
Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Jaminan Masa Depan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan

Armadi¹, Rediyono²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

¹armadi151069@gmail.com, ²rediyono@stiepancasetia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan jaminan masa depan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Barito di Kabupaten Barito Selatan, baik secara simultan maupun parsial, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden dengan teknik sampel jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 60,008, lebih besar dari F tabel 2,720, dengan signifikansi 0,000. Uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja (t hitung = 6,300), pengembangan karir (t hitung = 3,468), dan jaminan masa depan (t hitung = 5,105) semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan signifikansi 0,000. Pengembangan karir memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai beta terbesar sebesar 0,449. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima dan dapat dibuktikan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Jaminan Masa Depan, Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction, career development, and future security on employee performance at PDAM Tirta Barito in South Barito Regency, both simultaneously and partially, and identify the most dominant variable. The sample used was 80 respondents with saturated sample technique. Hypothesis testing is done with statistical tests at a significance level of 0.05. The results of the analysis show that the three variables have a significant effect on employee performance. The F test results show the calculated F value of 60.008, greater than F table 2.720, with a significance of 0.000. The t test shows that job satisfaction (t count = 6.300), career development (t count = 3.468), and future security (t count = 5.105) all have a significant effect on employee performance, with a significance of 0.000. Career development has a dominant influence on employee performance, with the largest beta value of 0.449. Thus, the proposed hypothesis is accepted and can be proven.

Keywords: Job Satisfaction, Career Development, Future Security, Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Barito merupakan perusahaan daerah milik pemerintah Kabupaten Barito Selatan yang sebagian besar sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Barito Selatan sehingga kendali perusahaan berada pada pemerintah daerah meskipun para direktornya dijabat oleh para profesional yang telah ditunjuk dengan surat keputusan Bupati. dengan demikian diharapkan kinerja perusahaan dapat meningkat secara berkelanjutan. Namun dalam realitanya kinerja perusahaan tidak menunjukkan *trend* yang naik atau stabil bahkan cenderung menurun. Apalagi dengan semakin beragamnya sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan maka akan semakin banyak masalah yang dihadapi perusahaan dan harus ditemukan solusi yang harus dicetuskan untuk menyelesaikan masalah tersebut, karena perusahaan dihadapkan pada kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan yang keduanya harus dipenuhi secara seimbang dan memuaskan bagi pihak perusahaan dan karyawan, karena perusahaan merupakan kumpulan orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuannya, karena pengelolaan sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Disamping itu bahwa pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari mencari sumber daya manusia, memberi gaji, kesejahteraan dikembangkan, diperhatikan promosinya dan diakhiri dengan pemberhentian.

Kinerja karyawan di PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan berdasarkan pengamatan menunjukkan kondisi adanya penurunan kinerja yang dibuktikan dengan tingkat keluarnya karyawan. Hal ini adanya kemungkinan ketidaksesuaian antara kondisi yang diharapkan dengan realita yang ada di perusahaan.

Kesejahteraan yang diterima oleh karyawan masih terbatas kemampuan perusahaan, sehingga hal ini menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan sehingga menimbulkan karyawan mencari tempat kerja di tempat lain. Kinerja perusahaan sampai saat ini masih berupaya untuk dapatnya meningkatkan hasil yang diperoleh harus selalu lebih baik dari tahun sebelumnya. Berikut ini adalah gambaran keluar masuknya karyawan PDAM Tirta Barito selama 3 tahun terakhir. Tahun 2017 jumlah awal 97 keluar 7, tinggal 87. Tahun 2018 keluar 3 karyawan, dan tahun 2019 keluar 4 karyawan sehingga jumlah akhir 80 karyawan.

