



Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. TRM

Aidil Putra^{1*}, Yusuf Taufik²

^{1,2}STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: ^{1*}aidilputra82@yahoo.com

Abstract: *This study investigates the influence of job satisfaction and career development on employee performance at PT. TRM. The research adopts a quantitative explanatory approach to explain causal relationships among variables. Data were obtained from the entire population of 32 employees using a structured questionnaire measured with a Likert scale and were complemented by relevant company documentation. Prior to hypothesis testing, the data were examined using classical assumption tests to ensure the suitability of the regression model. The analytical method employed was multiple linear regression. The results demonstrate that job satisfaction and career development simultaneously exert a positive and statistically significant effect on employee performance. When analyzed individually, each variable also shows a positive and significant influence. However, career development contributes more dominantly to performance improvement compared to job satisfaction. This finding indicates that opportunities for career growth, including clear career paths, training programs, and transparent promotion systems, play a crucial role in enhancing employee productivity and effectiveness. The study implies that PT. TRM should prioritize the strengthening of career management practices as a strategic effort to improve performance outcomes. At the same time, the company needs to consistently maintain key aspects of job satisfaction, such as fair compensation, supportive leadership, and a comfortable working environment, to sustain employee motivation and commitment.*

Keywords: *Job Satisfaction, Career Development, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. TRM. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel. Data penelitian dikumpulkan dari seluruh populasi yang berjumlah 32 karyawan melalui penyebaran kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert, serta didukung oleh dokumentasi perusahaan yang relevan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data dianalisis melalui uji asumsi klasik guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kedua variabel juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan. Namun demikian, pengembangan karier memiliki kontribusi yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kejelasan jenjang karier, kesempatan pelatihan, serta mekanisme promosi yang transparan sangat berperan dalam mendorong peningkatan kinerja. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa PT. TRM perlu memprioritaskan penguatan praktik manajemen karier sebagai strategi peningkatan kinerja, disertai dengan upaya berkelanjutan dalam menjaga faktor-faktor kepuasan kerja seperti keadilan imbalan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Pengembangan Karier; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Fenomena kinerja karyawan pada organisasi skala menengah sering kali tidak hanya ditentukan oleh kecukupan sumber daya, tetapi juga oleh kualitas pengalaman kerja yang dirasakan karyawan. Di PT. TRM, evaluasi internal menunjukkan adanya variasi pencapaian kinerja antar karyawan dan antar periode, yang tercermin pada perbedaan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, konsistensi kualitas output, serta dinamika koordinasi kerja. Variasi tersebut mengindikasikan perlunya penelaahan faktor-faktor internal yang berpotensi menjelaskan mengapa sebagian karyawan mampu mempertahankan performa lebih baik dibanding lainnya.

Secara teoritis, kepuasan kerja dipahami sebagai evaluasi afektif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari persepsi atas imbalan, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan dukungan atasan. Namun, temuan empiris terkait hubungan kepuasan kerja dan kinerja masih menunjukkan hasil yang beragam: sebagian penelitian menemukan pengaruh yang kuat, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang lebih lemah atau bergantung pada konteks organisasi. Perbedaan hasil ini mengisyaratkan bahwa kepuasan kerja perlu diuji pada konteks organisasi spesifik untuk memperoleh pemahaman yang lebih presisi dan relevan bagi pengambilan keputusan manajerial.

Selain kepuasan kerja, pengembangan karier merupakan mekanisme organisasi yang relevan untuk menjelaskan kinerja, khususnya ketika perusahaan menghadapi tuntutan kompetensi yang terus berkembang. Kejelasan jalur karier, akses pada pelatihan, serta transparansi promosi dapat membentuk persepsi masa depan kerja yang lebih pasti, meningkatkan efikasi diri, dan pada akhirnya mendorong karyawan menampilkan kinerja yang lebih tinggi. Dalam konteks PT. TRM, pengembangan karier menjadi isu penting karena perusahaan membutuhkan SDM yang adaptif, kompeten, dan memiliki orientasi prestasi agar target operasional dapat dicapai secara konsisten.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi praktis karena berupaya memberikan bukti berbasis data mengenai faktor-faktor yang paling relevan untuk perbaikan kinerja di PT. TRM. Dari sisi akademik, penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) dengan menguji kepuasan kerja dan pengembangan karier secara bersamaan pada organisasi dengan ukuran populasi relatif kecil. Studi terdahulu banyak dilakukan pada sektor dan karakter organisasi yang berbeda, sehingga diperlukan pengujian pada konteks PT. TRM untuk memperkaya generalisasi temuan dan memahami dinamika faktor-faktor penentu kinerja pada perusahaan berskala menengah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan: (1) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRM; (2) apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRM; dan (3) apakah kepuasan kerja dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRM.

