

## PENGARUH ADAPTASI KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

Dewi Lestari

Universitas Negeri Surabaya

[dewi.17080574013@mhs.unesa.ac.id](mailto:dewi.17080574013@mhs.unesa.ac.id)

### Abstract

*Every company strives to improve employee performance to achieve the goals set by the company. To achieve this goal, companies need employees who have good performance. This study analyses the relationship between career adaptation and employee performance through job satisfaction in the Savings and Loans Unit of KUD Minatani Brondong employees. This type of research is quantitative research using a saturated sample technique. The object used for this research sample is the KUD Minatani Savings and Loans Unit Brondong, amounting to 51 respondents. From the statistical analysis results, this study uses Partial Least Square (PLS) and is assisted by smartPLS 3.0 software. This study indicates that the results of career adaptability have a relationship with job satisfaction and employee performance, the variable job satisfaction has a relationship with performance, and job satisfaction has a direct relationship between career adaptability and employee performance. The research implies there is a form of good teamwork and fair leadership to employees in their careers. In addition, the organization provides support in the form of work facilities to make employees feel satisfied, comfortable, safe while working so that it can have an impact on performance.*

*Keywords: career adaptability; employee performance; job satisfaction.*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi yang penting dan perlu diperhatikan oleh koperasi (Ilhamsyah & Maliah, 2020). Tujuan koperasi tidak mungkin terwujud, meskipun peralatan yang digunakan begitu canggih jika tanpa peran aktif karyawan (Dwi, 2014). Adanya tuntutan pengembangan potensi para karyawan dalam dunia kerja, maka dibutuhkan karyawan berkompeten dan berkualitas di koperasi (Yurmanius, 2019). Menurut Sutrisno (2014) sumber daya manusia harus memiliki keinginan, keterampilan, perasaan, motivasi, pengetahuan, tenaga, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir yang menjadi hal penting dan memiliki pengaruh terhadap koperasi pada umumnya. Cara koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menghasilkan produk yang berkualitas sesuai standar maka akan mendapat kepercayaan dari masyarakat (Aslami *et al.* 2017). Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan adaptasi karir (Kardafi, 2017; Chan & Mai, 2015; dan Ohme & Zacher, 2015) dan kepuasan kerja (Mulyadi *et al.*, 2020; Hidayah, 2012; Wahid, 2015; dan Juniantara & Riana, 2015).

Kemampuan adaptasi karir merupakan kemampuan, sikap dan tindakan yang terlibat dalam usaha seseorang untuk memantaskan diri dengan pekerjaan yang dianggapnya sesuai (Maggiore *et al.*, 2017). Karyawan ingin memperoleh kedudukan pangkat dan jabatan (jenjang karir) yang jelas di dalam suatu pekerjaan, namun koperasi tetap berusaha mencari kandidat yang lebih berkompeten untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi sesuai kemampuannya (Nurmasari, 2015). Hal ini dibuktikan oleh Kardafi (2017), Chan *et al.* (2016), Ohme & Zacher (2015), Akca *et al.* (2018), dan Chan & Mai (2015) bahwa adaptasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Karatepe & Olugbade, (2017) menunjukkan bahwa adaptasi karir berhubungan positif dengan kepuasan karir berdasarkan pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Bukti kepuasan kerja yaitu sikap mencintai dan senang dengan kerjanya, sikap ini dibuktikan oleh kedisiplinan, kerja keras, dan prestasi kerja (Dwi, 2014). Kepuasan kerja adalah sikap karyawan pada pekerjaan yang melibatkan kerjasama antar karyawan, situasi kerja, gaji, dan lain-lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Hamali, 2016). Menurut Mulyadi *et al.* (2020); Hidayah