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), persentase tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) meskipun mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 hal tersebut menunjukkan adanya rasa ketidakpuasan dalam kerja di PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan, diluar dari pegawai yang pensiun, Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 5- 10 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak bagian manajemen personalia PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan, diperoleh beberapa alasan karyawan keluar, yaitu pindah tempat kerja di perusahaan lain dan diterima kerja di tempat yang lain, karyawan merasa tidak ada ada perubahan tentang pengembangan karir yang diberikan kepadanya, penghasilan yang didapat tidak meningkat sudah bertahun-tahun, situasi kerja tidak nyaman sehingga karyawan tidak puas. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan tersebut menjadikan PDAM Tirta Barito Kabupaten Selatan harus segera mendapatkan solusi untuk mentralisis kondisi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Deewar Mahesa (2010) pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja, yang dimoderasi oleh lama bekerja, terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan metode purposive sampling, penelitian melibatkan 64 responden dan menganalisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, Moderated Regression Analysis (MRA), serta pengujian hipotesis. Hasilnya menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Sejalan dengan itu, penelitian Patrisia Marokal (2003) menyatakan bahwa keberhasilan karir karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh kecerdasan, melainkan juga oleh kemampuan dalam membuat pilihan-pilihan terbaik di lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa faktor psikologis dan pengembangan karir juga memainkan peran penting. Hal ini didukung oleh penelitian Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudhistira (2017) di PT. Infomedia Solusi Humanika, yang menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Edi Winata (2016) di Hotel Inna Dharma Deli Medan menunjukkan bahwa jaminan purna tugas dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 40 karyawan. Jaminan purna tugas diukur melalui indikator seperti stabilitas kinerja perusahaan dan harapan masa depan, sementara kompensasi mencakup aspek seperti gaji, insentif, tunjangan, dan bonus. Hasilnya memperkuat pandangan bahwa kesejahteraan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2002:67), adalah hasil kerja secara teratur dan kuantitatif yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Kinerja bukan hasil yang muncul seketika, melainkan bagian dari proses berkelanjutan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja, organisasi harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan jaminan masa depan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Barito di Kabupaten Barito Selatan, baik secara simultan maupun parsial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan menjadi dasar untuk perbaikan kebijakan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Jaminan Masa Depan (X3), terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pendapat Soegiyono (2007), penelitian asosiatif bertujuan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel, baik dalam hal pengaruh maupun kekuatan hubungan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for Windows untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden diinput ke dalam sistem SPSS, dan hasilnya digunakan untuk menginterpretasikan serta menjelaskan hasil penelitian.

Kepuasan kerja (X1) didefinisikan sebagai sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya berdasarkan situasi kerja (Umam, 2018). Menurut Robbins (1996), indikator kepuasan kerja meliputi ganjaran yang pantas (X1.1), tantangan kerja (X1.2), suasana kerja (X1.3), dan lingkungan kerja (X1.4). Pengembangan karir (X2), seperti yang dijelaskan oleh Gilley dan Enggland (dalam Leuang, 2002), adalah upaya terorganisir yang mencakup aktivitas terstruktur untuk memberikan imbal balik antara karyawan dan organisasi.

Indikatornya, menurut Mathis (2001), meliputi kinerja yang baik (X2.1), karakteristik pekerjaan (X2.2), dukungan organisasi (X2.3), hubungan kerja yang baik (X2.4), dan lingkungan organisasi yang kondusif (X2.5). Jaminan masa depan (X3), menurut Handoko (1985), adalah langkah untuk mengurangi perbedaan antara saat menjadi anggota organisasi dan setelahnya. Indikatornya, menurut Notoatmodjo (2003), meliputi penerimaan modal usaha (X3.1), penghasilan bulanan setelah purna tugas (X3.2), periode tertentu (X3.3), dan nilai yang lebih kecil dibanding saat masih aktif (X3.4). Variabel kinerja karyawan (Y) didefinisikan oleh Mangkunegara (2005) sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawabnya, mencakup kualitas, kuantitas, dan kemampuan bekerja dalam tim. Indikator kinerja menurut Schuler dan Jackson (2002) adalah kuantitas pekerjaan (Y1.1), kualitas pekerjaan (Y1.2), ketepatan waktu (Y1.3), dan kemampuan kerja sama tim (Y1.4).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari kuesioner yang disebarakan kepada responden, yaitu seluruh karyawan PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan. Populasi penelitian berjumlah 80 karyawan, dan penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup dengan lima alternatif jawaban untuk variabel Pengembangan Karir, Jaminan Masa Depan, dan Kinerja Karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan pengolahan data statistik dilakukan menggunakan software SPSS. Hasil analisis ini menjadi dasar untuk interpretasi dan penyusunan kesimpulan penelitian.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual konseptual penelitian, latar belakang masalah dan tinjauan teori yang digunakan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Jaminan Masa Depan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PDAM Tirta Barito di Kabupaten Barito Selatan.
2. Kepuasan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Jaminan Masa Depan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PDAM Tirta Barito di Kabupaten Barito Selatan.
3. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Barito di Kabupaten Barito Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Guna keperluan untuk dapat memperoleh kuesioner yang baik maka dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas untuk mengukur kuesioner yang dipergunakan sebagai instrumen penelitian atas variabel atau konstruksi, dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila alpha Cronbach lebih besar dari r table atau $> 60\%$. Hasil output masing – masing alpha cronbach dari perhitungan statistik menggunakan program SPSS.

