

PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG SURAKARTA

Arum Tantya¹, Rochmi Widayanti², Ratna Damayanti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
arumtantya123@gmail.com¹, ratnadamaianti@gmail.com³

Abstract

This study aims to determine and explain the effect of simultaneous or partial career development, job satisfaction and discipline on the performance of employees of PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta Branch.

The research method uses a quantitative approach, in the form of a questionnaire. The sample in this study amounted to 70 respondents who were divided into employees of PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta Branch. The data used in this study is primary data in the form of the results of questionnaires filled out by respondents. The analytical method used is quantitative analysis, multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination with SPSS version 21 program.

The results of this study indicate that career development, job satisfaction and discipline have a simultaneous and significant effect on the performance of employees of PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta Branch with F count > F table (25.981 > 2.744) and a significance value of (0.000 < 0.05). In terms of career development, job satisfaction and discipline have a positive and significant effect on employee performance. The result of the analysis of the coefficient of determination (R²) obtained is 0.521. This means that 52.1% of the variation in employee performance variables can be explained by career development, job satisfaction and discipline, while the remaining 47.9% is explained by other variables not examined in this study. For example, competence, organizational culture, work motivation and others.

Keywords : *Employee Performance, Career Development, Satisfaction, Work Discipline*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan atau parsial pengembangan karir, kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden yang terbagi menjadi karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil kuesioner yang diisi oleh responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif, regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan program SPSS versi 21.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta dengan F hitung > F tabel (25,981 > 2,744) dan nilai signifikansi sebesar (0,000 < 0,05). Dalam pengembangan karir, kepuasan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi (R²) diperoleh sebesar 0,521. Artinya 52,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, kepuasan kerja dan disiplin, sedangkan sisanya 47,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya kompetensi, budaya organisasi, motivasi kerja dan lain-lain.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir, Kepuasan, Disiplin Kerja

1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dalam era 4.0 membawa perubahan pesat baik dari segi perilaku dan kemampuan (skill) yang harus dimiliki oleh karyawan sesuai perkembangan jaman. Oleh karena itu, perlu adanya organisasi yang kondusif, sehingga dapat tumbuh dan berkembang dengan sumber daya manusia (SDM) sebagai ujung tombak yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Upaya untuk mewujudkan tujuan peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikannya.

Setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Kinerja tidak datang dengan sendirinya, namun perlu dikelola dan dicermati oleh perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan karena jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan (Distyawaty, 2017).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan dimana sebagai pendekatan formal yang dilakukan perusahaan guna memberi jaminan kepada seseorang yang mempunyai kompetensi, pengalaman dan kualifikasi yang tepat saat diperlukan (Sunarsi et al, 2020). Berkaitan dengan hal ini Suryadani (2016) adanya pengembangan karir dapat mengubah seseorang untuk maju baik dalam pekerjaan ataupun pendidikan, sedangkan pada pemberian jenjang karir yang baik akan mendorong seseorang termotivasi untuk memajukan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perlu memperhatikan mengenai kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Shinta dan Siagian, 2020). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dengan lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai tujuan perusahaan (Susanto, 2019).

Faktor penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki sikap sadar dan kesediaan untuk mentaati aturan-aturan perusahaan. Dimana seseorang yang mempunyai kedisiplinan, maka kecenderungan akan bekerja sesuai peraturan dan kewajiban yang sudah menjadi beban tugasnya (Elianti, 2020). Sejalan dengan penelitian Sutrisno et al (2021) dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi, para karyawan akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat sesuai pada rencana yang telah ditentukan.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang pelayanan pos untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat, pos, paket, logistik dan jasa keuangan. PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta yang beralamatkan di Jl. Jend. Sudirman No.8, Kecamatan Pasar Kliwon, Kota Surakarta. Perusahaan ini mempunyai karyawan sejumlah 280 orang. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi pelayanan surat hingga jasa logistik yang berkualitas.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara yang telah dilakukan penulis menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Sistem pengembangan karir yang kurang jelas menjadi salah satu masalah yang dikeluhkan karyawan. Hal tersebut dikarenakan program khusus pengembangan karir perusahaan masih dalam tahap penyusunan. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya melalui promosi, namun belum tersosialisasikan kepada karyawan. Karyawan merasas kurang mendapatkan kesempatan yang proporsional terkait pelatihan yang diadakan perusahaan. Faktor lain yang penulis peroleh masih banyak karyawan kurang dengan kepuasan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja karyawan belum sesuai harapan walaupun perusahaan telah memberikan upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui bermacam program seperti perbaikan insentif, dan menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif. Sehingga belum cukup mendukung pelaksanaan kerja yang berkualitas.