Kontribusi penelitian diharapkan bersifat ganda. Secara akademik, penelitian memberikan pengujian empiris yang lebih kontekstual mengenai determinan kinerja pada perusahaan berskala menengah. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar perumusan kebijakan SDM, terutama dalam merancang intervensi peningkatan kinerja melalui perbaikan aspek kepuasan kerja dan penguatan sistem pengembangan karier.

2. Kajian Pustaka

Priansa (2018:315) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini mencakup rasa senang atau tidak senang yang muncul dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai persepsi mental yang terbentuk dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi individu terhadap pengalaman dan tugas yang dijalankan dalam organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih termotivasi, terlibat aktif, dan menunjukkan perilaku positif dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Sinambela (2019:260) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi jalur karier karyawan. Proses ini dikenal sebagai manajemen karier, yang mencakup tahap perencanaan karier, pelaksanaan langkah-langkah pengembangan, dan pemantauan kemajuan karyawan. Tujuan pengembangan karier adalah meningkatkan kompetensi karyawan, mempersiapkan individu untuk tanggung jawab yang lebih besar, serta menjaga kepuasan dan loyalitas kerja.

Fahmi (2017:176) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai organisasi, baik yang bersifat profit oriented maupun non-profit oriented, selama satu periode tertentu. Kinerja mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kemampuan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas. Hubungan antara kepuasan kerja, pengembangan karier, dan kinerja menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologi.

2.1 Hipotesis Penelitian

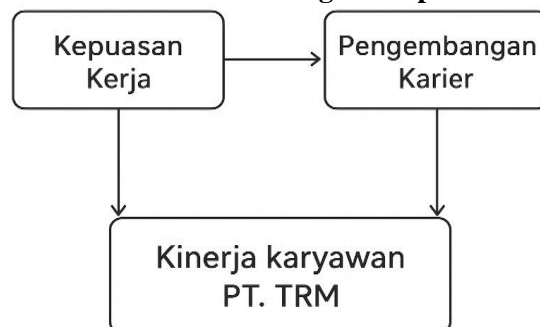
Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan kualitas kinerja karyawan yang optimal. Priansa (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai sekumpulan perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani, yang terbentuk melalui interaksi antara karyawan dan lingkungan kerjanya. Ketika karyawan memiliki pengalaman kerja yang menyenangkan, mendapatkan penghargaan yang layak, serta memperoleh kesempatan berkembang, maka mereka akan menunjukkan sikap positif yang berdampak langsung pada meningkatnya motivasi dan performa kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Arshadi & Hayavi (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap komitmen dan produktivitas karyawan.

Selain kepuasan kerja, pengembangan karier juga memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Sinambela (2019) mengemukakan bahwa pengembangan karier mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap kemajuan karier karyawan agar mereka dapat mencapai potensi maksimal. Ketika organisasi menyediakan jalur karier yang jelas, pelatihan, serta promosi yang transparan, maka hal tersebut meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, dan kesiapan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Nugroho et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam perusahaan yang berorientasi pertumbuhan.

Kinerja sendiri, menurut Fahmi (2017), adalah hasil kerja organisasi baik sektor profit maupun non-profit yang dicapai dalam periode tertentu. Kinerja karyawan dapat dinilai melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Penelitian terbaru oleh Rahman & Putri (2022) menunjukkan bahwa kombinasi antara kepuasan kerja dan pengembangan karier mampu meningkatkan kinerja secara simultan, karena kedua variabel tersebut memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dan pengembangan karier merupakan dua elemen kunci yang saling melengkapi dan sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi modern. Sesuai dengan masalah diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh kepada Kinerja karyawan PT. TRM.
2. Pengembangan Karier berpengaruh kepada Kinerja karyawan PT. TRM.
3. Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh kepada Kinerja karyawan PT. TRM.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. TRM yang berlokasi di Jalan Bukit Barisan No. 8-L, Medan. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan tujuan menguji hubungan antara kepuasan kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Unit analisis penelitian adalah individu karyawan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. TRM sebanyak 32 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) karena (1) ukuran populasi kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, (2) penelitian berorientasi pada rekomendasi kebijakan internal perusahaan sehingga dibutuhkan gambaran menyeluruh tanpa bias pemilihan sampel, dan (3) sensus meminimalkan sampling error serta meningkatkan kekuatan inferensi pada organisasi dengan heterogenitas peran kerja yang terbatas.

