

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) SULAWESI

Uhud Darmawan Natsir¹, A. Ainun Dwi Resky Amalia S², Tenri S.P Dipoatmodjo³, Romansyah Sahabuddin⁴, Burhanuddin⁵,

1. Universitas Negeri Makassar: andiainun0205@gmail.com
2. Universitas Negeri Makassar: andiainun0205@gmail.com
3. Universitas Negeri Makassar: andiainun0205@gmail.com
4. Universitas Negeri Makassar: andiainun0205@gmail.com
5. Universitas Negeri Makassar: andiainun0205@gmail.com

Alamat: Jl. Raya Pendidikan No.22, Makassar, Indonesia

ABSTRACT. *This study aims to analyze the influence of career development on the job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero) Distribution Main Unit and Load Control Center (UIP3B) SULAWESI. The research method uses a quantitative approach with data collection techniques in the form of observations, interviews, and questionnaires which were distributed to 70 respondents. Data analysis was performed using simple linear regression with the help of SPSS software version 26. The results of the analysis show that career development has a positive and significant influence on employee job satisfaction. With a determination coefficient (R²) value of 2.8%, it identifies that 2.8% variation in job satisfaction is explained by career development implemented by the company. Meanwhile, the remaining 97.2% were influenced by other factors not studied in this study. These findings confirm that a planned and fair career development program can improve job satisfaction, thereby helping companies achieve better organizational performance.*

Keywords: *Job satisfaction, Career development, PLN UIP3B Sulawesi, Simple linear regression, SPSS*

ABSTRACT. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) SULAWESI. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dalam bentuk observasi, wawancara, dan kuesioner yang dibagikan ke 70 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinansi (R²) sebesar 2,8% mengidentifikasi bahwa 2,8% variasi dalam kepuasan kerja dijelaskan dengan pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan. Sementara itu, 97,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa program pengembangan karir yang terencana dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga membantu perusahaan mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Pengembangan karir, PLN UIP3B Sulawesi, Regresi linier sederhana, SPSS

Received: March 30th 2025

Revised: April 20th 2025

Accepted: May 31th 2025

Online Available: Juni 03th 2025

Curr. Ver.: Juni 03th 2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena individu adalah aset hidup yang memerlukan pemeliharaan dan pengembangan. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kompetensi dan keandalan pegawai dalam mengelola tugas operasional. Manajemen SDM yang efektif mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan, penempatan, kompensasi, dan pengembangan karir. Pengembangan karir didefinisikan sebagai proses peningkatan status individu dalam organisasi melalui jalur karir yang telah ditetapkan. Pengembangan karir yang efektif selaras dengan tujuan organisasi, memastikan daya saing bisnis yang berkelanjutan dengan mendorong tenaga kerja yang

terampil dan termotivasi. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan penentu penting dalam kinerja organisasi. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan motivasi, kinerja, dan tingkat pergantian pegawai yang tinggi. Memahami hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja memberikan wawasan berharga untuk mengoptimalkan strategi SDM.

Penelitian ini mengkaji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT PLN (Persero) UIP3B Sulawesi, sebuah badan usaha milik negara di sektor energi. Penelitian ini menekankan pada tantangan struktural dan kebijakan penempatan yang dihadapi pegawai dalam konteks ini, memberikan wawasan tentang strategi pengembangan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik perusahaan. Penelitian ini menunjukkan korelasi yang kuat antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Program pengembangan karir yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan pegawai tetapi juga meningkatkan moral dan motivasi.

2. RESEARCH METHOD

Dalam penelitian ini digunakan metodologi dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berfokus pada pengumpulan data berbasis angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Saunders et al., 2019). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah pengembangan karir dan kinerja pegawai. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengukur secara signifikan variabel-variabel yang diteliti, serta analisis data yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik yaitu SPSS versi 26. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan instrumen terstruktur melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Pada penelitian ini kuesioner yang disebar yaitu 70 kuesioner dan diisi oleh 70 orang dengan persentase pegawai terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki dengan jumlah 52 orang dan perempuan dengan jumlah 18 orang, adapun persentase berdasarkan usia dengan umur rentang 31-35 tahun dianggap produktif dengan jumlah 26 orang, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh pegawai S1/D4 sebanyak 48 orang, berdasarkan bidang/unit kerja terbanyak diisi pada bidang perencanaan dengan jumlah 25 orang, dan masa kerja pada 11-20 tahun sebanyak 30 orang.