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 60 (Ghozali, 2009: 46). Berdasarkan hasil penelitian melalui program SPSS menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, berarti semua kuisisioner yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Indikasi bahwa kuisisioner reliabel dapat juga diukur melalui perbandingan antara Cronbach Alpha dengan r table dengan menggunakan derajat kebebasan ($df = n-k-1 = 80 - 4 = 76$) diperoleh r tabel sebesar

0,2227 sehingga dapat dibuktikan bahwa r alpha cronbach $>$ r table berarti instrumen yang dipergunakan penelitian adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa semua alpha cronbach dari masing-masing variabel lebih besar dari r table sebesar 0,2227 yang mempunyai pengertian bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya alat ukur penelitian yaitu kuesioner yang dipergunakan sebagai instrumennya untuk mendapatkan data penelitian dengan standar pengukuran *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan program SPSS dapat dilihat lampiran, semua *corrected item total correlation* variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Jaminan Masa Depan dan Kinerja Karyawan lebih besar dari r tabel sebesar 0,2227. Untuk memperoleh r table dengan menggunakan derajat kebebasan (df), $80-4 = 76$ diperoleh r tabel sebesar 0,2227 sehingga dapat dibuktikan bahwa r hitung $>$ r table berarti instrumen yang dipergunakan penelitian adalah valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi persyaratan regresi, yaitu mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan memenuhi normalitas atau tidak. Dari hasil penelitian melalui uji statistic menunjukkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas, tidak terjadi Heteroskedastisitas dan data memenuhi distribusi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan hasil pengolahan data dan hasil perhitungan statistik menggunakan program SPSS, dapat diketahui hasil perhitungan untuk uji hipotesis. Apabila dalam persamaan regresi semua koefisien regresi bertanda positif yang berarti semua variabel bebas yang diteliti dalam model memiliki arah perubahan searah dengan variabel terikatnya, artinya apabila variabel bebas naik dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan maka variabel terikatnya juga naik. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa variabel independen yang diteliti mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Jaminan Masa Depan secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PDAM Tirta Barito Kabupaten Selatan. Hal ini dibuktikan dengan F hitung 60,088 dengan derajat ketelitian sebesar 5% dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.

Tabel 1. F Hitung

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,603	3	10,868	60,088	,000 ^b
	Residual	13,746	76	,181		
	Total	46,349	79			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Dari hasil perhitungan uji statistik F, menunjukkan bahwa variabel – variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Jaminan Masa Depan(X3) secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung yaitu Kinerja karyawan di PDAM Tirta Barito Kabupaten Selatan, dengan nilai F_{hitung} sebesar 60,088 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,720 pada taraf signifikansi 5% atau lebih kecil dari 0,05 Dengan demikian H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel – variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel tergantung ditolak, sedangkan H_1 yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel – variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel tergantung diterima.

Uji Parsial

Mempelajari hasil pengolahan data dan hasil perhitungan statistik menggunakan program SPSS, dapat diketahui hasil perhitungan untuk uji t. Menurut hasil perhitungan statistik menggunakan bantuan program SPSS tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada masing – masing variabel yaitu Kepuasan Kerja (X1) sebesar 6,300, variabel Pengembangan Karir sebesar 3,468 dan Jaminan Masa Depan (X2) sebesar 5,105 dan lebih besar dari t tabel sebesar 1.9917 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa masing – masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan pengertian bahwa masing-masing variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Jaminan Masa Depan, secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan.

Persamaan Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi

Persamaan ini menggambarkan perubahan pada variabel independen yang diikuti pada perubahan pada variabel terikatnya, sedangkan koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 2. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,460	,266			1,730	,088
	x1	,440	,070	,362		6,300	,000
	x2	,225	,065	,265		3,468	,001
	x3	,333	,065	,449		5,105	,000

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Dalam pembahasan ini akan diketahui secara detail mengenai hasil penelitian ini. Berdasarkan tabel tersebut diatas pada kolom unstandardized coefficients dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,460 + 0,440 X_1 + 0,225 X_2 + 0,333 X_3 + e \quad (1)$$

