

PERAN KOMITMEN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri, I Komang Sumerta, I Gusti Putu Agung Widya Goca, I Gusti Agung Prabandari Tri Putri
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia
Email: ria.sawitri@unr.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komitmen kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung yang berjumlah 58 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* total (sensus). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM-PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung, Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung, serta Komitmen kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung.

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

Abstract

This study aims to determine the role of work commitment in mediating the influence of career development on employee job satisfaction at the Klungkung Regency Tourism Office. The population in this study was all employees with the status of Civil Servants (PNS) at the Klungkung Regency Tourism Office which amounted to 58 people. The sample determination method used in this study is the total sampling method (census). The data analysis technique used in this study was to use the Structural Equation Model (SEM-PLS). The results of the analysis show that career development has a positive and significant effect on employee work commitment, career development has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Klungkung Regency Tourism Office, Work commitment has a positive and significant effect on employee satisfaction at the Klungkung Regency Tourism Office, and work commitment mediates the influence of career development on employee job satisfaction at the Klungkung Regency Tourism Office.

Keywords: Work Commitment, Career Development, Employee Job Satisfaction

How to cite:	Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri (2022) Peran Komitmen Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, (7) 9,
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Sedarmayanti, 2017). Sumber daya manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Sedarmayanti (2017) juga mengemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut (Ardana, 2021). Dengan sumber daya yang berkualitas memungkinkan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang loyal serta mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai saat ini merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang mempengaruhi jalan organisasi secara keseluruhan. Pegawai akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan pegawai pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat (Hestin, 2021).

Kepuasan kerja pegawai merupakan motivasi moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Menurut Hestin (2021), kepuasan kerja adalah respon emosional sikap positif dan negatif yang mempengaruhi perasaan, pemikiran sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan begitu akan tercipta juga kinerja pegawai yang merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada bidang masing-masing. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipisahkan oleh pengembangan karir karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Akhmal et al., 2018). Pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang.

Khuzaimah (2017) menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum di perusahaan. Sebaik apapun suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang karyawan atau pekerja disertai dengan suatu tujuan karir, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan *programmatic*. Oleh sebab itu, suatu perencanaan harus disertai dengan tujuan agar perencanaan itu dapat sesuai dengan kenyataan

bukan hanya angan-angan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan dorongan kepada karyawan untuk dapat lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Lisdiani (2017) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal senada juga diungkapkan oleh Akhmal, dkk. (2018) yang menemukan hasil penelitian dimana pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Bahagia (2021) juga membuktikan bahwa dengan adanya perhatian terhadap pengembangan karir pegawai yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Lestari (2021) yang mendapatkan hasil penelitian dimana pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti, Lestari (2021) menemukan bahwa dengan meningkatkan pengembangan karir maka kepuasan kerja akan menurun.

Syawal (2018) menyebutkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah kompetensi, komitmen dan kompensasi yang diterima pegawai. Faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi untuk menunjang kinerja organisasi yang optimal. Komitmen kerja yang tinggi pada diri seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung karyawan untuk mencapai prestasi kerja (PRATAMA, 2017). Dengan adanya iklim kerja yang baik, maka semua pekerjaan dalam organisasi akan mampu diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi.

Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Pratama (2017) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal senada juga diungkapkan oleh Juita, dkk. (2020) yang menemukan hasil penelitian dimana komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Herdiana (2020) juga membuktikan bahwa dengan adanya komitmen kerja karyawan yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syawal (2018) ternyata menemukan hasil dimana komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung merupakan salah satu dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Klungkung yang mempunyai fungsi sebagai instansi pemerintah daerah yang melakukan pembinaan dan pengembangan pemasaran pariwisata yang terpadu, efektif, efisien, dan berkualitas di wilayah Kabupaten Klungkung. Di dalam menjalankan fungsinya tersebut, Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya melalui program pengembangan pegawai guna mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Dengan semakin berkembangnya jenis pelayanan Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung maka diperlukan pula tenaga pegawai yang profesional dan memiliki kepuasan dalam bekerja, sehingga kinerja instansi dapat dijaga dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung, ditemukan fenomena kepuasan kerja pada pegawai yaitu ditandai dengan menurunnya kepuasan kerja pegawai. Menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari seringnya yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam efektif bekerja. Kepada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung juga menyatakan bahwa sering dijumpai pegawai yang bosan terhadap pekerjaan

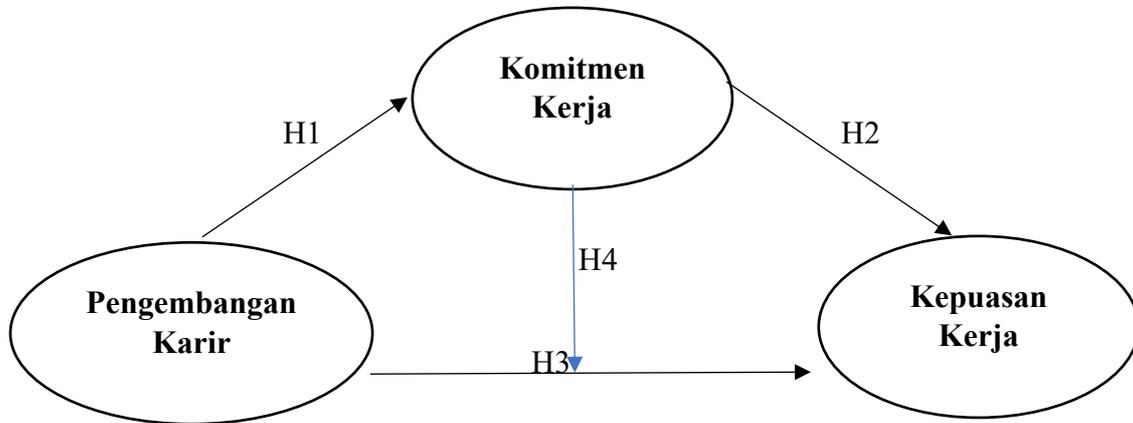
dan merasa tidak nyaman. Pegawai tersebut menunjukkan menurunnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktivitas instansi karena pegawai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung, indikasi penurunan kepuasan kerja pegawai disebabkan kurangnya perhatian organisasi terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh masing-masing pegawai. Beberapa pegawai tersebut menilai perlu adanya suatu penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai setiap tahunnya (Astrika et al., 2017). Penghargaan yang diinginkan oleh mereka dapat secara materi ataupun non materi. Dalam hal non materi, pegawai menginginkan adanya perhatian instansi terhadap pengembangan karir pegawai dimana para pegawai yang telah mencapai prestasi kerja yang baik memandang perlu adanya perhatian khusus pengembangan karir nya dalam bekerja (Busro, 2018). Hal tersebut menjadi penting karena dengan pegawai diberikan kesempatan dalam pengembangan karirnya, maka pegawai akan semakin bersemangat dan puas dalam bekerja. Pimpinan instansi melihat komitmen kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung dirasa kurang baik, hal tersebut dapat dilihat dari kemauan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya. Ada beberapa pegawai yang terlihat tidak sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas-tugas. Beberapa pegawai tersebut seharusnya mengerjakan pekerjaan kantor yang menjadi tanggung jawabnya di dalam kantor, tetapi mereka malah terlihat santai menonton video di internet yang tidak ada kaitannya dalam pekerjaan mereka (Afandi, 2018).

Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipisahkan oleh pengembangan karir karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (LESTARI PRADANA, 2020). Khuzaimah (2017) menyebutkan dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk dapat lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir di sebuah perusahaan sudah ada bersifat adil dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Lisdiani (2017) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Lisdiani & Ngatno, 2017). Hal senada juga diungkapkan oleh Akhmal, dkk. (2018) yang menemukan hasil penelitian dimana pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Akhmal et al., 2018). Hasil penelitian Bahagia (2021) juga membuktikan bahwa dengan adanya perhatian terhadap pengembangan karir pegawai yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Syawal (2018) menyebutkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, diantaranya adalah kompetensi, komitmen dan kompensasi yang diterima pegawai (Syawal et al., 2018). Faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi untuk menunjang kinerja organisasi yang optimal. Komitmen kerja yang tinggi pada diri seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung karyawan untuk mencapai prestasi kerja (PRATAMA, 2017). Dengan adanya iklim kerja yang baik, maka semua pekerjaan dalam organisasi akan mampu diselesaikan dengan baik. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Pratama (2017) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal senada juga diungkapkan oleh

Juita, dkk. (2020) yang menemukan hasil penelitian dimana komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Herdiana (2020) juga membuktikan bahwa dengan adanya komitmen kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Herdiana & Yuniasih, 2020). Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dibangun hipotesis serta kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

- H1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja
- H2: Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H3: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H4: Komitmen kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung yang beralamat di Jalan Teratai No. 4, Kelurahan Semarapura Kelod, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung, Provinsi Bali. Peneliti memilih Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung menjadi tempat penelitian karena pada saat observasi dilakukan ditemukan adanya indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai yang disebabkan oleh pengembangan karir dan komitmen kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung per 31 Desember 2021 yang berjumlah 58 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* total (sensus). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM-PLS) (Sugiyono, 2019).

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-Laki	25	43,1%
2	Perempuan	33	56,9%
Jumlah		58	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak daripada responden dengan jenis kelamin laki-laki. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 43,10% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang atau 56,9%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 2.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah (orang)	Persentase
1	19 – 27 tahun	5	8,62%
2	28 – 36 tahun	12	20,69%
3	37 – 45 tahun	39	67,24%
4	46 – 55 tahun	2	3,45%
Jumlah		58	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa angka paling tinggi pada karakteristik responden berdasarkan umur responden dalam penelitian ini adalah responden dengan kelompok umur antara 37-45 tahun dengan jumlah 39 orang atau 67,24%. Kemudian disusul dengan kelompok umur antara 28-36 dengan jumlah sebanyak 12 orang atau 20,69%. Kemudian disusul kembali dengan kelompok umur antara 19-27 tahun dengan jumlah responden sebanyak 5 orang atau 8,62%. Selanjutnya, angka paling rendah pada usia lebih dari 46-55 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 3,45%. Dapat dijelaskan juga bahwa para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah individu yang tergolong dalam usia produktif.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
1	SMA/Sederajat	7	12,07%
2	Diploma 1	0	0%

Peran Komitmen Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3	Diploma 2	0	0%
4	Diploma 3	11	18,97%
5	Strata 1	33	56,90%
	Strata 2	7	12,07%
	Jumlah	58	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa angka paling tinggi pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah dengan pendidikan Strata 1 berjumlah 33 orang atau 56,9%. Kemudian disusul dengan pendidikan Diploma 3 dengan jumlah responden sebanyak 11 orang atau 18,97%. Responden dengan pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 7 orang atau 12,07%. Kemudian terakhir responden dengan pendidikan Strata 2 berjumlah 7 orang atau 12,07%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1	0 - 10 tahun	12	20,69%
2	11 s.d. 20 tahun	13	22,41%
3	21 s.d. 30 tahun	26	44,83%
4	> 31 tahun	7	12,07%
	Jumlah	58	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa angka paling tinggi pada karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden dalam penelitian ini adalah dengan masa kerja 21 s.d. 30 tahun berjumlah 26 orang atau 44,83%. Kemudian disusul dengan responden yang memiliki masa kerja 11 s.d. 20 tahun berjumlah 13 orang atau 22,41%. Lalu disusul dengan responden dengan masa kerja 0 s.d. 10 tahun berjumlah 12 orang atau 20,69% dan paling sedikit responden mempunyai masa kerja lebih dari 30 tahun dengan jumlah 5 orang atau 4,67%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang diperoleh dari instrumen penelitian dilakukan sebelum menganalisis data. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat diandalkan untuk mengukur secara konsisten variabel yang seharusnya diukur serta sejauh mana pengukuran suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dalam kondisi yang sama. Jika instrumen penelitian secara statistik dinyatakan *valid* dan *reliable* berarti instrumen layak digunakan sehingga mampu mengukur variabel sebagaimana mestinya.

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen

Variabel & Indikator	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir (X)			
Kejelasan Karir (X1.1)	0,770	0,000	Valid
Pengembangan Diri (X1.2)	0,719	0,000	Valid
Perbaikan Mutu Kinerja (X1.3)	0,667	0,000	Valid
Komitmen Kerja Pegawai (M)			
Kabanggaan (M1.1)	0,663	0,000	Valid
Kesetiaan (M1.2)	0,767	0,000	Valid
Menjaga nama baik instansi (M1.3)	0,726	0,000	Valid
Kepercayaan terhadap instansi (M1.4)	0,407	0,002	Valid
Pengabdian (M1.5)	0,510	0,000	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)			
Isi pekerjaan (Y1.1)	0,546	0,000	Valid
Upah (Y1.2)	0,646	0,000	Valid
Pengawas (Y1.3)	0,677	0,000	Valid
Rekan Kerja (Y1.4)	0,761	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua instrumen penelitian dengan korelasi *product moment* menunjukkan seluruh butir pernyataan nilai koefisien korelasi atau r hitung $> 0,30$. Dapat disimpulkan menurut Sugiyono (2019: 201) bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	0,785	<i>Reliable</i>
Komitmen Kerja Pegawai (M)	0,755	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,758	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir, komitmen kerja pegawai, dan kepuasan kerja pegawai masing-masing memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Menurut Sugiyono (2019) nilai tersebut menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan dengan t-test pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial dan melalui variabel mediasi. Pada bagian berikut ini diuraikan hasil pengujian pengaruh langsung secara parsial dan pengujian variabel mediasi.