(2012); Wahid (2015); Juniantara & Riana (2015) bahwa kepuasan kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan Changgriawan (2017) di One Way Production yang hasilnya signifikan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Hanifah (2016); Tetra & Rahmawati (2016); Arda (2017); Pawirosumarto *et al.* (2017); Putra (2020) di mana hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut KKUKM-RI (2015), tahun 2015 di Indonesia terdapat 209.488 koperasi dengan 147.249 koperasi aktif dan 62.239 koperasi tidak aktif. Dari 147.249 unit koperasi aktif tersebut terdapat 80.008 unit yang melaksanakan RAT, dilihat dari persentase tersebut bahwa koperasi di Indonesia masih berjalan cukup lancar. Sedangkan di Provinsi Jawa Timur sendiri terdapat 31.182 koperasi, koperasi aktif 27.472 dan koperasi tidak aktif 3.710. Koperasi yang masih aktif di Jawa Timur salah satunya adalah KUD Mianatani unit simpan pinjam yang terletak di Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan. Memiliki 9 cabang yaitu Lohgung, Banjarwati, Laren, Karanggeneng, Modo, Kedungpring, Ngimbang dan Babat. KUD Minatani unit simpan pinjam dalam aktivitasnya menganjurkan karyawannya untuk mengutamakan kinerja yang baik, hal ini tidak hanya berdampak bagi individu tapi juga bagi koperasi. KUD Minatani unit simpan pinjam tidak terlepas dari permasalahan dalam melayani nasabah yang beragam. Untuk memuaskan nasabah maka harus memotivasi karyawannya agar nasabah puas sehingga berdampak juga pada peningkatan kinerja karyawan (Mulyani *et al.*, 2020).

Kekurangan-kekurangan masih ditemukan dalam koperasi. Beberapa karyawan merasa pekerjaannya belum bisa diselesaikan secara optimal, hal ini terlihat dari beban pekerjaan yang dilakukan relatif banyak, dilihat dari penambahan tugas yang baru dari pimpinan yang di luar tugas wajibnya. Fakta hasil wawancara karyawan kontrak 1 tahun dari 5 banding 51 karyawan KUD Minatani unit simpan pinjam, menyatakan bahwa kemampuan masih belum dapat beradaptasi dengan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan belum merasa puas dengan pekerjaan karena tidak bisa menyesuaikan waktu untuk membagi tugas utama dan tambahan dalam satu waktu. Sehingga karyawan belum dapat menyelesaikan tugas secara optimal dengan tugas tambahannya serta tidak semangat melakukan pekerjaan dalam mencapai target koperasi dan bisa memengaruhi tanggung jawabnya dalam bekerja .

Atas dasar *research gap* dan fenomena di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada KUD Minatani unit simpan pinjam di Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam berperilaku, sedangkan kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam mengekspresikan dirinya (Suprayetno, 2016). Kinerja karyawan menurut Sharma & Taneja (2018) sesuatu yang sangat penting untuk koperasi yaitu kinerja karyawan di sebuah koperasi atau organisasi yang melibatkan semua aspek secara langsung atau tidak langsung, yang memengaruhi pekerjaan seorang karyawan. Wahyudi (2020) kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas kerja individu atau kelompok yang memiliki andil untuk mencapai sebuah tujuan pekerjaan secara maksimal sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan. Sehingga berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat dicapai dengan cara memberikan kontribusi pada organisasi baik positif maupun negatif secara kualitas dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang ditentukan oleh koperasi.

### **Adaptasi karir**

Menurut Stumpf *et al.* (1983) adaptasi karir berfokus pada minat, kebutuhan, keterampilan, dan pengalaman karyawan itu sendiri untuk merefleksikan, mengejar karier dan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang diri sendiri. Sedangkan Spenner *et al.* (1986) konseptualisasi kemampuan beradaptasi karir sebagai himpunan sikap, perilaku dan kompetensi yang digunakan individu dalam menghadapi perubahan kondisi dan tuntutan kerja, yang terdiri dari empat dimensi: perhatian