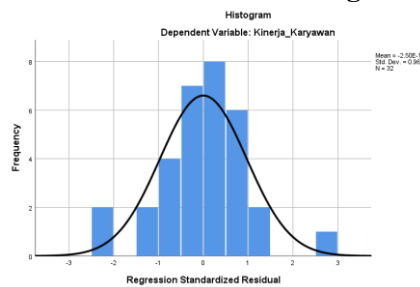
Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Kepuasan kerja diukur melalui indikator: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, supervisi, kesempatan promosi, dan hubungan rekan kerja (diadaptasi dari konsep Job Descriptive Index). Pengembangan karier diukur melalui indikator: perencanaan karier, kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, kejelasan informasi jalur karier, dukungan atasan/organisasi, serta keadilan dan transparansi promosi. Kinerja karyawan diukur melalui indikator: kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Seluruh indikator disusun menjadi butir pernyataan yang relevan dengan konteks PT. TRM dan diuji kualitasnya sebelum analisis inferensial.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Tahapan analisis meliputi: (1) uji kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas), (2) uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), serta (3) pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%. Interpretasi hasil didasarkan pada arah koefisien, signifikansi, dan ukuran kontribusi model.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Gambar 2. Grafik Histogram



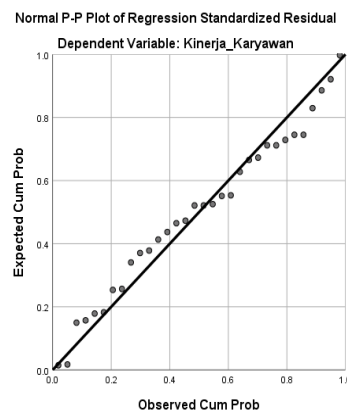
Uji Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Gambar 2 menunjukkan garis pada histogram membentuk pola lurus diagonal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data pada histogram berada dalam distribusi normal.

4.2 Uji Normal P-Plot

Gambar 3. Grafik Normal P-Plot



Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Gambar 3 menunjukkan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini menandakan distribusi data normal. Data dikategorikan tidak normal apabila titik-titik menyebar jauh dari garis atau tidak mengikuti pola diagonal.

4.3 Uji Kolmogorov Smirnov

**Tabel 1. Uji Kolmogorov Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99287448
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.085
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel 1. diperoleh asymp sig (2 tailed) sebesar 0,200 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

**Tabel 2 Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.969	8.361		2.628	.014		
Kepuasan_kerja	.422	.184	.353	2.289	.030	.997	1.003
Pengembangan_Karier	.344	.127	.416	2.699	.011	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

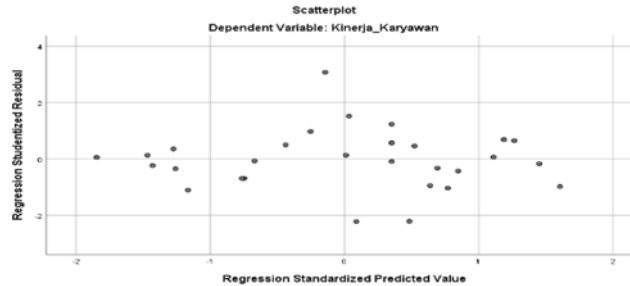
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel 2 menunjukkan nilai tolerance variabel bebas Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier sebesar 0,997 > 0,1. Nilai VIF untuk kedua variabel masing-masing 1,003 < 10. Kondisi ini mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

4.5.1 Uji Scatterplot

Gambar 4. Uji Scatterplot



Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Gambar 4 memperlihatkan titik-titik data tersebar tidak beraturan tanpa pola tertentu. Titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.5.2 Uji Spearman's Rho

Tabel 3. Uji Spearman's Rho Correlations

		Kepuasan_kerja	Pengembangan_Karier	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Kepuasan_kerja	Correlation Coefficient	1.000	.038	
		Sig. (2-tailed)	.	.836	
		N	32	32	
	Pengembangan_Karier	Correlation Coefficient	.038	1.000	.032
		Sig. (2-tailed)	.836	.	.862
		N	32	32	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.134	.032	1.000
		Sig. (2-tailed)	.463	.862	.
		N	32	32	32

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada Tabel 3, menunjukkan nilai signifikan kepuasan sebesar $0,463 > 0,05$ dan pengembangan karier memiliki nilai signifikan sebesar $0,862 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji Glejser

Tabel 4. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-2.320	5.576		-.416	.680
Kepuasan_Kerja	-.005	.123	-.007	-.040	.968
Pengembangan_Karier	.113	.085	.241	1.335	.192

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,968 > 0,05. Nilai signifikansi variabel Pengembangan Karier (X2) sebesar 0,192 > 0,05. Kondisi ini mengindikasikan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi penelitian.