Dalam persamaan regresi tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut

- Konstanta sebesar 0,460 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Kepuasan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Jaminan Masa Depan(X3) maka Kinerja karyawan di PDAM Tirta Barito Kabupaten Selatan mempunyai nilai satuan tertentu sebesar 0,460 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- b. Koefisien regresi $X_1=0,440$ menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan Kepuasan Kerja (X_1) akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,440 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila Kepuasan Kerja semakin meningkat maka Kinerja pegawai juga akan meningkat.
- c. Koefisien regresi $X_2=0,225$ menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan Pengembangan Karir (X_2) akan meningkatkan Kinerja karyawan di PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan (Y) sebesar 0,225 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila Pengembangan Karir karyawan lebih jelas dapat berkembang dan lebih pasti maka Kinerja pegawai akan meningkat.
- d. Koefisien regresi $X_3=0,333$ menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan Jaminan Masa Depan (X_3) akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,333 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya bahwa apabila di PDAM Tirta Barito itu adanya jaminan masa depan untuk karyawan yang pasti akan diterima maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,839 ^a	,703	,692	,42528	1,959

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang semakin mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Berdasarkan dari output diatas SPSS, besarnya R square adalah 0,703 hal ini berarti variabel terikat bisa dijelaskan ketiga variabel bebas. R Square sebesar 0,703 menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap Kinerja adalah sebesar 70,30%, sedangkan sisanya sebesar 19,70% adalah sumbangan dari faktor lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini atau tidak dilakukan penelitian dalam obyek penelitian ini.

Uji Dominan (Uji Beta)

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel (*independent*) atau individu terhadap variabel terikat (*dependent*). Kaidah pengujiannya, jika nilai didapat *coefficient beta standardized* paling tinggi, maka variabel (*independent*) tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat (*dependent*).

Tabel 4. Coefficient beta standardized

Variabel	Coefficient beta standardized	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,265	3
Pengembangan Karir (X_2)	0,449	1
Jaminan Masa Depan (X_3)	0,362	2

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Coefficient beta standardized* tertinggi adalah pada variabel Pengembangan Karir dengan nilai *Coefficient beta standardized* sebesar 0,449, sehingga dapat diartikan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan.

Pembahasan

a. Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawa PDAM Tirta Barito di Kabupten Barito Selatan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja karyawan yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Barito, Kabupaten Barito Selatan. Besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,440. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan harus diupayakan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi untk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian pengelola PDAM Tirta Barito Kabupaten Bariot Selatan karena dengan kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Peningkatan kepuasan kerja karyawan tidak semata-mata memberikan penghasilan yang besar, namun kepuasan kerja bisa merubah pola komunikasi kerja, hubungan pribadi antar karyawan dengan rekan kerja, hubungan antara atasan dengan bawahan berjalan kondusif.

Melakukan pendekatan kepada karyawan yang merasa belum memperoleh kepuasa kerja dengan cara yang persuasive dan pribadi serta memberikan pengertian kondisi perusahaan yang sedang dalam masa transisi untuk mencapai kinerja yang baik bagi semua stakeholder PDAM Tirta Barito.

b. Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawa PDAM Tirta Barito di Kabupten Barito Selatan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir karyawan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Barito di Kabupten Barito Selatan.

Pengembangan karir karyawan penting bagi kehidupan kerja karyawan itu sendiri dan penting juga untuk kelangsungan kehidupan PDAM. Karir berkembang berarti karyawan yang mempunyai potensi besar akan tetap tinggal bekerja di PDAM sampai akhir masa kerjanya dan akan memberikan kontribusi pada kelangsungan operasioanl PDAM serta semakin berkembang besar dari aspek asset, pendapatan maupun perkembangan usaha lainnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh

Pengembangan karir bagi karyawan yang sementara ini berdasarkan kemampuan maupun ketrampilan sebagai bagian dari kompetensi dapat digunakan dalam berbagai situasi pekerjaan oleh karyawan perlu ditinjau lagi dengan mengedepankan dan memprioritaskan senioritas dalam menentukan mengembangkan karier karyawan. Hal ini penting dilakukan mengingat karyawan yang senior dapat diandalkan dari segi loyalitas, pengalaman kerja maupun tingkat kemampuan yang dimilikinya. Terutama dalam menyiapkan karyawan untuk berpindah ke bagian lain dalam perusahaan PDAM Tirta Barito.

