

Pengaruh Perkembangan Karir, Pendapatan dan Pengawasan Supervisor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang Bakti: Studi Kasus BCA KCU Masjid Lama

Trevinata bella, Juhaini Alie

Program Pasca Sarjana, Universitas Indo Global mandiri
trevinatabella@gmail.com, juhaini@uigm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine whether career development, income, and supervisor supervision have an influence on job satisfaction of BCA KCU MASJID LAMA bakti intern employees. The population in the study were all apprentice employees of BCA KCU MASJID LAMA, totaling 100 people. The sample method used in this study is the saturated sample method because of sampling all employees. This study uses multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that career development and supervisor supervision have a significant effect on job satisfaction while income has no significant effect on job satisfaction.

Keywords: Career Development income, Supervisor, Supervision, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti BCA KCU MASJID LAMA. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan magang bakti BCA KCU MASJID LAMA yang berjumlah 100 orang. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh karena pengambilan sampel pada seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pengawasan supervisor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan pendapatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Perkembangan Karir, Pendapatan, Pengawasan Supervisor, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini, dunia industri yang berdampak pada kemajuan menghadapi tantangan yang berat karena dituntut untuk dapat bersaing baik secara regional, nasional maupun internasional. Kemajuan tersebut mendorong semakin tingginya tingkat persaingan diantara perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi dan berdedikasi tinggi. Berbagai pilihan industri syang ada memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) untuk lebih selektif dalam bergabung pada suatu perusahaan, khususnya berkaitan dengan kepegawaian masalah komitmen seorang karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, sementara pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari factor kinerja karyawan yang juga dipengaruhi

oleh banyak hal diantaranya komitmen organisasional dan kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan pendapat (Wahyudi et al., 2020).

Bank merupakan institusi keuangan yang memainkan peran penting dalam perekonomian global. Sejak berabad-abad yang lalu, bank telah berkembang menjadi pusat kegiatan keuangan yang memfasilitasi transaksi, penyimpanan dana, dan alokasi sumber daya. Peran bank telah meluas dari sekadar penyedia tempat untuk menyimpan uang hingga menjadi penyedia layanan keuangan yang kompleks, termasuk pemberian pinjaman, investasi, manajemen risiko, dan banyak lagi. Perbankan global bermula dari era kuno, di mana masyarakat menggunakan tempat-tempat aman untuk menyimpan barang berharga dan dana. Namun, konsep modern bank baru muncul pada era Renaisans di Eropa, di mana kelompok-kelompok pedagang dan pedagang mengembangkan praktek mengumpulkan dana dari masyarakat dan memberikan pinjaman kepada pengusaha. Seiring waktu, bank-bank ini mulai mengeluarkan surat-surat berharga yang dapat diperdagangkan, yang merupakan cikal bakal dari perkembangan instrument keuangan seperti obligasi dan saham. Data bank yang beroperasi di Palembang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Bank Negara dan Swasta di Palembang

Bank Negara	Bank Mandiri, Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Tabungan Negara (BTN)
Bank Swasta	Bank BCA, Bank CIMB Niaga, Bank Danamon, Bank Panin, Bank Permata, Bank Maybank Indonesia, Bank BRI Syariah, Bank BCASyariah, Bank Mandiri Syariah, Bank Muamalat Indonesia

Sumber: Dikelola oleh peneliti (2023)

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di era organisasi modern ini adalah perpindahan. Fenomena perpindahan ini umumnya terjadi dikarenakan ketidakpuasan karyawan Dalam bekerja seorang karyawan mengharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemampuan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara langsung berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan bekerja pada perusahaan jasa perbankan, karyawan menaruh harapan bahwa semua kebutuhan mereka (gaji, tunjangan, jabatan, aktualisasi diri, hubungan rekan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan/pimpinan, dan lain sebagainya) dapat dipenuhi.

