

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Work Life Balance, Dan Peningkatan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Rintis Sejahtera

Leonardo Christy¹, Fidellis Wato Tholok²
^{1,2}***Universitas Buddhi Dharma***

Email : fidel.wato@ubd.c.id, leonardochristy320@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini dimaksudkan untuk menelaah dampak pengelolaan sumber daya manusia, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta kesempatan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rintis Sejahtera. Latar belakang studi berangkat dari urgensi pengelolaan sumber daya manusia yang optimal guna mendorong motivasi dan kinerja, terutama dalam kondisi persaingan industri jasa keuangan yang semakin ketat. Penelitian menerapkan metode kuantitatif dengan teknik survei yang melibatkan 255 orang karyawan sebagai responden. Pengolahan data dilaksanakan dengan memakai uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, juga perhitungan koefisien determinasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia ($t=3,803$, $p=0,000$), keseimbangan kehidupan kerja ($t=5,992$, $p=0,000$), dan peningkatan karir ($t=7,383$, $p=0,000$) memberi pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial ataupun simultan ($F=224,795$, $p=0,000$). Koefisien determinasi sebesar 72,9% mengindikasikan bahwasannya ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja, sedangkan 27,1% dipengaruhi faktor lain. Kesimpulan penelitian ini mengonfirmasi bahwa investasi pada pengembangan SDM, implementasi work life balance yang efektif, dan pemberian jalur karir yang jelas merupakan strategi fundamental untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam industri jasa keuangan.

Kata Kunci: pengembangan sumber daya manusia, work life balance, peningkatan karir, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan di dunia usaha menuntut perusahaan mengutamakan pengembangan kapabilitas SDM agar mampu menjadi faktor strategis dalam pencapaian keunggulan bersaing. Penguatan kapabilitas SDM ialah unsur esensial yang mengacu pada meningkatkan daya saing perusahaan, terlebih pada era transformasi digital yang secara mendasar mengubah dinamika dan lanskap bisnis (Marlena & Bustami, 2021).

Dalam konteks industri jasa keuangan, PT. Rintis Sejahtera yang telah beroperasi sejak 1991 sebagai penyedia solusi transaksi keuangan elektronik menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan ini telah mengembangkan layanan yang mencakup sistem komunikasi satelit, switching untuk jaringan ATM BCA, serta Payment Gateway dan Aggregator, yang memposisikannya sebagai pemain penting dalam ekosistem pembayaran digital Indonesia.

Work life balance menjadi isu kritis dalam pengelolaan SDM modern, mengacu pada kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan profesional dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Ketidakseimbangan dalam hal ini dapat menyebabkan peningkatan stres, menurunnya motivasi, dan munculnya perilaku kontraproduktif yang berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan (Sari, 2023).

Pengembangan karir merupakan dimensi lain yang tak kalah penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Proses sistematis yang bertujuan meningkatkan status dan prestasi kerja karyawan ini dapat memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan sambil meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Nuriyah et al., 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan pengembangan karir sebagai bagian dari kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Yani et al., 2023).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoretis, kerangka pemikiran dibangun atas dasar bahwasanya pengembangan sumber daya manusia, keseimbangan kerja juga kehidupan, serta perkembangan karir baik parsial maupun simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengembangan SDM mencakup pelatihan, coaching, dan perencanaan karir yang dapat meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri karyawan. Work life balance memberikan kesempatan bagi karyawan guna menyelaraskan tanggung jawab profesional dengan kehidupan personal, sementara peningkatan karir memberikan jalur yang jelas untuk pertumbuhan profesional.

Hipotesis

H1: Pengembangan sumber daya manusia memberi pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rintis Sejahtera.

H2: Work life balance memberi pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rintis Sejahtera.

H3: Peningkatan karir memberi pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rintis Sejahtera.

H4: Pengembangan sumber daya manusia, work life balance, dan peningkatan karir secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rintis Sejahtera.

METODE

Dengan penggunaan metode survei, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, disertai populasi yang meliputi seluruh 700 karyawan PT. Rintis Sejahtera. Sampel ditetapkan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$), sehingga jumlah responden yang terpilih menjadi 255 orang.

Sampel

Untuk menjamin representativitas setiap level karyawan, sampel didapat lewat pemakaian metode proportionate stratified random sampling. Banyaknya sampel ditentukan lewat perhitungan rumus Slovin: $n = N / (1 + N \times e^2) = 700 / (1 + 700 \times 0,05^2) = 254,54$, yang kemudian dibulatkan menjadi 255 responden.