c. Jaminan Masa Depan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Barito Selatan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Jaminan Masa Depan karyawan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Barito Selatan. Jaminan masa depan karyawan berkaitan dengan masa hidup karyawan nantinya setelah

tidak bekerja lagi di PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan, meskipun perusahaan tidak dapat memberikan sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan tetapi sedikit banyak ada suatu penghasilan yang dapat menjamin kehidupannya setelah tidak bekerja lagi di PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Edi Winata (2016) terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh jaminan purn tugas pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa jaminan purna tugas dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Edi Winata (2016) terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh jaminan purn tugas pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa jaminan purna tugas dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat kondisi perusahaan yang masih dalam masa perubahan mencapai kinerja yang lebih baik, maka sebaiknya pengelola PDAM Tirta Barito mengadakan kerjasama dengan lembaga keuangan non bank yang mempunyai kompetensi dalam hal pemeliharaan kesehatan dan dana pension, sehingga para karyawan dapat terjamin masa depannya setelah tidak bekerja lagi di PDAM Tirta Barito.

d. Pengembangan Karir Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan di PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir bagi karyawan sangat penting bagi kehidupan kerjanya. Pengembangan karir yang jelas akan membawa dampak berbagai hal dalam kehidupan sehari-harinya, kebanggaan bekerja sebagai karyawan PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan. Perubahan status yang selalu berubah meskipun tidak begitu besar, namun setidaknya dapat memberikan harapan yang nyata bagi karyawan tentang karirnya di PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira (2017). bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.

Pengembangan karir diprioritaskan bersama-sama dengan pengembangan organisasi PDAM karena bagaimanapun sulitnya keadaan lingkungan bisnis yang ada, pengembangan organisasi dengan disesuaikan dengan penambahan pelanggan PDAM harus dilakukan karena pengembangan karir akan terbawa dengan jumlah pelanggan. Untuk itu penambahan jumlah pelanggan PDAM yang sementara ini masih terbatas, maka jumlah pelanggan setiap periodik harus bertambah, diprogramkan dalam rencana jangka pendek, menengah dan jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan jaminan masa depan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirta Barito Kabupaten Barito Selatan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan pengembangan karir (X2) dan jaminan masa depan (X3), yang masing-masing berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Di antara ketiga variabel tersebut, pengembangan karir (X2) terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Barito Kabupaten

Barito Selatan, menandakan bahwa peningkatan peluang dan pengembangan karir karyawan merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja yang lebih baik di organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2005), *A Hand Book Personnel Management Practice*, Fourth Edition Kogan Page Limited, London.
- Cahayani, A. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Cascio, W. F. (1982). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work, Life and Profit*. 4th New York: Edisi Mc. Graw Hill Inc.
- Cusway, K. N., & Yukl, G. A. (1994). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Terjemahan. Jakarta: Bina Aksara.
- Davis, K., & Newstorm, J. W. (2007). *Perilaku dalam Organisasi.*, Edisi kesembilan, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Penerbit Erlangga Jakarta
- Deluca, M. J. (2006). *Handbook of Compensation Management*. New Jersey, Prentice Hall
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2. Jakarta. PT. Prenhallindo
- Dyer, L., & Holder, G. (2008). *a Strategic Perspective of Human Resource Management*, in Dyer, L., Holder, G. (Eds), *Human Resource Management: Evolving Roles and Responsibilities*, The Bureau of National Affairs, Washington, DC, pp.1-46.
- Felman, R. M., & Porter, L. W. (1988). *Motivations and Work Behavior*, Fifth Edition, Me Graw Hill International.
- Ghozali, I. (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi II, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, F. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta: Andi Offset.
- Halim, A. (2005). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: YKPN.
- Handoko, T. H. (1985). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Irianto, J. (2001). *Tema – tema Pokok MSDM*. Surabaya: Percetakan SIC Group.
- Mangkunegara, A. A A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marconi. (1989). *High Performance Work Practices: Linking strategy and skills to performance outcomes, DTI in association with CIPD*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan*. Jakarta: PT. Salemba Empat Raya.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2005). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFPE: Yogyakarta
- Rao, T. V. (1986). *Penelitian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*. Seri Manajemen. No. 125. Terjemahan. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.

- Rediyono, R. (2015). Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur. *Die*, 9(2), 241782.
- Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Handyana Pujaatmaka. Jilid II. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Seymor. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Terjemahan. Jakarta: Interenasa
- Soegiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Stoner, J. A. F. (1982). *Manajemen*. Terjemahan. Wilhelnes, W. Bahovatun, Jilid II. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Suprihanto, J. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Karunika
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2004). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management, *Journal of Management*, Vol. 18 pp.295-321.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