4.6 Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kepuasan_kerja	Between Groups	(Combined)	162.113	9	18.013	1.639	.165
		Linearity	56.458	1	56.458	5.138	.034
		Deviation from Linearity	105.655	8	13.207	1.202	.343
	Within Groups		241.762	22	10.989		
	Total		403.875	31			

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel 5 menunjukkan hasil uji linearitas variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,034 < 0,05. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan linear antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.969	8.361		2.628	.014
	Kepuasan_kerja	.422	.184	.353	2.289	.030
	Pengembangan_Karier	.344	.127	.416	2.699	.011

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 21,969 + 0,422X_1 + 0,344X_2 + e$$

Analisis regresi linier berganda menunjukkan beberapa temuan. Konstanta sebesar 21,969 menandakan bahwa nilai Kinerja Karyawan akan berada pada 21,969 apabila variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) bernilai nol. Peningkatan satu unit pada variabel Kepuasan Kerja (X1) diikuti kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,422, dengan asumsi variabel lain tetap. Peningkatan satu unit pada variabel Pengembangan Karier (X2) menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,344, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.8 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Pengujian secara Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.969	8.361		2.628	.014
	Kepuasan_kerja	.422	.184	.353	2.289	.030
	Pengembangan_Karier	.344	.127	.416	2.699	.011

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel 7 menunjukkan nilai t-tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = n - k = 32 - 3 = 29$, yaitu 2,045. Pengujian hipotesis parsial memberikan hasil sebagai berikut. Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar $2,289 > t\text{-tabel } 2,045$ dengan signifikansi $0,030 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TRM.

4.9 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Tabel 8. Hasil Pengujian secara Simultan (Uji-F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.199	2	63.099	6.590	.004 ^b
	Residual	277.676	29	9.575		
	Total	403.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel 8 menunjukkan pengujian pengaruh bersama variabel Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F-tabel diperoleh dari jumlah sampel $n = 32$ dan jumlah variabel $k = 3$. Derajat kebebasan dihitung $df_1 = k - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 29$. Berdasarkan tabel F, nilai F-tabel sebesar 3,33. Hasil perhitungan menunjukkan F-hitung sebesar $6,590 > F\text{-tabel } 3,33$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. TRM.

4.10 Koefisien Determinasi

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.312	.265	3.094

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier,

Kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel 9 menunjukkan besarnya koefisien determinasi melalui nilai Adjusted R Square sebesar 0,265. Nilai ini mengindikasikan Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 26,5%. Sisanya, sebesar 73,5%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti komitmen kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, dan faktor terkait lainnya.

4.11 Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TRM. Secara konseptual, hasil ini konsisten dengan perspektif perilaku organisasi yang menempatkan kinerja sebagai output perilaku yang dipengaruhi oleh kondisi psikologis (misalnya kepuasan) dan dukungan sistem organisasi (misalnya peluang karier). Dalam konteks PT. TRM, signifikansi pengaruh simultan mengindikasikan bahwa perbaikan kinerja memerlukan strategi yang mengombinasikan intervensi pada aspek pengalaman kerja sehari-hari dan pengelolaan masa depan karier karyawan.

Pengaruh signifikan kepuasan kerja dapat dipahami melalui mekanisme motivasi dan keterikatan kerja. Karyawan yang memandang imbalan dan perlakuan organisasi adil, memperoleh dukungan supervisi, serta bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung

menampilkan intensitas usaha yang lebih tinggi, lebih disiplin, dan lebih kooperatif. Kepuasan kerja juga berpotensi menurunkan friksi psikologis (stres dan konflik), sehingga energi kerja dapat dialihkan pada pemenuhan target. Implikasi praktisnya, PT. TRM perlu memastikan kebijakan kompensasi dan penghargaan selaras dengan beban kerja, memperkuat komunikasi dan dukungan atasan, serta menjaga iklim kerja yang aman dan kolaboratif.