Berdasarkan penelitian (Mabruroh et al., 2017). Kepuasan kerja yang tinggi menguntungkan organisasi Karena mengurangi keluhan, ketidakhadiran, turnover, dan PHK juga meningkatkan ketepatan waktu dan moral karyawan. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung berkinerja lebih baik daripada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka (Giovanni & Ie, 2022). Berdasarkan penelitian lainnya dari Fitzgerald, M. A., & Griffin, M. A. (2022) bahwa perspektif individu dan organisasi tentang perencanaan karir dan manajemen karir. penelitian ini menemukan bahwa individu dan organisasi memiliki pandangan yang berbeda tentang perencanaan karir dan manajemen karir. Individu lebih fokus pada

tujuan karier pribadi, sedangkan organisasi lebih fokus pada tujuan organisasi. Saat ini, hampir 80persen asset perbankan dipegang oleh bank swasta. Sektor perbankan swastamemiliki nilai kapitalisasi pasar yang besar menunjukkan bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik. Total kapitalisasi pasar sektor perbankan swasta pada tahun 2019 adalah 2.303.14 (*Tambah Alternatif Acuan Investasi Sub- Sektor Bank, BEI Dan PEFINDO Luncurkan Indeks IDX-PEFINDO Prime Bank*, 2019). Salah satunya adalah Bank BCA. Hal yang membedakan Bank BCA dengan bank swasta lainnya adalah program magang Bakti BCA sebagai salah satu program CSR. Sesuai namanya, program ini dikhususkan untuk lulusan SMA/SMK atau Diploma yang ingin berkarir dibidang perbankan (BCA, 2023).

Magang Bakti BCA merupakan program magang yang paling diminati dan menjadi opsi populer bagi lulusan baru karena program Magang Bakti BCA memiliki banyak sekali benefit yang bias diperoleh, seperti gaji magang bakti BCA tergolong tinggi dan pengalaman kerja di Bank terbesar di Indonesia. Hanya tersedia dua posisi untuk program magang bakti BCA yaitu Teller dan *Customer Service Officer (CSO)*. Tujuan dari Magang Bakti adalah BCA ingin mencetak SDM baru dan berkualitas di dunia perbankan khususnya generasi muda. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai. Chen, (2018). Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan baik. Pegawai memiliki peran penting dalam membentuk dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada (Agustini, 2021).

Peran manajemen sumber daya manusia adalah untuk merencanakan, mengembangkan dan mengelola kebijakan dan program yang dirancang untuk memanfaatkan sumber daya manusia organisasi secara optimal. Hal tersebut merupakan bagian dari manajemen yang berkaitan dengan orang-orang di tempat kerja dan dengan hubungan mereka di dalam perusahaan agar tercipta sebuah kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan psikologis yang dialami seseorang dalam bekerja Sunarta, (2019). Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan karena kepuasan kerja mampu memberikan dampak terhadap prestasi kerja NCP (Paparang, 2021).

Kepuasan kerja dianggap sebagai indikator sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka atau aspek pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan, nilai dan karakteristik pribadi mereka, kepuasan kerja mereka akan meningkat dan dengan demikian mengembangkan sikap positif individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan di mana karyawan merasakan situasi kesenangan dari pekerjaannya atau itu adalah keadaan positif dan emosional karyawan sebagai akibat dari penilaian pekerjaan dan kinerjanya (De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, 2018) Kepuasan kerja berkorelasi dengan hasil bisnis yang positif, yaitu loyalitas pelanggan, profitabilitas bisnis, dan produktivitas, penurunan pergantian karyawan, dan hasil keselamatan Chadi & Hetschko, (2018). Sehingga

