyawan adalah pertumbuhan karir motivasi karyawan dan karyawan. Menulis ini menggunakan metode kuantitatif sebaik belajar. Referensi Untuk belajar konsep di koneksi diantara variable yang mana ada dari majalah Dengan metode online Google Ilmuwan sebaik media massa lain. Ada pengaruh Di antara Perkembangan Karier ke Kepuasan Karyawan. Ada pengaruh di antara motivasi kerja

ke kepuasan karyawan. Pelatihan disiplin kerja mulai berlaku ke pertunjukan karyawan pemberitahuan para karyawan ke karyawan memberi kontribusi yang mana maksimum ke bisa meraih sasaran yang mana diinginkan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting Perusahaan. Oleh karena bahwa semua perusahaan selalu berusaha untuk tanpa staf yang berkualitas, perusahaan tidak berjalan dengan baik. Antara SDM dan perusahaan, kami saling membutuhkan dan membangun hubungan yang dibutuhkan perusahaan kami, karyawan membutuhkan perusahaan, dan karyawan yang berkualitas dapat Lari kebutuhan mereka (Parimita et al., 2015).

Setiap perusahaan mengerjakan hal yang berbeda untuk mencapai tujuan. Mapan sebelumnya tapi tidak bias terpisah dari sasaran utama. Tumbuh sebaik mengembangkan Keterampilan karyawan kami adalah karyawan adalah aset perusahaan. dan salah satu acaranya Perusahaan pengembangan profesional karyawan adalah pertumbuhan karir motivasi karyawan dan karyawan.

Kesuksesan struktur satu orang tidak dengan sendirinya menentukan apakah perusahaan mencapai target tidak terpengaruh hanya untuk organisasi secara keseluruhan, tetapi juga untuk faktor...menempatkan orang pada posisi yang tepat dan membuat mereka termotivasi untuk bekerja. Dalam dunia bisnis yang terglobalisasi, perubahan terus diamati setiap hari, yang mengarah pada restrukturisasi dan optimalisasi proses, merger dan akuisisi, kemajuan teknologi, dan cara lain untuk merespons tekanan globalisasi yang dinamis. Perubahan konstan di tingkat organisasi meningkatkan pentingnya mengelola orang di tempat kerja, terutama perencanaan dan manajemen karir. Bakat mungkin merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi saat ini dan memberikan manfaat karir jangka panjang yang berkelanjutan bagi organisasi dan karyawannya (Adekola, 2011).

Kepuasan kerja adalah masalah penting untuk semua orang yang bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi mempengaruhi orang yang melakukan tugas. untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik. Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan yang rendah mengurangi produktivitas dan efektivitas kerja mereka di perusahaan tidak akan dapat dicapai tujuan perusahaan cukup pekerjaan yang bermanfaat secara umum itu pribadi dan kepuasan pribadi berbeda untuk setiap orang. Dapat diidentifikasi dengan lihat posturnya dan bagaimana mereka melakukan tugas-tugas tertentu. Jika karyawan menyukai apa? mereka melakukan dan dapat menyelesaikan sesuatu, mereka melihat itu karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Namun, pekerjaan harus didasarkan pada keterampilan dan kemampuan pekerja. Hal ini berdampak positif bagi organisasi dan jika pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan dan kompetensi karyawan, maka dapat berdampak negatif seperti menurunnya produktivitas karyawan dan kepuasan kerja bagi organisasi.

Pengusaha juga harus mempertimbangkan dan mengelola pengembangan karir yang sesuai untuk semua karyawan. Inilah yang sengaja dilakukan oleh karyawan. Kemampuan lebih tinggi dari aslinya membantu mereka memahami fungsi, peran, dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja. Prestasi juga diharapkan dengan pembentukan karir, meningkatkan kepuasan kerja dan memperjelas level profesi karir mereka. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat yang menyeimbangkan hak dan tanggung jawab pekerja dan peran dan tanggung jawab karyawan.

Motivasi merupakan faktor yang bias menjamin kepuasan kerja bagi seluruh karyawan. motivasi sangatlah penting. Karyawan yang senang dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan yang mereka berikan lebih dari yang diharapkan dan akan terus dilakukan dengan

sangat baik. Di sisi lain, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dari orang-orang yang yang tidak kompeten cenderung menganggap pekerjaan mereka membosankan yang mana dipaksa bekerja, dan hasilnya tidak maksimal. Kapan motivasi tentu saja, ada banyak karyawan dan motivasi lebih lanjut diharapkan. mereka suka bekerja, bekerja keras dan loyalitas dan keinginan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini perlu ditingkatkan kepuasan karyawan. Sangat termotivasi, akan termotivasi untuk memecahkan masalah, meningkatkan keterampilan untuk kepuasan maksimal.