(perencanaan, menjadi perencanaan), kontrol (pengambilan keputusan), rasa ingin tahu (mengeksplorasi, menjadi ingin tahu) dan percaya diri (pemecahan masalah, menjadi efektif). Menurut Savickas & Porfeli (2012) kemampuan beradaptasi karier mengacu pada sikap, kompetensi, perilaku, atau sumber daya pribadi yang digunakan individu untuk menangani masalah yang terkait dengan pengembangan karier saat ini dan masa depan serta aktivitas terkait pekerjaan dan adaptasi karier juga dapat berubah sesuai dengan waktu dan konteks (Hamtaux *et al.* 2013). Berdasarkan uraian tersebut adaptasi karier merupakan sebuah usaha untuk mendapatkan pemahaman terkait pada diri sendiri dalam perilaku, keterampilan, pengalaman individu dan mengelola tantangan pekerjaan karier serta menangani masalah terkait dengan pengembangan karier saat ini dan masa depan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Koesmono (2005) kepuasan kerja berkaitan dengan jenis pekerjaan, besarnya gaji, lingkungan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, hubungan antar rekan kerja yang akan memengaruhi evaluasi dan sikap seseorang. Sedangkan menurut Robbin & Judge (2003) koperasi yang tidak memertimbangkan kepuasan kerja pada karyawannya akan mengakibatkan karyawan tidak patuh, disiplin, selalu mengeluh, tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya, dan karyawan akan berpotensi keluar dari pekerjaan (Nurendra & Saraswati, 2017). Sesuai dengan pengertian menurut Manoppo (2015) arti kepuasan kerja yaitu kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang diterima oleh karyawan. Menurut para ahli di atas, kepuasan kerja yaitu rasa puas atau senang yang berasal dari prestasi individu dalam mengevaluasi pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

### **Hubungan antar Variabel**

Menurut Maggiori *et al.* (2017) Jika seseorang kemampuan adaptasi karirnya baik, mengembangkan kemampuan pada dirinya baik, sehingga akan mampu menghadapi tuntutan kerja dalam suatu perusahaan maupun profesi, selain itu juga bisa mengembangkan keterikatan dengan pekerjaannya. Adaptabilitas karier bisa memperluas kesempatan individu untuk mencari pekerjaan yang cocok, dan meningkatkan keberhasilan dan kesejahteraan pada dirinya (Skorikov, 2007). Sehingga adaptasi karier suatu yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, hal tersebut didukung oleh Kardafi, (2017) yang membuktikan bahwa adaptasi karier memengaruhi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang menunjukkan hasil yang sama adalah Chan *et al.* (2016); Chan & Mai (2015). Hal tersebut memiliki makna bahwa semakin meningkatnya adaptasi karier maka kepuasan kerja juga akan ikut meningkat.

H1: Adaptasi karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di KUD Minatani unit simpan pinjam di Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan.

Saputra & Hendriani (2015) mengemukakan bahwa untuk mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa kenaikan jabatan maka karyawan melakukan adaptasi karier yang merupakan usaha untuk meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan karier penting bagi karyawan karena untuk meningkatkan profesionalitas di tempat kerja, dengan cara meningkatkan kualitas kerja dan prestasi kerja menurut (Dyess *et al.* 2015). Sehingga adaptasi karier ialah sesuatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja, hal tersebut didukung oleh Ohme & Zacher (2015); Akca *et al.* (2018); Haynie *et al.* (2020) menunjukkan bahwa adaptasi karier berpengaruh pada kinerja karyawan.

H2: Adaptasi karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani unit simpan pinjam di Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan.