Selain kepuasan kerja karyawan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga disinyalir dari kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Kenyataan yang ada bahwa ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, yaitu masih kurang kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja dibuktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk belum terselesaikan, masih ada karyawan yang datang terlambat dilihat dari daftar hadir karyawan, selain itu banyak karyawan yang sering mangkir kerja dengan berbagai alasan yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja karyawan di perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

Penelitian dari Yuniati *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti tentang pengembangan karir. Selanjutnya perbedaan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang sekarang.

Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* pada uraian di atas penulis berpendapat untuk layak meneliti dengan judul “Pengembangan Karir, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 105) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau untuk menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dikatakan lebih lanjut oleh (Robbins dan Judge, 2016) kinerja merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja adalah pelaksanaan kerja yang menjadi tugas untuk dicapai sesuai dengan target dan tanggung jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang ditetapkan. Kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakan. Kinerja merupakan sesuatu yang penting dalam instansi khususnya kinerja karyawan yang mampu membawa instansi pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Indikator kinerja karyawan menurut Hamsah dan Nina (2019: 68-69) menunjukkan bahwa standar kinerja karyawan dapat diukur dengan adanya kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi yang disesuaikan dengan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Aspek-aspek dalam keempat indikator inilah yang akan menjadi standar minimum kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengembangan Karir

Menurut Putro (2019) mendefinisikan karir sebagai pola pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang mencakup perjalanan seseorang. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Waseso, 2018: 34). Pengembangan karir merupakan suatu proses berkelanjutan dimana menunjukkan adanya peningkatan status karyawan di perusahaan pada jalur karier yang telah ditetapkan. Jadi, pengembangan karir menjadi jembatan bagi karyawan untuk menekankan pada peningkatan kemampuan karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Menurut Rivai (2015: 97) terdapat indikator-indikator pengembangan karir, yaitu perlakuan yang adil dalam bekerja, informasi karir yang berhubungan dengan profesi, pengembangan tenaga kerja dan promosi. Aspek-aspek dalam keempat indikator inilah yang akan menjadi standar minimum pengembangan karir dalam penelitian ini.

Kepuasan

Menurut Widodo (2017: 170) mengemukakan bahwa kepuasan adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyak ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Pandangan lain diuraikan oleh peneliti Sutrisno (2018: 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antarkaryawan, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menambahkan kepuasan merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya, kepuasan yang dirasakan karyawan harus diciptakan sebaik-bainya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat (Prayogo, 2019).

Menurut Indriyani (2016) terdapat indikator-indikator kepuasan kerja, diantaranya gaji, kesempatan berkarir, hubungan dengan rekan kerja, jenis pekerjaan dan mutu pengawasan yang disesuaikan dengan kepuasan dalam bekerja karyawan di perusahaan. Aspek-aspek dalam kelima indikator inilah yang akan menjadi standar minimum kepuasan dalam penelitian ini.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2016: 32) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Susanto, 2019). Pandangan lain oleh Hasibuan dan Arnesih (2020) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator dalam penelitian ini mendasarkan pendapat peneliti Guntur (2019) diukur dengan standar penilaian berupa kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi. Aspek-aspek dalam keempat indikator inilah yang akan menjadi standar minimum disiplin kerja dalam penelitian ini.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer penelitian ini berupa pendapat responden dalam kuesioner dan wawancara. Penulis memilih menggunakan

metode kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel Pengembangan Karir, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

Populasi dan *Sampling*

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. Dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel 70 orang. Teknik ini dipilih karena dinilai sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peneliti. Agar lebih spesifik penelitian ini memilih responden dengan kriteria pengambilan sampel, yaitu karyawan yang masa kerjanya minimal 1 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini mendasarkan pada analisis data uji regresi linear berganda, uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesa.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-smirnov Z	Asymp. Sig. (2tailed)	Standar	Keterangan
0,631	0,820	0,05	Normal

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,631 dan nilai *Asymp Sig 2 tailed* sebesar 0,820 yang berarti lebih besar dari standar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Maka hasil mengindikasikan bahwa uji asumsi klasik normalitas pada model regresi terpenuhi.

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Pengembangan Karir	0,555	1,802	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan	0,564	1,774	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,834	1,200	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel pengembangan karir 0,555 nilai *tolerance* variabel kepuasan 0,564 nilai *tolerance* variabel disiplin kerja 0,834 yang semuanya > 0,10. Nilai VIF untuk variabel pengembangan karir 1,802 nilai VIF untuk variabel kepuasan 1,774 nilai VIF untuk variabel disiplin kerja 1,200 yang semuanya < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinieritas dalam regresi sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
Pengembangan Karir	0,079	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan	0,217	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,055	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai *p-value* > 0,05 sehingga secara keseluruhan dapat di simpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Std. Error
(Constant)	-6,214	2,830
Pengembangan Karir	0,363	0,150
Kepuasan	0,323	0,137
Disiplin Kerja	0,553	0,129

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = - 6,214 + 0,363 X_1 + 0,323 X_2 + 0,553 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan diantaranya :

- Nilai konstanta (α) sebesar -6,214 yang artinya apabila variabel independen yaitu pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja sama dengan 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan mengalami penurunan
- Koefisien variabel pengembangan karir (β_1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (β) = 0,363 berarah positif. Hal ini menunjukkan setiap peningkatan pada variabel pengembangan karir, sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka pengembangan karir akan mengalami kenaikan sebesar 0,363.
- Koefisien variabel kepuasan (β_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (β) = 0,323 berarah positif. Hal ini menunjukkan menunjukkan setiap

peningkatan pada variabel variabel kepuasan sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka kepuasan akan mengalami kenaikan sebesar 0,323.