Dengan pemikiran maka, penulis tertarik melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pertumbuhan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan Pasar Kranji Baru Kota Bekasi)”.

Rumusan masalah:

1. Apakah ada dampak yang signifikan dari pengembangan karir ke kepuasan pekerjaan karyawan?
2. Apakah ada dampak yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah ada dampak yang signifikan pengembangan karir dan motivasi bekerja sama untuk kepuasan kerja karyawan?

Tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh nilai peningkatan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nilai motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan pertumbuhan karir dan motivasi kerja untuk bekerja sama ke kepuasan Kerja karyawan.

METODE

Pada menulis ini menggunakan metode kuantitatif sebaik belajar Referensi Untuk belajar konsep di koneksi di antara variable yang mana ada dari majalah. Dengan metode *online Google* Ilmuwan sebaik media massa Lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pembahasan dalam penelitian ini diambil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengembangan karir, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh perkembangan karier ke kepuasan Kerja

Berdasarkan (Bahri & Nisa, 2017) Perkembangan karier di Perusahaan peringkat bagus berdasarkan Pendidikan resmi, sebuah pengalaman Kerja, pertunjukan, Keterampilan Kerja, pertunjukan Kerja, kemajuan, kemajuan karier, persiapan karyawan, melacak karier sebaik rencana Kerja dievaluasi Motivasi per perusahaan yang mana bagus berdasarkan di gaji, izin daerah perumahan, pensiun, koneksi Dengan kolega Kerja, koneksi Dengan bos, bonusnya sebaik apresiasi, promosi, kebebasan berbicara, hakim sebaik kritik.

Berdasarkan (Parimita et al., 2015) Perusahaan juga membutuhkan pemberitahuan perkembangan karier setiap karyawan sebaik Menjalankannya Dengan sesuai. Hal ini menjamin Apa karyawan lagi kualitatif dari sebelumnya sebaik memahami fungsi, peran sebaik tidak cukup menjawab di Lingkungan Kerja Pada hal perkembangan karier, Mereka juga ingin kepuasan Kerja yang mana lagi sebaik kejelasan tentang melacak karier yang mana ingin Mereka Mengejar.

Berdasarkan (Yani, 2018) Perkembangan karier menutup koneksi Dengan pertunjukan karyawan. Karyawan ingin meraih tujuan kemajuan karier Mereka ke Mereka bisa untuk naik ke atas panggung lagi bagus di tempat Kerja DARI ini perkembangan karier mulai berlaku penting ke kepuasan Pekerjaan.

Pengaruh motivasi Kerja ke kepuasan Kerja

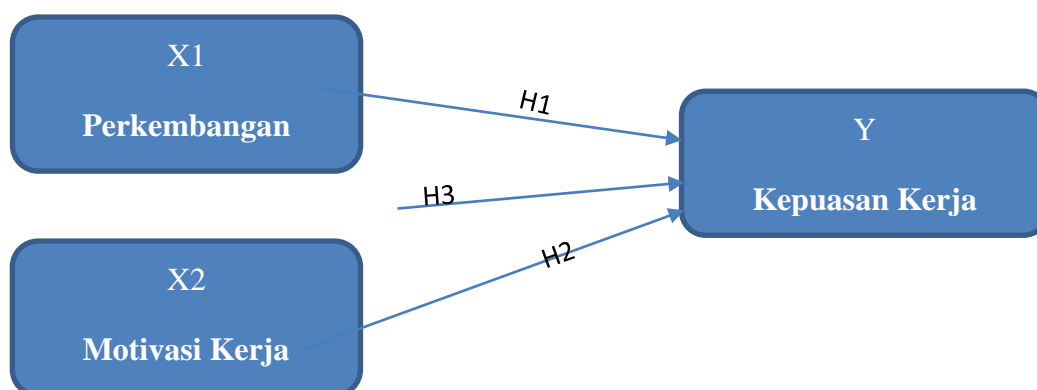
Berdasarkan (Kadek et al., 2015) Motivasi mulai berlaku positif. penting. Ke pertunjukan karyawan. Hal ini karena motivasi diukur Dengan sembilan indikator pencapaian (performance), kemajuan (pengembangan pribadi), kewajiban di saya sendiri (bekerja sendiri) persepsi (persepsi), politik Perusahaan (kebijakan perusahaan) dan koneksi kolega Kerja (hubungan dengan rekan kerja), keamanan pekerjaan, hubungan Dengan atasan (hubungan dengan atasan) dan gaji efek positif penting ke pertunjukan karyawan kooperatif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Bagaimana manajer melihat motivasi yang mana Mereka berlaku dari keuntungan langsung ke karyawan memiliki pengaruh positif yang mana penting ke pertunjukan. Pertunjukan yang mana lagi bagus itu ke karyawan Kapan Pengelola lebih termotivasi ke karyawan Mereka.