kepuasan kerja pegawai sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Penelitian Boamah, et al. (2018) kepuasan kerja dapat melahirkan tingkat pekerjaan yang tidak terduga, pegawai akan menunjukkan sikap loyal dan peduli terhadap instansi, bahkan pegawai merasa bangga telah dapat bekerja pada instansi tersebut. Penjelasan tersebut nampak jelas bahwa rasa puas dapat menimbulkan perilaku kerja yang positif, penuh semangat, berorientasi pada hasil yang baik, totalitas dalam bekerja, gesit dan sebagainya. Namun kenyataan di lapangan, karyawan Magang Bakti BCA mengalami kepuasan kerja yang cukup rendah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada karyawan Magang Bakti BCA KCU Masjid Lama, 79% karyawan Magang Bakti BCA menyatakan ingin mengajukan resign sebelum perjanjian kontrak selesai. Ketidakuasan karyawan terlihat dari, Kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja dimana teller yang merupakan karyawan Magang Bakti BCA salah dalam perhitungan sehingga menyebabkan keluhan masyarakat, Karyawan Magang Bakti BCA menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan saat membuat laporan sehingga menimbulkan pekerjaan yang lebih banyak dan tidak selesai, Tingkat pegawai tanggung jawab dalam bekerja sangat rendah sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat dari yang diharapkan, Karyawan tidak memanfaatkan waktu kerjanya secara maksimal sehingga menyebabkan penumpukan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena di atas, kepuasan pegawai pada karyawan Magang Bakti BCA yang cukup rendah menjadi urgensi dalam penelitian ini. Pelaku program Magang Bakti BCA hendaknya mengetahui faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja. Salah satu faktor yang dapat mendorong dalam kepuasan adalah perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Pengembangan karir merupakan jalur signifikan dari manajemen pengetahuan, upaya, kebebasan dan evolusi untuk bergerak menuju masa depan pilihan yang tegas dan berkembang secara pribadi.

Chang dkk. (2017) dalam Ratna Sinha (2019) program pengembangan karir memungkinkan manajer SDM, manajer, dan pemangku kepentingan mereka untuk bekerja sama merencanakan, mengatur, memformalkan, memimpin dan memantau program karir untuk mengembangkan tidak hanya pekerjaan karyawan tetapi juga seluruh tahapan proses, sikap, perilaku dan keadaan yang berkaitan dengan kehidupan kerja karyawan. Sehingga kepuasan karyawan dapat dicapai dengan membuat sistem pengembangan karir yang baik dan memberikan pemahaman betapa pentingnya sistem yang dirancang oleh perusahaan untuk karyawan manajerial dan profesional Lilis Suryani, (2021); Suhatri, (2022). Sedangkan Fiadatul Mabruroh, 2017; Anti Purnamasari, (2019) menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapatan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut peran faktor eksternal terhadap kepuasan kerja, jumlah pendapatan memiliki peran kunci dalam tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang efektif terhadap kepuasan kerja secara spasial faktor eksternal, pendapatan merupakan salah satu faktor utama dan penting yang berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja. Gaji merupakan

salah satu unsur yang penting sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Sehingga dengan meningkatnya jumlah pendapatan tingkat kepuasan kerja meningkat dan dengan menurunnya jumlah kepuasan kerja menurun NMM Yuni (2018). Namun SMC Purnamasari menyatakan hasil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja dilihat dari pendapatan.

Variabel terakhir adalah pengawasan supervisor. Pengawasan supervisor mengacu pada supervisor berperilaku dalam membantu karyawan mereka untuk menunjukkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dikumpulkan dari suatu program pelatihan khususnya program magang. Tanpa mendapat dukungan dari supervisor, proses program magang tidak dapat berhasil. Memberikan umpan balik juga akan menjadi bentuk dukungan supervisor dimana supervisor mengidentifikasi area mana dari karyawan mereka yang perlu ditingkatkan, mendorong mereka untuk mengikuti program pelatihan, dan membantu mereka menerapkan keterampilan yang dipelajari setelah menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal tersebut berdampak langsung terhadap kepuasan kerja. Asif Qureshi (2017).