- d. Koefisien variabel disiplin kerja (β_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (β) = 0,553 berarah positif. Hal ini menunjukkan menunjukkan setiap peningkatan pada variabel disiplin kerja sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,553.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,553.

Uji F

Tabel 4.8
Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	25,981	,000 ^b	H ₀ ditolak, H _a diterima
Residual			
Total			

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 25,981 sedangkan Ftabel sebesar 2,744 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak. Dan dapat disimpulkan Ha diterima, itu artinya ada pengaruh simultan antara variabel pengembangan karir (X₁), kepuasan (X₂) dan disiplin kerja (X₃) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Model	t	t _{tabel}	Sig.
Pengembangan Karir	2,422	1,997	.018
Kepuasan	2,362	1,997	.021
Disiplin Kerja	4,282	1,997	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada table diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pada variable pengembangan karir menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,422 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,018 < 0,05$), maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Pada variabel kepuasan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,362 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,021 < 0,05$), maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- c. Pada variabel disiplin kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,282 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,736^a	0,541	0,521

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Hasil dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,521. Hal ini berarti 52,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 47,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Misalnya, kompetensi, budaya organisasi, motivasi kerja dan lain- lain.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8 uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,981 > 2,744$ dan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Dalam hal ini kinerja karyawan memperlihatkan hasil pekerjaan yang berkualitas. Untuk itu perusahaan dapat memberikan semangat kepada karyawan agar dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bisa menunjang hasil kerja yang baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 uji t pengembangan karir dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,422 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,018 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

Sehingga Hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi *et al* (2020) bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Cemerlang di Jakarta.

3. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,362 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,021 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

Sehingga Hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019) bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Disivi Penjualan PT. Rembaka. Penelitian selanjutnya yang mendukung hasil penelitian ini yaitu Juniantara (2016), motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi karyawan di Denpasar.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,282 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

Sehingga Hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Elianti (2020) bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan diantaranya sebagai berikut :

1. Pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.
3. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.
5. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,521. Hal ini berarti 52,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 47,9% diterangkan oleh

variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Misalnya, kompetensi, budaya organisasi, motivasi kerja dan lain- lain.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat sebagai berikut :

1. Diharapkan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta lebih memperhatikan karir setiap karyawannya dengan memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif tentang jenjang karir yang dapat dicapai karyawannya. Dengan membuat metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membantu sistem pengembangan karir yang lebih efektif, karena akan memudahkan karyawan membuat rencana karirnya dimasa depan dan akan membuat karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya. Serta perusahaan harus melihat dari kinerja karyawan supaya karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
2. Sebaiknya PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan masalah gaji, fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang selama ini masih kurang dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Hendaknya PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta mempertahankan kedisiplinan karyawan dengan lebih mengkaji lagi setiap peraturan yang ada dan menciptakan kebijakan yang tidak memberatkan karyawan namun memiliki dampak baik untuk perusahaan sehingga dengan demikian kinerja karyawan akan tetap terjaga dan cenderung meningkat.
4. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk bisa menyempurnakan dalam menambah faktor lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel kinerja, selanjutnya dapat menganalisis lebih mendalam dengan metode yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Gava Media.
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4), 65–66.
- Elianti. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN WAJO. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 55–65.
- Hamsah, & Nina. (2019). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa. (2020). No Title. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 282–294.
- Indriyani, L. (2016). *Pengaruh pengembangan karir dan komunikasi organisasi terhadap*

- kepuasan kerja karyawan. 10–19.
- Prayogo, D. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3(1), 112–114.
- Putro, G. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makasar. *Jurnal Competitiveness*, Vol 8, No 1.
- Rivai. (2015). pengaruh lingkungan kerja, Pengembangan Karir dan K3 terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja. *Ii Kajian Pustaka 2.1*, 2004, 6–25.
- Robbins, S., & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Buku 2*.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). *PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO INFLUENCE OF COMMUNICATION , DISCIPLINE , AND INCENTIVES TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN*. 8, 338–346.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>
- Suryadani, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 74). Kencana.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11282>
- Waseso, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2* (Cetakan Pe). CV Budi Utama.
- Widodo, S. E. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (p. 170). Pustaka Belajar.
- Yuniati, L. C., Yani, B. A., & Istiqomah. (2022). KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DI MASA PANDEMIC COVID-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota) Lentera. *Jurnal Edunomika*, 06(01), 1–7.