Pada belajar sebelumnya yang mana dipegang pada (Parimita et al., 2015), Dengan untuk memberi tahu Lain, karyawan yang mana termotivasi tinggi sebaik kepuasan tinggi pasti akan memberi kontribusi yang mana besar per Perusahaan. Perkontribusi yang mana tinggi, organisasi akan memiliki hasil yang mana tinggi, sebaik Dengan hasil yang mana tinggi, organisasi bisa Lari harapan yang mana menurut per karyawan.

Pada belajar yang mana dipegang pada (Fatmala et al., 2017), diketahui Apa motivasi Kerja mulai berlaku positif sebaik penting ke kepuasan Pekerjaan. DARI untuk memberi tahu Lain, Kapan karyawan sangat termotivasi, Mereka Merasa perangsangan sebaik antusiasme di profesi Mereka yang mana memimpin di perkembangan sebaik pertumbuhan organisasi yang mana penting.

Berdasarkan (Rahayu, 2016) Motivasi Kerja mulai berlaku positif penting ke pertunjukan staf PT. Bukit Semarang Jaya bawah tanah cara Apa memiliki hubungan yang mana bagus Di antara motivasi sebaik kinerja, bahkan karyawan termotivasi tinggi bahkan Mengerjakan yang mana Terbaik. Itu berarti lebih tinggi motivasi Jadi lebih tinggi pertunjukan karyawan. Secara umum, responden menunjukkan bahwa semua karyawan termotivasi oleh apa yang ditawarkan perusahaan, termasuk upah yang adil dan wajar serta hubungan karyawan yang baik.

Kerangka Penelitian



KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan teori belajar sebaik diskusi yang mana relevan, bisa diformulasikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Di antara Perkembangan Karier ke Kepuasan Karyawan.
2. Ada pengaruh di antara Motivasi Kerja ke Kepuasan Karyawan. Pelatihan sebaik Disiplin Kerja mulai berlaku ke Pertunjukan Karyawan

REFERENSI

- Adekola, B. (2011). Career Management As Correlates for Career Development and Job Satisfaction a Case Study of Nigerian Bank Employees. *Australian Journal of Business and Management* ..., 1(2), 100–112. http://www.ajbmr.com/articlepdf/ajbmr_v01n02_07.pdf
- Andika, R., & Yuliana, P. (2017). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha Dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karier Individu Pada Member Pt. Ifaria Gemilang (Ifa) Depot Sumatera Jaya Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 103–110.
- 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.
- Baljoon, R., Banjar, H., & Banakhar, M. (2018). Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5(1). <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>
- Engel. (2014). Pengembangan Karir dan Kinerja. *Pengembangan Karir Dan Kinerja*, 13–36.
- ERNANDES, J. A. S. R. F. (2014). *Career Development at Transparency International*.
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 52–57. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Heidari, S., Parizad, N., Goli, R., Mam-Qaderi, M., & Hassanpour, A. (2022). Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. *Annals of Medicine and Surgery*, 82(September), 104591. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2022.104591>
- Ismail, A., Mohamed, H. A.-B., Abd-Ghani, S., Mohamad, M. H., Zin, A. D. M., Yaakob, A. N., & John, C. (2012). *Kaitan antara Kepuasan Kerja, Sikap terhadap Ganjaran Kewangan dan Keinginan untuk Berhenti Kerja secara Sukarela*. 57, 153–182.
- Kadek, N., Juniari, E., & Riana, I. G. (2015). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD*. 11, 823–840.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122. <https://media.neliti.com/media/publications/225593-menata-pengembangan-karier-sumber-daya-m-e78b99f7.pdf>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nanda, N., & Utama, I. (2015). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 2461–2477.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 153–169.
- Nuriman, H. (2021). The Analysis Of Competence And Career Development Impact On Work Motivation And Its Implication Toward Employee's Performance. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1), 326–350. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.006.1.01>
- Rahayu, R. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR , MOTIVASI , DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BUKIT SEMARANG JAYA METRO Retno Rahayu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro PENDAHULUAN Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 8.
- Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Nhk 技研*, 151(01), 10–17.
- Yani, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.36805/bi.v2i1.272>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110(October 2017), 357–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>