Sehingga dukungan supervisor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Hafidz, (2023). Inkonsistensi pada hasil penelitian menjadikan penelitian ini menjadi penting sebagai pengisi gap dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pengaruh perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor terhadap kepuasan kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan magang bakti BCA (Bank Cenral Asia) sebagai kebaruan dalam penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2020) yaitu judul penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh Perkembangan Karir, Pendapatan, Kepuasan Dengan Rekan Kerja, Dan Pengawasan Supervisor Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Magang Bakti BCA. Menurut (Sugiyono, 2020) judul asosiatif kausal diawali dengan kata pengaruh, atau faktor determinan.

Metode kuantitatif (Sugiyono, 2020) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Menurut Kerlinger dalam (Sugiyono, 2020) mengemukakan bahwa, penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian ini menggunakan metode survey untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. (Sugiyono, 2020) walaupun

metode survey ini tidak memerlukan kelompok control seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dilakukan bias lebih akurat bila digunakan sampel yang representative. Teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel yaitu variabel independennya merupakan Perkembangan Karir (X1), Pendapatan (X2), Pengawasan Supervisor (X3) sedangkan variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu karakteristik biografis yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu hal yang menjadi keterkaitan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja adalah perbedaan peran gender. Di masyarakat, terdapat stereotipe bahwa pria memiliki peran sebagai pencari nafkah utama, sedangkan wanita memiliki peran sebagai pengatur rumah tangga. Stereotipe ini dapat memengaruhi harapan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan pria yang memiliki peran sebagai pencari nafkah utama umumnya memiliki tuntutan untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi dan posisi yang strategis. Hal ini dapat membuat karyawan pria lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai kesuksesan dalam kariernya. Sebaliknya, karyawan wanita yang memiliki peran sebagai pengatur rumah tangga umumnya memiliki tuntutan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini dapat membuat karyawan wanita lebih mengutamakan kepuasan dalam bekerja yang dapat memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Selain itu, perbedaan nilai dan minat juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin. Secara umum, pria cenderung memiliki nilai dan minat yang berorientasi pada pencapaian, sedangkan wanita cenderung memiliki nilai dan minat yang berorientasi pada hubungan. Karyawan pria yang memiliki nilai dan minat yang berorientasi pada pencapaian umumnya lebih puas dengan pekerjaan yang memberikan tantangan dan kesempatan untuk berkembang.

Sebaliknya, karyawan wanita yang memiliki nilai dan minat yang berorientasi pada hubungan umumnya lebih puas dengan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan.

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	45	45.0
Perempuan	55	55.0
Total	100	100.0

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dari 100 orang responden, 45 orang

merupakan karyawan magang bakti berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 55 orang merupakan karyawan magang bakti berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah karyawan magang bakti perempuan di BCA KCU Masjid Lama.

Uji Validitas dan realibilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2019), validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item valid atau tidak. Suatu item dikatakan valid manakala korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0.30 ke atas, maka faktor itu merupakan construct yang kuat.

Hasil Uji Validitas untuk variabel X1,X2,X3 dan Y dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji Validitas

NO	Variabel	Nilai Korelasi	Keterangan
1.	Peperkembangan Karir (X1)	0,6993	Valid
2.	Pendapatan (X2)	0,6973	Valid
3.	Pepengawasan Supervisor (X3)	0,6595	Valid
4.	kepuasan Kerja (Y)	0,7126	Valid

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai korelasi semua item semua variabel adalah lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dinyatakan valid.