Pengumpulan Data

Lewat kuesioner terstruktur yang memanfaatkan skala Likert 1–5, data dikumpulkan, mulai dari pilihan sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Kuesioner tersusun atas 23 item pernyataan yang mencakup pengembangan SDM (5 item), work life balance (6 item), peningkatan karir (5 item), dan kepuasan kerja (7 item). Untuk menguji validitas konstruk, digunakan korelasi Pearson, dengan nilai r-tabel 0,1205, sedangkan reliabilitas dianalisis melalui Cronbach's Alpha.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilaksanakan lewat beragam tahapan, dimulai dengan uji validitas serta reliabilitas, sesudahnya dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, pemeriksaan multikolinearitas melalui VIF, deteksi heteroskedastisitas dengan uji Glejser, serta pengujian autokorelasi menggunakan Durbin-Watson. Tahap berikutnya melingkupi analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis memanfaatkan uji t serta uji F, juga menghitung koefisien determinasi guna menilai kontribusi variabel independen atas variabel dependen.

Operasional Variabel

Pengembangan SDM dievaluasi melalui beberapa dimensi, yakni perubahan kinerja, transformasi kepribadian dan perilaku, pelaksanaan ujian, penilaian terhadap peserta, serta pemeriksaan oleh ahli. Work life balance diukur berdasarkan dimensi waktu, fisik, emosional, intelektual, sosial, dan spiritual. Peningkatan karir diukur melalui perlakuan adil dalam berkarir, kepedulian atasan, informasi, minat, dan kepuasan. Kepuasan kerja diukur berdasarkan dimensi kerja, bayaran, promosi, pengakuan, kondisi kerja, rekan kerja, dan manajemen perusahaan.

HASIL

Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden menunjukkan distribusi usia yang relatif merata: 66 orang (25,9%) berusia 17-19 tahun, 100 orang (39,2%) berusia 20-22 tahun, dan 89 orang (34,9%) berusia >23 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Rintis Sejahtera merupakan tenaga kerja muda yang memerlukan pengembangan karir yang terstruktur.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengembangan SDM	0,908	Reliabel
2	Work Life Balance	0,908	Reliabel

3	Peningkatan Karir	0,908	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,908	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM

Pernyataan Variabel X1	R-hitung	R-tabel	Status
1	0,550	0,1205	Valid
2	0,562	0,1205	Valid
3	0,554	0,1205	Valid
4	0,597	0,1205	Valid
5	0,557	0,1205	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Keseluruhan instrumen penelitian terbukti valid disertai nilai r-hitung > r-tabel (0,1205). Work life balance menunjukkan nilai r-hitung antara 0,596-0,685, peningkatan karir antara 0,592-0,698, dan kepuasan kerja antara 0,517-0,701. Berdasarkan uji reliabilitas, didapat nilai Cronbach's Alpha di angka 0,908, menandakan konsistensi internal yang sangat tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		255
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47261970
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.088
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan SDM	.431	2.322
	Work Life Balance	.318	3.140
	Peningkatan Karir	.376	2.662

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Didasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi yang didapat di angka 0,000 (<0,05), menunjukkan bahwasanya data tidak sepenuhnya mengikuti distribusi normal, namun masih layak digunakan untuk analisis regresi pada sampel yang besar. Uji multikolinearitas

memperlihatkan tidak adanya masalah, dengan nilai VIF <10 serta tolerance >0,1 bagi seluruh variabel. Sementara itu, uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menampilkan sebaran data yang relatif merata, dan uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson 1,926, yang berada dalam kisaran menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Regresi yang diperoleh dinyatakan dalam persamaan berikut: $Y = 1,099 + 0,328X_1 + 0,393X_2 + 0,548X_3$

Konstanta sebesar 1,099 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh variabel independen, kepuasan kerja tetap memiliki nilai dasar. Koefisien masing-masing variabel, yaitu pengembangan SDM (0,328), work life balance (0,393), dan peningkatan karir (0,548), menunjukkan bahwa ketiganya memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Uji t mengindikasikan bahwasannya pengembangan SDM ($t=3,803$, $p=0,000$), work life balance ($t=5,992$, $p=0,000$), dan peningkatan karir ($t=7,383$, $p=0,000$) terbukti memiliki pengaruh signifikan atas kepuasan kerja, sebab t-hitung lebih besar daripada t-tabel (1,971). Selain itu, uji F memperoleh nilai $F=224,795$ disertai signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang menegaskan bahwasannya ketiga variabel secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Dengan $R^2 = 0,729$, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, work-life balance, dan peningkatan karir menjelaskan 72,9% variasi kepuasan kerja, sedangkan 27,1% sisanya terpengaruh atas variabel lain di luar cakupan penelitian.