Yap *et al.* (2012) menggambarkan kepuasan kerja sebagai hal yang positif atau sikap negatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hanaysha & Tahir (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk pengembangan diri karyawan. Seorang karyawan mengalami stres, tidak memiliki kematangan psikologis, frustrasi diakibatkan oleh kurangnya rasa puas dalam pekerjaan. (Adhan *et al.* 2019). Maka kepuasan kerja bisa diartikan memiliki dampak pada kinerja karyawan. Penelitian didukung oleh Sathyanarayan & Lavanya (2018); Fu & Deshpande (2014); Kawiana (2018); Gede *et al.* (2019) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

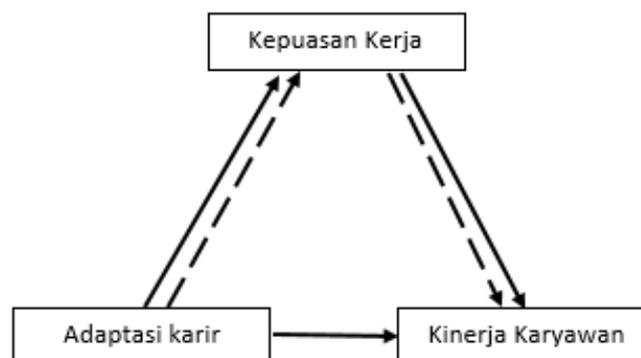
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani unit simpan pinjam di Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan.

Ohme & Zacher (2015) mengemukakan jika ingin meningkatkan adaptasi karir maka dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, untuk mengukur hasil kerja nyata karyawan yang sesuai target perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Pendapat ini didukung oleh Octaviannand *et al.* (2017), dan Zumrotul & Prayekti (2021) terbukti kepuasan kerja memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Selain itu Guo *et al.* (2012) membuktikan adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4: Adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di KUD Minatani unit simpan pinjam di Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Teknik *non* probabilitas sampling yaitu sampel jenuh yang digunakan dalam pengambilan sampel. Responden penelitian ini adalah karyawan KUD Minatani unit simpan pinjam wilayah Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan. Jumlah responden sebanyak 51 orang. Pengumpulan data selama satu bulan (April- Mei 2021). Pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara pada beberapa karyawan dan menyebarkan kuisioner melalui *Google Form*. Teknik *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk analisis data *likert scale* dipakai sebagai tolak ukur hasil kuisioner responden. Gambar 1 menunjukkan kerangka penelitian yang menunjukkan hubungan adaptasi karir, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.



Gambar 1. KERANGKA PENELITIAN.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karyawan yang berpartisipasi adalah karyawan KUD Minatani Unit simpan pinjam wilayah Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan yang mayoritas adalah perempuan (86,7%) berjumlah 44 orang dengan rata-rata usia  $\leq 23$ -34 tahun sebanyak 44 orang (86,7). Sebagian besar responden mayoritas menjabat sebagai *marketing* sebesar 47,1%.

### Hasil Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1, memiliki nilai *outer loadings* di atas 0,70, sehingga bisa dikatakan valid. Tabel 2 menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik.

**Tabel 1.**  
**OUTER LOADINGS VARIABEL**

Item	Outer Loadings	Keterangan
X1	0,807	Valid
X2	0,795	Valid
X3	0,802	Valid
X4	0,714	Valid
Z1	0,766	Valid
Z2	0,729	Valid
Z3	0,777	Valid
Z4	0,754	Valid
Z5	0,690	Valid
Z6	0,779	Valid
Z7	0,838	Valid
Z8	0,841	Valid
Y1	0,851	Valid
Y2	0,854	Valid
Y3	0,820	Valid
Y4	0,741	Valid
Y5	0,908	Valid

Sumber: Output Smart PLS 3.0 (Data diolah peneliti, 2021)

**Tabel 2.**  
**COMPOSITE RELIABILITY & CRONBACH'S ALPHA VARIABEL**

Variabel	Composite Reliabel	Cronbach's Alpha
Adaptasi karir	0,862	0,786
Kepuasan Kerja	0,922	0,903
Kinerja karyawan	0,921	0,892

Sumber: Output Smart PLS 3.0 (Data diolah peneliti ,2021)

**R-Square**

Adaptasi karir terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *r-square* sebesar 0,453. Bisa diinterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel adaptasi karir sebesar 45,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini. Adaptasi karir terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *r-square* sebesar 0,428. Artinya variabel konstruk kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel adaptasi karir sebesar 42,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.