Menurut Sugiyono (2019), uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan kata lain, uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari suatu instrumen. Nilai reliabilitas biasanya dinyatakan dalam bentuk koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas yang tinggi (>0,70) menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Tabel 4. Uji Realibilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Peperkembangan Karir (X1)	0,885	Reliabel
2.	Pendapatan (X2)	0,753	Reliabel
3.	Pepengawasan Supervisor (X3)	0,739	Reliabel
4.	kepuasan Kerja (Y)	0,861	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel penelitian adalah lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019), tujuan analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor, sedangkan variabel tidak bebasnya adalah kepuasan kerja. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, peneliti dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai B
(Constant)	9,235
Perkembangan Karir (X1)	0,415
Pendapatan (X2)	0,124
Pengawasan Supervisor (X3)	1,760

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 9,235 + 0,415 X1 + 0,124 X2 + 1,760 X3 + e$$

Uji F Simultan

Uji F simultan dalam penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan variabel perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor terhadap variabel kepuasan kerja. Berikut hasil uji F simultan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji F Simultan

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Perkembangan karir (X1), Pendapatan (X2), dan Pengawasan Supervisor (X3)	0,000	Perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti BCA KCU Masjid Lama (Y)

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F simultan adalah 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti BCA KCU Masjid Lama.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2019), uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk

mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai R² yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara signifikan. Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar determinasi atau pengaruh perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor terhadap kepuasan kerja karyawan

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	Nilai R	Keterangan
Perkembangan karir (X1), Pendapatan (X2), dan Pengawasan Supervisor (X3)	0,899	Perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor memiliki pengaruh sebesar 89,9% terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti BCA KCU Masjid Lama

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai R dalam uji koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,899. Hal tersebut menunjukkan bahwa perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor memiliki pengaruh sebesar 89,9% terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti BCA KCU Masjid Lama.

Uji T (Parsial)

Menurut Sugiyono (2019), uji t parsial adalah uji statistik parametrik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, yaitu pengaruh variabel independen tersebut terhadap variabel dependen setelah variabel independen lainnya dikontrol. Pada penelitian ini, uji t parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji t Parsial

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Perkembangan karir	0,000	Perkembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA KCU Masjid Lama
Pendapatan	0,361	Pendapatan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA KCU Masjid Lama

Pengawasan Supervisor	0,000	Pengawasan supervisor secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA KCU Masjid Lama
-----------------------	-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh Tabel 4.14, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Perkembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA KCU Masjid Lama. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai signifikansi variabel perkembangan karir lebih kecil dari 0,05.
2. Pendapatan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA KCU Masjid Lama. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai signifikansi variabel pendapatan lebih besar dari 0,05.
3. Pengawasan supervisor secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA KCU Masjid Lama. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai signifikansi variabel pengawasan supervisor lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA Kantor Cabang Utama Masjid Lama. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan magang bakti, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka.
2. Pendapatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA Kantor Cabang Utama Masjid Lama. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendapatan tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA Kantor Cabang Utama Masjid Lama.
3. Pengawasan supervisor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA Kantor Cabang Utama Masjid Lama. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan supervisor, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan magang bakti. Pengawasan supervisor dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan magang bakti.
4. Perkembangan karir, pendapatan, dan pengawasan supervisor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan magang bakti di BCA Kantor Cabang Utama Masjid Lama. Tingkat pengaruh ketiga faktor tersebut adalah sebesar 89,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, P. (2021). Warganet Meningkatkan, Indonesia Perlu Tingkatkan Nilai Budaya di Internet,.
- Alexander, R., & Pamungkas, A. S. (2019). Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Lokus Pengendalian Dan Pendapatan Terhadap Perilaku Keuangan. *Jurnal Manjerial Dan Kewirausahaan*. *Jurnal Manjerial Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–14.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIM)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juim>
- Boamah, S. A., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Elsevier*, 66(2), 180–189.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1st ed.). Prenada Media.
- Chang, P. C., Wang, Y. W., and Liu, C. H. (2017). The Development of a Weghted Evolving Fuzzy Neural Network for PCB Sales Forecasting. *Elsevier*, 32 (*Expert Systems with Applications*), 86-96.
- Cronley, C., & Kim, Y. (2017). Intentions to Turnover : A Moderated Mediated Model. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2).
- Davis, Keith dan John W., N. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma. Erlangga.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The Role Of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Efficacy And Agentic Capacities On Nurses' Turnover Intention And Patient Satisfaction. *Applied Nursing Research*, 130–140.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey (Ed.); 11th ed.). Prananda Media Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBMSPSS 23 (VIII)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232–242.
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4). <https://Doi.Org/10.52160/Ejmm.V5i4.530>
- Herawati, S. . (2016). Evaluasi Sistem Inventaris Manajemen Aset (Sima) Dengan Menggunakan Metode Technology Acceptance Model(Tam) Di Kantor Pos Sukoharjo 57500. *STMIK Sinar Nusantara*.
- IDA, and C. Y. D. (2018). "PENGARUH LOCUS OF CONTROL, FINANCIAL KNOWLEDGE,