Tabel 7. Hasil Pegujian Langsung dan Variabel Mediasi

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-statistic	Keterangan
----	-------------------------	-----------------	-------------	------------

Peran Komitmen Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan

1	Pengembangan Karir (X) → Kepuasan Kerja (Y)	0.860	11.990	Signifikan
2	Pengembangan Karir (X) → Komitmen Kerja (M)	0.584	6.523	Signifikan
3	Komitmen Kerja (M) → Kepuasan Kerja (Y)	0.886	7.769	Signifikan
4	Pengembangan Karir (X) → Komitmen Kerja (M) → Kepuasan Kerja (Y)	0.750	8.759	Signifikan

Sumber: Data diolah (2022)

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Kerja

Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir (X) terhadap komitmen kerja (M) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berarti signifikan dalam membentuk komitmen kerja. Pengembangan karir merupakan peningkatan tingkat pekerjaan seseorang dari satu level ke level lainnya baik secara horizontal berupa ke tempat yang lebih baik ataupun ke jabatan yang lebih tinggi (Rivai, 2009). Bagi perusahaan atau organisasi pengembangan karir merupakan sebuah strategi manajemen sumber daya manusia untuk menarik talenta-talenta berbakat agar tertarik dan mau bekerja dan mencurahkan kemampuan mereka untuk bekerja pada organisasi tersebut (Ahmadihsah, 2016). Pengembangan karir ini dimaksudkan agar para karyawan dapat terus bekerja di organisasi dalam jangka waktu yang lama ataupun bahkan seluruh usia kerjanya dicurahkan pada organisasi tersebut. Pengembangan karir yang diatur sedemikian rupa dapat berdampak pada komitmen karyawan atau pegawai untuk berkarir secara positif. Hasil penelitian Salindeho (2016) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen kerja pegawai (M) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung. Adanya pengaruh positif dan signifikan tersebut memiliki arti bahwa jika komitmen kerja pegawai ditingkatkan maka mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis komitmen kerja pegawai (M) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Pratama (2017) yang menyatakan bahwa komitmen kerja yang tinggi pada diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung pegawai untuk mencapai prestasi kerja. Dengan adanya iklim kerja yang baik, maka semua pekerjaan dalam organisasi akan mampu diselesaikan dengan baik. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Syawal (2018) dimana disebutkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, diantaranya adalah kompetensi, komitmen dan kompensasi yang diterima pegawai (Syawal et al., 2018). Faktor

tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi untuk menunjang kinerja organisasi yang optimal. Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai yang sama juga ditemukan pada penelitian sebelumnya oleh Pratama (2017), Juita, dkk. (2020), dan Herdiana (2020).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung. Adanya pengaruh positif dan signifikan tersebut memiliki arti bahwa jika pengembangan karir ditingkatkan maka mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pengembangan karir (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung teori Khuzaimah (2017) yang menyatakan bahwa dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk dapat lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan (Khuzaimah et al., 2017). Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Lestari (2021) dimana disebutkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari pengembangan karir (LESTARI PRADANA, 2020). Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya (Herdiana & Yuniasih, 2020). Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang sama juga ditemukan pada penelitian sebelumnya oleh Lisdiani (2017), Akhmal, dkk. (2018), dan Bahagia (2021).

Peran Komitmen Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa komitmen kerja (M) mampu memediasi pengaruh antara pengembangan karir (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Fariah (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir pegawainya akan mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Pegawai yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Fariah (2020) juga menyebutkan bahwa komitmen dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karena apabila harapan kerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi maka pegawai akan memiliki memiliki komitmen terhadap organisasi tinggi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Fariah, 2020). Hasil penelitian ini juga mendukung teori Hestin (2021) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional sikap positif dan negatif yang mempengaruhi perasaan, pemikiran sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan begitu akan tercipta juga kinerja pegawai yang merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada bidang masing-masing (Hestin, 2021). Kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan komitmen kerja pegawai itu sendiri.

Kesimpulan

Peran Komitmen Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung.
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung.
4. Komitmen kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Ahmadihsah, R. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga*, *Interdisciplinary journal of communication*. vol.1, No.2, 223–236.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20–24.
- Ardana, I. B. N. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Klungkung. *Universitas Ngurah Rai*.
- Astrika, C., Zufadil, Z., & Haryetti, H. (2017). *Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang*. Riau University.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Fariah, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 18–31.
- Herdiana, H., & Yuniasih, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 135–142.
- Hestin, H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 31–37.
- Khuzaimah, S., Restu, R., & Rifqi, A. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru*. Riau University.
- Lestari Pradana, D. (2020). *Tinjauan Kriminologis Terhadap Anak Sebagai Pelaku Kekerasan Seksual Di Kabupaten Sinjai (Studi Kasus Tahun 2017-2019)*. Universitas Hasanuddin.
- Lisdiani, V., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 105–112.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Pratama, N. A. (2017). *Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Pt. PLN (Persero) Area Surabaya Utara)*. STIESIA Surabaya.

Peran Komitmen Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan

- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. *Penerbit; Alfa Beta, Bandung*.
- Syawal, A., Azis, N., & Faisal, F. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, 2(3)*, 281–290.

Copyright holder:

Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