**Path Coefficients**

**Tabel 3.**  
**PATH COEFFICIENTS**

Hubungan antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	Keterangan	Hasil
Adaptasi karir → Kepuasan Kerja	0,673	10,720	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Adaptasi karir → Kinerja Karyawan	0,352	2,359	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,364	2,976	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima

Sumber: Output Smart PLS 3.0 (Data diolah peneliti 2021)

Tabel 3 adaptasi karir terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Minatani Unit simpan pinjam wilayah Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan memiliki nilai *t-statistics*  $10,720 > 1,96$ . Koefisien *estimate* sebesar 0,673, menunjukkan bahwa adaptasi karir terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif signifikan. Jika adaptasi karir baik, maka kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik. Pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-statistics* sebesar  $2,359 > 1,96$ , sehingga ada pengaruh yang signifikan positif adaptasi karir terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien *estimate* sebesar 0,352 artinya jika adaptasi karir semakin bagus, maka kinerja karyawan akan semakin bagus. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-statistics*nya sebesar  $2,976 > 1,96$  dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,364 menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### ***Indirect Effect***

Nilai *t-statistics* berdasarkan hasil pengujian *indirect effect*, adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja  $2,704 > 1,96$ , maka menunjukkan adaptasi karir berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan apabila dimediasi kepuasan kerja.