- INCOME TERHADAP FINANCIAL MANAGEMENT BEHAVIOR.” *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 12(3), 131–144.
- Mabruroh, F., Isharijadi, & Anggita Langgeng Wijaya. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Akuntansi*, 5(1), 86–79.
- Mangkunegara, P.. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Rosdakarya.
- Miptahul Fadli, A., Wahyu Handaru, A., & Wiradendi Wolor, C. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1). <https://doi.org/10.21009/jbmk.0301.02>
- Mount, D., & Bartlett, A. (2002). The development of a job satisfaction factor model in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 1(1).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119– 1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nasution, S. L. (2019). Pengaruh Kesempatan Promosi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Rubber Hock Lie Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1). <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.703>
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Paparang, N. C.. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. 2, No 2 (2).
- Pardede, D. A. P. (2020). “Analisis Pengaruh Pengetahuan Keuangan dan Pendapatan Terhadap Perilaku Keuangan (Studi Pada Pengambil Keputusan Keuangan Keluarga Di Desa Simpang Raya Dasma, Kecamatan Panei, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara). Universitas Sumatera Utara.
- Qureshi, A. (2017). Impact of supervisor support on job satisfaction: a moderating role of fairness perception. *Human Resources*.
- Rahmadini, S. P. P. (2018). The Effect of Motivation, Work Discipline and Supervision on the Performance of Civil Servants at the Secretariat of the East Jawa Provincial Parliament. *Branchmarck’s Management Journal*, 4(3).
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cde. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17189>
- Rivai, & Sagala, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Rajawali Pers.

- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2). <https://doi.org/10.52310/Jbhorizon.V3i2.48>
- Sinha, R. (2019). EFFECTIVENESS OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IN MANUFACTURING SMEs IN JORDAN - A REVIEW OF LITERATURE. *Internasional Journal of Social Science & Economic Research*.
- Sofyan, J. F., Putri, R. A., & Purnama, S. (2022). Karakteristik Manajemen Sebagai Determinan Kreativitas Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan: *Mbia*, 21(2). <https://doi.org/10.33557/Mbia.V21i2.1909>
- Sonia Eka Putri. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta). *Energies*, 6(1), 1–8. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06>.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Ke-10)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan : Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Tindakan / Prof. Dr. Sugiyono*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*, XVI No. 2.
- Tambah Alternatif Acuan Investasi Sub-Sektor Bank, BEI Dan PEFINDO Luncurkan Indeks IDX-PEFINDO Prime Bank. (2019). *Bursa Efek Indonesia*.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2).
- Wahyudi, Y., Sinaga, A. A. P., & Pardede, E. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI. *JURNAL PROINTEGRITA*, 4(3), 405–414.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun penelitian kuantitatif untuk skripsi dan tesis*. Araska.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Wulansari, R. (2019). PENGARUH PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT. BOGA SEJAHTERA DI CIKARANG. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4).

Yuni, N. (2018). Implementasi Etika Bisnis Islam Dalam Menjalankan Usaha Kecil.
Jurnal Aksioma Al-Musaqoh, 1(1), 77-92.