Pengembangan karier menunjukkan kontribusi relatif lebih kuat dibanding kepuasan kerja (ditunjukkan oleh koefisien beta terstandar), yang mengisyaratkan bahwa kepastian arah karier dan kesempatan peningkatan kompetensi merupakan pendorong penting kinerja di PT. TRM. Ketika jalur promosi jelas, pelatihan relevan tersedia, dan proses penilaian kinerja dipersepsikan transparan, karyawan lebih terdorong meningkatkan kompetensi serta menampilkan perilaku kerja berorientasi prestasi. Hasil ini memperkuat argumentasi bahwa investasi pada pengembangan karier tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun ekspektasi masa depan yang mendorong komitmen dan keberlanjutan kinerja.

Meskipun model menunjukkan pengaruh yang signifikan, kontribusi penjelasan model bersifat moderat sehingga kinerja karyawan kemungkinan juga dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, beban kerja, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan menambahkan variabel-variabel tersebut serta mempertimbangkan analisis yang lebih diagnostik, misalnya pemetaan indikator dominan melalui statistik deskriptif per dimensi, atau pengujian model mediasi/moderasi untuk menjelaskan mekanisme yang lebih rinci. Bagi PT. TRM, hasil penelitian ini dapat dijadikan titik awal untuk menyusun prioritas program SDM berbasis data.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TRM. Karyawan yang puas terhadap kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan penghargaan yang diterima menunjukkan motivasi dan produktivitas lebih tinggi. Pengembangan Karier juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesempatan karier yang jelas, program pelatihan, dan penempatan kerja sesuai kompetensi mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Secara simultan, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier bersama-sama meningkatkan Kinerja Karyawan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi PT. TRM.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang tepat waktu, fasilitas kerja yang memadai, serta program penghargaan yang selaras dengan kontribusi karyawan. Pemenuhan hak-hak karyawan secara konsisten akan memperkuat loyalitas dan mendorong perilaku kerja positif. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat sistem pengembangan karier melalui konsultasi rutin antara pimpinan dan pegawai, penempatan kerja sesuai kompetensi, serta mekanisme promosi yang berbasis pada kinerja, bukan masa kerja. Upaya ini dapat membantu pegawai lebih fokus, terarah, dan siap menghadapi perubahan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, perusahaan juga perlu menumbuhkan motivasi kerja dan kreativitas pegawai melalui iklim kerja yang kolaboratif, pemberian target yang realistis, serta pembiasaan etos kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). PT Rineka Cipta.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2020). The effect of perceived organizational support on employees' job satisfaction and turnover intention: The mediating role of job embeddedness. *Journal of Applied Psychology*, 12(3), 45-60.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ernawati, E., & Kurniawan, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 155-170.

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Hidayat, R., & Santoso, D. (2022). Dampak kepuasan kerja terhadap turnover intention dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Ekonomi*, 10(1), 88-102.
- Lestari, S., & Nugroho, A. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Terapan*, 15(1), 77-92.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Nugroho, A., Sari, R. P., & Fatimah, S. (2021). The influence of career development and organizational commitment on employee performance in the public sector. *Journal of Public Administration and Governance*, 11(4), 210-225.
- Prasetyo, B., & Nugraheni, R. (2020). Pengaruh pengembangan karier dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 245-260.
- Pratama, D., & Yusuf, M. (2022). Career planning and its impact on employee performance and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 134-150.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. CV. Pustaka Setia.
- Rahman, A., & Putri, D. (2021). The effect of work environment and leadership style on job satisfaction and employee performance. *Journal of Business and Management Studies*, 5(2), 112-125.
- Rahman, A., & Putri, D. (2022). The synergistic effect of job satisfaction and career development on employee performance in the service industry. *Journal of Organizational Behavior Research*, 7(1), 45-60.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M. (2018). The mediating role of employee engagement in the relationship between job resources and employee performance. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 123-145.
- Sari, M., & Priyono, A. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 55-68.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Suryani, I., & Mahardika, E. (2019). Pengaruh pengembangan karier terhadap loyalitas dan kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(2), 189-204.
- Wahyudi, S., & Susanti, E. (2022). The impact of job satisfaction on employee performance: A study in the Indonesian manufacturing sector. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 15(1), 33-47.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, J., & Arifin, Z. (2022). Strategic human resource management and its impact on organizational performance. *Journal of Strategic Management*, 9(3), 201-215.
- Wiratna, S. (2015). *Metodologi Penelitian: Dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*. CV. Andi Offset.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand McNally.