### **Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa H1 diterima. Artinya semakin tinggi adaptasi karir maka kepuasan kerja karyawan di KUD Minatani Unit simpan pinjam juga akan meningkat. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan adaptasi karir karyawan dapat dilihat dari indikator perhatian yang sudah baik, karena karyawan mampu merencanakan karirnya untuk tujuan masa depannya, sehingga tingkat adaptasi karir mampu memberikan kepuasan kerja karyawan. Selain itu fasilitas pekerjaan yang diberikan oleh organisasi untuk dinikmati karyawan yang mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan lebih baik. Seperti hasil wawancara peneliti pada karyawan di KUD Minatani Unit simpan pinjam yang menyatakan hubungan kekeluargaan di organisasi sangat baik, hubungan atasan dan bawahan baik, yang dibuktikan dengan ketika karyawan yang mengatur gadai emas diberi tugas tambahan menjadi admin simpan pinjam *delivery* tidak bisa menyelesaikan tugas baru karena terkendala oleh waktu, dalam sehari mengerjakan 2 tugas yang berbeda sehingga kemampuan dirinya dalam menerima tugas tambahan tidak bisa diselesaikan secara optimal, tetapi rekan kerja selalu membantu ketika ada karyawan lain yang mengalami kesulitan. Sehingga proses ini dirasa sudah cukup baik sehingga kepuasan kerja juga baik. Penelitian ini mendukung Jessica (2020); Kardafi (2017); Tolentino *et al.* (2013) menyatakan bahwa adaptasi karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Adaptasi karir terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil pengujian menunjukkan adaptasi karir berpengaruh positif pada kinerja karyawan di KUD Minatani Unit simpan pinjam, sehingga H2 diterima. Artinya semakin tinggi adaptasi karir maka kinerja karyawan di KUD Minatani Unit simpan pinjam juga semakin meningkat. Hasil wawancara terhadap beberapa karyawan KUD Minatani unit simpan pinjam di wilayah Brondong menunjukkan bahwa karyawan memiliki jawaban yang puas dengan sistem adaptasi karir di organisasi. Hal ini dikarenakan tingkat pekerjaan yang diperoleh telah memenuhi harapan setiap karyawan, tingkatan kerja di koperasi sendiri ada beberapa yaitu staf sdm, *marketing*, kasir, admin, koordinator marketing, kepala cabang, staf it. Temuan tersebut didukung dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa tingkat optimis karyawan untuk masa depan mereka karena beranggapan bahwa pemimpin akan melakukan peningkatan secara adil berdasarkan potensi dan kinerja karyawan, meningkatkan karir untuk menunjang masa depan sangat penting maka dari itu motivasi dan bimbingan serta pemberian *reward* dari organisasi itu perlu. karyawan selalu belajar mengenali diri mengenai *passion* yang akan menunjang karirnya serta meningkatkan keterampilan yang dikuasai dan melaksanakan rencana karir yang telah disusun secara disiplin dan bertanggung jawab. Sehingga proses ini mampu memberikan hasil yang baik untuk kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh Ohme & Zacher (2015) adaptasi karir memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Sama halnya dengan Akca *et al.* (2018) Pengambilan sampel dilakukan dari total 450 orang yang bekerja di bank dan koperasi asuransi dan akuntan profesional di İstanbul yang menghasil ada hubungan positif antara adaptasi karir terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil pengujian hipotesis terlihat nilai estimasi *inner* kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan H3 diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan KUD Minatani Unit simpan pinjam menunjukkan bahwa komunikasi terhadap sesama rekan kerja cukup baik, di mana antar karyawan saling membantu dan menyelesaikan tugas dan mempermudah koordinasi serta menyelesaikan konflik. Sehingga kuantitas kerja karyawan baik karena bisa menuntaskan hambatan dan kendala pekerjaan. Jika ada hubungan antara rekan kerja yang baik, lingkungan kerja fisik yang kondusif, karyawan akan merasa tenang, nyaman dan aman dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Namun terdapat hambatan lain yang ditemukan, yaitu mengenai kinerja karyawan dalam penarikan angsuran nasabah, ada beberapa alasan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya, yaitu nasabah sulit membayar dan hilang. Target penarikan angsuran nasabah di koperasi dikatakan baik kinerjanya jika setiap karyawan *marketing* mampu menuntaskan penarikan angsuran nasabah yang sudah dibagi oleh pihak koperasi. Sehingga hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung Mulyadi *et al.* (2020) pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar dengan 34 responden, Hidayah (2012); Wahid (2015) pada Fakultas Sains dan Kemanusiaan Studi Universitas Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj dengan 86 responden dan Juniantara & Riana (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian diketahui pengaruh langsung adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa H4 diterima. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan tingkat kepuasan seseorang yang dapat dilihat dari indikator gaji yang telah sesuai dengan pekerjaannya menunjukkan sudah cukup puas. Karena karyawan mendapat gaji yang telah sesuai dengan pekerjaannya dan beberapa insentif. Sehingga tingkat kepuasan karyawan di KUD Minatani Unit simpan pinjam tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung. Selain itu, dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan tingkat karir karyawan yang semakin baik akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Menurut IN sebagai staf SDM KUD Minatani Unit simpan pinjam mengatakan karyawan yang tidak memiliki tingkat kepuasan yang baik atau rendah cenderung membuat kinerja menjadi menurun. Sehingga kepuasan kerja memediasi karir adaptasi terhadap kinerja karyawan. Wawancara menurut IR sebagai kabag admin menyatakan saat ini yang memiliki pengaruh besar terhadap adaptasi karir dan kinerja mereka adalah tingkat kepuasan selama bekerja dalam koperasi, sehingga mampu memediasi adaptasi karir terhadap kinerja.