Pembahasan

Didasarkan temuan penelitian, bisa didapat simpulan bahwasannya pengembangan sumber daya manusia secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, sejalan bersama temuan Maharani Sima & Sri Langgeng Ratnasari (2022) yang menyatakan bahwa investasi pada SDM tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga produktivitas kerja. Dalam konteks PT. Rintis Sejahtera, program pengembangan yang terstruktur memungkinkan karyawan merasa diakui dan memiliki peluang pertumbuhan profesional.

Work life balance terbukti menjadi faktor yang sangat signifikan, dengan nilai t-hitung tertinggi kedua. Hal ini mendukung penelitian Aliya & Saragih (2020) yang menampilkan bahwa work-life balance berkontribusi secara positif atas kepuasan kerja, baik ketika dianalisis secara parsial maupun secara bersamaan. Di era digital seperti yang dialami PT. Rintis Sejahtera, implementasi kebijakan work life balance menjadi krusial untuk mempertahankan kinerja optimal karyawan.

Peningkatan karir menunjukkan pengaruh paling kuat ($t=7,383$), mengindikasikan bahwa karyawan PT. Rintis Sejahtera sangat menghargai kejelasan jalur karir dan sistem promosi yang adil. Temuan ini konsisten dengan temuan Nurmalitasari & Andriyani (2021), yang menyebutkan bahwa pengembangan karir yang tepat secara signifikan dapat meningkatkan retensi karyawan sekaligus kepuasan kerja.

Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 72,9% variasi kepuasan kerja, menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM memberikan hasil yang optimal. Hal ini mengkonfirmasi pentingnya antara berbagai faktor dalam membentuk suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengindikasikan bahwasannya pengembangan sumber daya manusia, work life balance, juga peningkatan karir memberi pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rintis Sejahtera, baik dengan cara simultan ataupun parsial. Peningkatan karir mengindikasikan pengaruh paling dominan, diikuti work life balance dan pengembangan SDM.

Koefisien determinasi sebesar 72,9% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan mayoritas variasi kepuasan kerja karyawan, mengindikasikan krusialnya pendekatan terintegrasi mengenai tata cara kelola SDM. Temuan ini memberikan dampak yang nyata bagi manajemen PT. Rintis Sejahtera untuk terus mengembangkan program SDM, mempertahankan kebijakan work life balance, dan memperjelas jalur karir sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Keterbatasan penelitian mencakup fokus pada satu perusahaan dan variabel yang terbatas. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain termasuk budaya organisasi, pemberian kompensasi, serta motivasi karyawan, serta memperluas cakupan ke industri sejenis untuk generalisasi yang lebih luas.

REFERENSI

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 84-95.
- Amalia, M. R. (2023). Pengaruh work life balance, pengembangan karir, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh emotional exhaustion: pada karyawan perusahaan Fly Bali Heli. *Universitas Brawijaya*.
- Anshori, M. I., Caroline, Putro, S. E., & Ariyadi, M. Y. (2023). Peran Kepemimpinan Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1245-1257.
- Bowo, A. B. P., & Junaedi Hendro. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(1), 10-18.
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan djuanda poultry shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16-32.
- Haryanti, H., Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima. (2023). *Mulyadin*, 2(4), 496-514.
- Hutauruk, T. R., Pertiwi, H., & Romadloni, M. (2023). Pengaruh Model Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adidaya Andalan Asia Cabang Samarinda. *Jurnal Economina*, 2(1), 1136-1147.

- Iskamto, D. (2019). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12-20.
- Lestari, T. D., & Safitrih, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 212-229.
- Lukman, L. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Universitas Batanghari*.
- Marlena, W., & Bustami, T. (2021). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 338-359.
- Nuriyah, S., Setyowati, T., & Rusdiyanto, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pandalungan Jember. *Growth*, 21(1), 91-102.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1-15.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1-11.
- Sopia, A., Harahap, N., & Syafina, L. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening Pegawai Milenial Bank Muamalat KC Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 7(1), 274-289.
- TEGOR, SISWANTO, D. J., & SIAGIAN, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). CV Budi Utama.
- Wulandari, R., & Tiarapuspa. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Counterproductive Work Behavior (Cwb) Disalah Satu Perusahaan Perbankan Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2985-2994.
- Yani, R. L., Isabella, A. A., & Yana, R. L. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 4(2), 10-19.