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, maka hipotesis nol untuk hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini didukung. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh positif signifikan pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa pengembangan karir

berdampak nyata terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir dipersepsikan baik oleh pegawai di PT. PLN (Persero) UIP3B SULAWESI, seperti prestasi, loyalitas organisasi, dan peluang untuk berkembang, ternyata hal tersebut berdampak nyata terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir pada PT. PLN (Persero) UIP3B SULAWESI berada pada kategori sangat baik dilihat dari indikator pengembangan karir yang diterapkan oleh pimpinan pada PT. PLN (Persero) UIP3B SULAWESI. Pemilihan program pengembangan karir yang benar dapat mengarahkan pada pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan perusahaan. Serta kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP3B SULAWESI berada pada kategori sangat baik dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja pada pegawai. Dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja yang tidak tepat, tujuan perusahaan akan terganggu dan pegawai dapat merasa kesal, tidak puas dan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Penerapan pengembangan karir cenderung dilihat dari prestasi, loyalitas organisasi, dan peluang untuk berkembang. Apabila perusahaan memperhatikan hasil yang dicapai dari usaha yang telah dikerjakan pegawai dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada pegawai tersebut. Dalam hal loyalitas organisasi dilihat dari sikap pegawai yang memegang teguh kesetiaan terhadap perusahaan dengan berkoordinasi secara langsung untuk mencapai tujuan perusahaan. Serta adanya kemungkinan bagi pegawai untuk maju, naik jabatan, dan menambah pengalaman menjadi hal penting dalam pengembangan karir dan peningkatan kepuasan kerja pada perusahaan.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian serta pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UIP3B SULAWESI. Selain itu dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik pengelolaan pengembangan karir, seperti memberikan peluang untuk berkembang yang adil, memperhatikan aspirasi pegawai, serta mendukung prestasi, pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja pegawai semakin tinggi pada PT. PLN (Persero) UIP3B SULAWESI.

5. RECOMMENDATIONS

Disarankan untuk meningkatkan transparansi dalam proses perpindahan jabatan, rotasi dan evaluasi pengembangan karir. Juga sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas pendukung yang lebih baik di lokasi terpencil guna meningkatkan kenyamanan dan motivasi pegawai. Jalur karir non-struktural lebih diperhatikan, serta apresiasi terhadap kinerja pegawai perlu ditingkatkan. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas dan kepuasan kerja di lingkungan PT. PLN (Persero) UIP3B SULAWESI.

REFERENCES

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cet.2)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Faronsyah, M., I. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja Putera Palembang [Skripsi]. Universitas Bina Darma.
- Galla, C., Tewal, B., & Jan, A., H. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt PLN (Persero) Uip Sulbagut. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(2), 342–353. <https://doi.org/10.35794/JMBI.V7I3.30294>
- Halim, K. O., Loren, E., Wijaya, D., & Namora Putri Siregar, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 139–146. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1453>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. UNPAM Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Rev)*. Bumi Aksara.
- Hidayat, F., Suwandi, S., & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 673. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6231>
- Isma, A. A., Payangan, O. R., & Sigit Parawansa, D. A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UPT Sulselrabar. *Jurnal Ilmiah Administrasita'*, 11(1), 10–15. <https://doi.org/10.47030/administrasita.v11i1.65>
- Jumiyati. (2019). PENGARUH Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(4), 226–238.
- Muhdar. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah (1st, Cet.1 ed.)*. Rajawali Pers.
- Nainggolan, H., Rahmisyari, Elpisah, Kosasih, Aziz, A. A., Marganingsih, A., Winarni, W., Sri Suyarti, Ahdiyati, M., Dahliana, A. B., Adiawaty, S., Putra, R. S., Hasan, L., Abdurohim, & Rahmiwati Habibu. (2021). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi dan Implementasi (Cet.1)*. Eureka Media Aksara.
- Pich, K., & Fendy, S. (2021). The Correlation between Training, Career Development and Employee Performance with Moderating Variable of Job Satisfaction : A Case Study in Cambodia. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 14(2), 194. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.27229>
- Putro, G. S., & Sahban, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pt Pln (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar. *COMPETTITIVENESS*, 8(2), 163–173. <https://doi.org/10.26618/JMBC.V8I2.4464>
- Ranjabar, J. (2021). *Perilaku Organisasi (Cet.1Al)*. Alfabeta.
- Ratnawati, R., Maryadi, M., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Komitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 176–184. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1866>
- Riduwan. (2020). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Rohmah, T. N. (2020). Kelincahan Komunikasi Dan Kualitas Kerja Sama Menuju Efisiensi Kinerja Sumber Daya Manusia Dimasa New Normal Berbasis Kompetensi Digital. *Stability: Journal of Management and Business*, 3(1), 70–89. <https://doi.org/10.26877/sta.v3i1.6432>

- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (R. D. Suryani, Ed.; Cet.4). Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (1st, Cet.4 ed.). Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (2nd, Cet.1 ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif* (Cet.3). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk Penelitian* (Cet.1). Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 208. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3939>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.111). Prananda Media Group.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan : Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis* (A. Ishartadi, Ed.; Cet.1). Quadrant.
- Zulhasanah, O. :, Mokoagow, M., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 491–500. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V8I1.27799>