Organisasi memberi dukungan berupa fasilitas kerja pada karyawan sehingga membuat karyawan KUD Minatani Unit simpan pinjam merasa puas, aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Guo *et al.* (2012) mengungkapkan karyawan yang lebih tinggi dalam kemampuan beradaptasi mengalami kepuasan lebih dengan karir mereka sehingga bisa dikatakan adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan oleh Octaviannand *et al.* (2017); Tolentino *et al.* (2013) menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja positif terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penjelasan serta pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dapat diketahui antara lain adaptasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di KUD Minatani Unit simpan pinjam, sama halnya dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya ada pengaruh positif dan signifikan Adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada KUD Minatani Unit simpan pinjam. Berdasarkan hasil tersebut dapat diberikan beberapa saran antara lain adalah koperasi memberikan *in house training* untuk meningkatkan kualitas karyawan dan juga biaya yang dikeluarkan oleh koperasi juga minim, karena kegiatan bisa diselenggarakan di tempat kerja serta waktu kegiatan sesuai dengan

kebutuhan koperasi (Kanapathipillai, 2020). Agar karyawan optimis dengan karir masa depannya, organisasi disarankan memberi motivasi dan bimbingan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja serta keinginan meningkatkan karir masa depannya, organisasi juga memberikan *reward* berupa peningkatan gaji apabila karyawan naik jabatan. Sehingga karyawan selalu semangat meningkatkan karir dan kinerjanya demi masa depan karirnya dan kemajuan koperasi. Selain itu untuk mengurangi jumlah nasabah yang tidak mau membayar angsuran, KUD Minatani unit simpan pinjam perlu melakukan survei kepada calon nasabah untuk mengetahui latar belakang mereka. Penelitian selanjutnya, tidak hanya karyawan kontrak 1 tahun saja, tetapi bisa karyawan kontra 3-6 bulan dan perlu ditambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja dan kepemimpinan karena semakin baik kinerja karyawan maka koperasi semakin baik, seperti penelitian Nasution *et al.* (2021); Mulyani *et al.* (2020); Ratna Pudyaningsih *et al.* (2020).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Akca, Y., Ozer, G., & Kalaycioglu, E. (2018). Impact of Career Adaptability on Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 7(11), 24–28.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Aslami, N., Salim, S. R. A., & Absah, Y. (2017). The Effect of the Non-Physical Work Environment and Job Insecurity on the Performance of Outsourcing Employee Business Support Through the Motivation as Intervening Variable at PT . Telekomunikasi. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 46, 376–383.
- Chan, & Mai, X. (2015). The Relation of Career Adaptability to Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The Influence of Satisfaction and Promotability on the Relation Between Career Adaptability and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167–175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Dwi, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *E-Journal Management Unud*, 3(2), 2036–2051.
- Dyess, S. M. L., Prestia, A. S., & Smith, M. C. (2015). Support for Caring and Resiliency among Successful Nurse Leaders. *Nursing Administration Quarterly*, 39(2), 104–116. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000101>
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>

- Gede, P., Dharmanegara, & Yas, S. (2019). Analyzing the Relationship of Ethical Work Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance in Tabanan University, Bali. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 1100–1115. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i9/6405>
- Guo, W., Xiao, H., & Yang, X. (2012). An Empirical Research on the Correlation Between Human Capital and Career Success of Knowledge Workers in Enterprise. *Physics Procedia*, 25, 715–725. <https://doi.org/10.1016/j.phpro.2012.03.148>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Pengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hamtaux, A., Houssemand, C., & Vrignaud, P. (2013). Individual and Career Adaptability: Comparing Models and Measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.006>
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Efektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Haynie, J., Flynn, C. B., & Herda, D. (2020). Linking Career Adaptability to Supervisor-Rated Task Performance: a Serial Mediation Model. *Career Development International*, 25(4), 429–442. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2019-0207>
- Hidayah, A. K. (2012). The Influence of Individual Characteristics, and Leadership, Through Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of East Kalimantan Forestry Agency Office. *Jurnal International of Accounting, Finance, and Economics*, 1(December), 1–14.
- Ilhamsyah, I., & Maliah, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Pln (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(2), 372–375. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v9i2.712>
- Jessica, J. (2020). Pengaruh Gender Orientation terhadap Kepuasan Karir dengan Mediasi Adaptabilitas Karir dan Psychological Capital pada Pekerja Milenial di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 1–14. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1196>
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 09, 611–628.
- Kanapathipillai, K. (2020). A Conceptual Understanding of the Impact of Employee Training Programs on Job Performance and Job Satisfaction in the Telecommunication Companies in Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3), 40–53. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v4i3.887>
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The Effects of Work Social Support and Career Adaptability on Career Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 337–355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- Kardafi, M. (2017). Kerja dengan Older Worker Age dan Motivasi Darussalam , Banda Aceh. *Jurnal*

*Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 178–201.

- Kawiana, I. G. P. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment Towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur H.Teman. *Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2). <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.10127>
- Mulyadi, M. R., Nursyamsi, I., & Baumaseppe, A. N. (2020). The Impact of Work Environment , Work Motivation and Job Satisfaction on Dispatchers Performance at PT . PLN ( Persero ) UP2D Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(4), 85–106.
- Mulyani, S. R., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2020). Model of employee motivation and cooperative performance. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra1), 232–242. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>
- Nasution, M., Yeni, S., Yondra, A., & Putri, A. (2021). The Influence of Organizational Structure and Job Analysis on Work Motivation and Its impact on the Performance of the Office of Cooperatives for Small and Medium Enterprises, Industry and Trade (KOPERINDAG) Mentawai Islands Regency. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 444–453. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan dan Pengembangan Karier. *PUBLIKA*, Vol.1, No.2, Oktober, Hal 268-281 (2015), 1(2), 268–281. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://jurnal.uir.ac.id/index.php/PUB/article/download/917/612>
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee’s Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79.
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job Performance Ratings: the Relative Importance of Mental Ability, Conscientiousness, and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

- Putra, J. (2020). Pengaruh Career Development dan Organizational Culture terhadap Job Satisfaction serta dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2019), 1185–1200.
- Ratna Pudyaningsih, A., Dwiharto, J., & Ghifary, M. T. (2020). The Role of Work Satisfaction as a Mediation Leadership on Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3735–3740. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.039>
- Robbin, S. P., & Judge, T. (2003). *Essentials of Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Saputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>
- Sathanarayan, K., & Lavanya, B. L. (2018). Effect of Organizational Commitment, Motivation, Attitude towards Work on Job Satisfaction, Job Performance and Turnover Intention”- Vuca Perspective. *Journal of Management*, 5(4), 445–457. <http://www.iaeme.com/IJCIET/index.asp445http://www.iaeme.com/JOM/issues.asp?JType=JOM&VType=5&IType=4http://www.iaeme.com/JOM/issues.asp?JType=JOM&VType=5&IType=4http://www.iaeme.com/IJCIET/index.asp446>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of Training on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13. <https://doi.org/10.31104/jsab.v2i2.49>
- Skorikov, V. (2007). Continuity in Adolescent Career Preparation and its Effects on Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8–24. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.007>
- Spenner, K. I., Brown, D., & Brooks, L. (1986). Career Choice and Development. In *Contemporary Sociology* (Vol. 15, Issue 1, p. 126). <https://doi.org/10.2307/2070975>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Suprayetno, I. A. B. dan A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tetra, H., & Rahmawati. (2016). The Effect on the Job Satisfaction Organization, Performance of Employees Commitment, and Service Performance. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 13(1), 1–12.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of Career Adaptation in the Philippine Context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410–418. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.013>

Dewi Lestari. Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

- Wahid, F. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1), 2349–5219.
- Wahyudi, B. (2020). Influences of Work Discipline, Motivation and Working Environment Non physical on Civil Apparatus Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 1–8.
- Yap, B. W., Ramayah, T., & Wan Shahidan, W. N. (2012). Satisfaction and Trust on Customer Loyalty: a PLS Approach. *Business Strategy Series*, 13(4), 154–167. <https://doi.org/10.1108/17515631211246221>
- Yurmanius, W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Education and Development*, 7(3), 335–339.
- Zumrotul, M., & Prayekti. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 6. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf)