

Mengungkap Implikasi Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Kerja PPPK Kota Bima

Firdatin Nur Arsy^{1*}

¹UIN Maulana Malik Ibrahim, Indonesia, 210401110015@student.uin-malang.ac.id

Nur ismi khoironnisa²

²UIN Maulana Malik Ibrahim, Indonesia, Nurismikhoironnisa@gmail.com

*E-mail: 210401110015@student.uin-malang.ac.id

Abstract

An employee's work engagement is essential for the advancement of an agency. Engaged employees are typically characterized by three aspects: vigor, dedication, and absorption. Many engaged employees achieve optimal performance. Several previous studies indicate that career development is one factor that can trigger employee work engagement. The purpose of this study is to determine the influence of career development on employee work engagement with government agreements (PPPK) in Bima City. The method used in this study is a quantitative method with online data collection using a questionnaire distributed to 265 participants. The measuring instrument used is the Career Development scale proposed by Li et al., (2014) with two aspects measured: career development value (VCD) and career development opportunities with a total of 18 items, and the work engagement scale proposed by Schaufeli & Bakker (2006) with three aspects measured: vigor, dedication, and absorption with a total of 17 items. The analysis technique used is the Simple Linear Regression Test and the coefficient of determination. The analysis results explain that the sig value of 0.000 means that there is a significant influence between career development and work engagement. This is reinforced by the R Square value of 0.325, meaning that there is an influence of career development of 32.5% on work engagement, and other factors influence 67.5%. This career development can be a big step for companies to improve their resources.

Keywords: Career development, Work Engagement, PPPK.

Abstrak

Keterikatan Kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan dalam kemajuan suatu instansi. Pegawai yang terikat biasanya ditandai dengan tiga aspek yaitu vigor (semangat), Dedication (dedikasi), dan Absorption (penghayatan). Banyak dari pegawai yang terikat memiliki kinerja yang maksimal. Beberapa penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa salah satu faktor yang dapat memicu keterikatan kerja pegawai adalah dengan dilakukannya pengembangan karir. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja pegawai dengan perjanjian pemerintah (PPPK) Kota Bima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pengambilan data secara online menggunakan kuesioner yang disebar kepada 265 partisipan. Alat ukur yang digunakan adalah skala Pengembangan karir yang dikemukakan oleh Li et al., (2014) dengan 2 aspek yang diukur yaitu nilai pengembangan karir (VCD) & peluang pengembangan karir dengan jumlah 18 aitem, dan skala keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2006) dengan 3 aspek yang diukur yaitu vigor, dedication, dan absorption dengan jumlah aitem 17 aitem. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji regresi Linear Sederhana dan koefisien determinasi. Hasil analisis menjelaskan bahwa nilai sig 0,000 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan keterikatan kerja, hal ini diperkuat dengan nilai R Square sebesar 0.325, artinya terdapat pengaruh pengembangan karir sebesar 32,5% terhadap keterikatan kerja dan 67,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengembangan karir ini dapat menjadi Langkah yang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan sumber daya yang lebih baik.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Keterikatan Kerja, PPPK.

1. INTRODUCTION

Semakin maju sebuah perusahaan atau instansi, maka semakin meningkat pula kebutuhan suatu perusahaan, baik dari segi fasilitas, sistem ataupun, sumber daya. Sumber daya dapat meliputi

Mengungkap Implikasi Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Kerja PPPK Kota Bima: Firdatin Nur Arsy, Nur ismi khoironnisa: Volume 1, No 3 2025

sumber daya manusia ataupun sumber daya alam, apabila mengarah pada sumber daya manusia maka yang ditunjukkan adalah pegawai dalam perusahaan tersebut. Pegawai dituntut memenuhi tuntutan kerja dalam perusahaan, terkhususnya pemaksimalan kompetensi yang meliputi pemaksimalan kemampuan dalam mencari solusi, dan pemaksimalan kemampuan bekerja dalam tim. Hal ini di dukung oleh (Mora & Jumawan, 2018) yang mengatakan bahwa peningkatan kerja yang maksimal akan mencapai hasil kinerja yang baik, perusahaan yang mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai dapat lebih mudah tujuan perusahaan. Oleh sebab itu pengelolaan pegawai dalam perusahaan menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan dan produktivitas perusahaan.

Pegawai merupakan aset terpenting dalam perusahaan, tanpa pegawai, operasional perusahaan tidak berjalan dengan maksimal, artinya Pegawai menjadi penggerak di setiap aktivitas dalam perusahaan. Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) merupakan Pegawai dengan masa kontrak kerja minimal 5 tahun. Hal ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 49 Tahun 2018 Pasal 1(4) :“Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”. artinya Pegawai honorer yang telah memiliki pengalaman masa kerja minimal 2 tahun, mempunyai kesempatan untuk melamar menjadi calon P3K setelah memenuhi persyaratan yang berlaku. Banyaknya sumber daya yang dimiliki tentunya tantangan yang harus dihadapi akan semakin meningkat. Salah satunya instansi harus menginspirasi para pegawainya untuk menerapkan kompetensi mereka secara maksimal. Jika tidak, sumber daya tersebut nantinya akan berakibat pada kerugian perusahaan (Bakker & Leiter, 2010).

Berdasarkan data yang telah disurvei oleh Gallup, yaitu sebuah perusahaan analitik dan penasihat global. Tingkat employee engaged di negara indonesia pada saat ini berada dalam kondisi yang cukup baik, terhitung dalam data per tahun 2023 jumlah karyawan terikat (engaged) dengan perusahaannya sebanyak 25,28%, sedangkan karyawan yang tidak terikat (not engaged) sebanyak 68,79%, dan karyawan yang dalam kategori actively disengaged sebanyak 5,93% (Gallup, 2023). Dari data tersebut menunjukan jumlah karyawan yang tidak terikat lebih tinggi daripada jumlah karyawan yang terikat. Hal ini bukanlah sesuatu yang dapat dibiarkan begitu saja. Jika keterikatan karyawan tidak ditangani dengan baik, maka akan berakibat negatif terhadap komitmen dan intensitas resign yang nantinya akan berujung pada penurunan produktivitas organisasi.

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai kondisi dimana seseorang merasa puas dan memiliki pikiran yang positif terkait pekerjaannya, hal ini ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. Vigor mencerminkan perasaan emosi yang tinggi dan ketahanan mental dalam bekerja, disertai dengan kemauan untuk mengerahkan upaya maksimal serta ketekunan dalam menghadapi tantangan. Dedication mrncerminkan keterlibatan seseorang secara mendalam dalam pekerjaan, yang ditandai dengan perasaan memiliki makna, antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan, serta tantangan dalam menjalankan tugas, sedangkan Absorption menggambarkan kondisi bagaimana seseorang merasa fokus dan menikmati pekerjaannya, sehingga tidak merasakan waktu berlalu

dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang sedang dilakukan (Schaufeli et al., 2002).

Menurut (Ramdhani & Sawitri, 2017) Keterikatan kerja tidak muncul dengan sendirinya Perusahaan perlu menyadari akan kondisi tersebut, sehingga kehadiran pegawai dalam sebuah perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan perusahaan. Dukungan Perusahaan juga merupakan suatu upaya dalam memberi penghargaan, perhatian, dan pelatihan untuk meningkatkan kesejahteraan kepada setiap karyawannya. Dengan investasi dalam pengembangan karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki karyawan-karyawan yang terampil dan termotivasi untuk menghadapi hambatan yang akan datang.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Izzati, 2022) menunjukan hasil bahwa keterikatan kerja akan timbul apabila karyawan memiliki kehidupan kerja yang kualitasnya baik. jika kualitas kehidupan kerja tinggi pada sebuah perusahaan, maka keterikatan kerja para karyawan akan tinggi pula. Adapun Penelitian lain yang digagaskan oleh (Widyantoro et al., 2024) mendapatkan hasil bahwa perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan milenial di PT. Infomedia Nusantara terhadap pekerjaan yang dilakukannya saat ini, tidak selalu memunculkan perasaan semangat dalam bekerja dan terikat dengan perusahaan, Salah satu faktor yang berpengaruh adalah ketidakjelasan pada jenjang karir.

Ketika keterikatan kerja dalam kategori rendah, dapat ditingkatkan melalui dukungan perusahaan seperti manajemen talenta, pelatihan, dan gaya kepemimpinan perusahaan itu sendiri. Hasil dari kesempatan tersebut akan meningkatkan kompetensi, kinerja, dan loyalitas seorang karyawan, Hal ini secara keseluruhan akan menjadi bentuk pengembangan karir karyawan yang signifikan. Pengembangan karir itu sendiri adalah Langkah-langkah Mengidentifikasi potensi karir pegawai serta menerapkan strategi yang sesuai untuk mengoptimalkan pengembangannya, juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Cholili, 2024).

Karir sendiri merupakan arah tujuan kehidupan seseorang kedepan, dalam karir sendiri banyak terdapat faktor yang dapat mempengaruhi seperti spiritualitas (Ar et al., 2025), self-resiliensi (Zahroh et al., 2025), growth mindset (Wungubelen et al., 2025), konsep diri (Cholili et al., 2025). Pengembangan karir, dalam hal ini perencanaan karir menjadi elemen yang sangat penting karena membantu menentukan langkah konkret untuk mencapai pekerjaan yang diimpikan (Lissa & Nisa, 2019). Ada berbagai alasan mengapa siswa perlu mempertimbangkan rencana karir alternatif. Beberapa mahasiswa memilih jalur karir sebelum memahami sepenuhnya minat profesional mereka, sehingga berisiko memasuki bidang studi yang kurang sesuai. Jika seseorang memilih karir di bidang yang sangat kompetitif atau memiliki keterbatasan untuk jangka panjang, adanya eksposur terhadap berbagai pilihan karir serta bimbingan untuk mempertimbangkan alternatif dapat membantu dalam menyusun rencana yang lebih realistis demi kesuksesan jangka panjang (Winters et al., 2018).

Pengembangan karir merujuk pada program pelatihan, pengembangan, promosi, insentif, dan kompensasi dalam suatu organisasi. Pengembangan karir terbentuk dari perencanaan karir dan manajemen karir organisasi. Pengembangan karir pada dasarnya adalah upaya yang memberikan manfaat bagi baik organisasi karyawannya. Organisasi yang maju biasanya menerapkan program

perencanaan karir dengan tujuan mengoptimalkan keselarasan hubungan antara individu dan bisnis. Hal ini dapat mencakup pelatihan karir, rotasi pekerjaan, penilaian kinerja, intelijen pasar tenaga kerja, penilaian diri, pendampingan, serta konseling yang semuanya bertujuan untuk mendorong komitmen terhadap organisasi (Li et al., 2014).

Menurut (Hoekstra, 2011) Pengembangan karir adalah perkembangan kecil seorang karyawan dari hari ke hari, hal ini terbentuk melalui penguatan, dan perubahan peran tertentu secara bertahap. Dalam proses pengembangan karir terdapat pengadaptasian dalam pekerjaan yang berubah-ubah. Pengembangan karir yang sebenarnya merupakan perubahan tingkatan seseorang yang dari rendah ke tinggi atau dari yang jabatannya bawahan ke jabatan pimpinan. Dapat dikatakan bahwa Pengembangan karir adalah kesempatan seorang karyawan Untuk berkembang dengan meningkatkan keterampilan hingga mencapai keberhasilan dan kepuasan kerja melalui peningkatan status dalam organisasi, sesuai dengan jalur karier yang telah ditetapkan di tempat kerja, dengan melibatkan dirinya sendiri dan juga interaksi lingkungan (Paijan & Rumaharbo, 2020).

Penelitian ini dianggap penting karena perlu adanya kajian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja pada pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) Kota Bima. Hal ini juga diharapkan dapat mencapai tujuan penelitian yaitu mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja PPPK Kota Bima, dengan Hipotesis Pengembangan karir dapat mempengaruhi keterikatan kerja.

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini juga memakai analisis deskriptif dan analisis regresi. Penggunaan analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan hasil penelitian dalam bentuk angka, di mana data tersebut didapatkan dari pengukuran yang menggunakan skala terhadap variabel-variabel penelitian. Sedangkan penggunaan Analisis Regresi bertujuan untuk melihat ketergantungan antara dua variabel, yaitu Variabel bebas (X) Pengembangan karir dan Variabel terikat (Y) Keterikatan kerja. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan tabel penentuan jumlah populasi dan sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan Tingkat *error* sebesar 5% dengan N (Jumlah Populasi) 1.042, dan sampel yang ditentukan sebanyak 265 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan skala.

Tabel 1. Karakteristik subjek berdasarkan tahun pengangkatan

Tahun pengangkatan	Frekuensi	Presentase
2021	12	4,5 %
2022	49	18,15%
2023	81	30,6%
2024	123	46,4%

Total	265	100%
--------------	-----	------

Skala yang digunakan adalah skala Pengembangan karir yang dikemukakan oleh Li et al., (2014) dengan 2 aspek yang diukur yaitu nilai pengembangan karir (VCD) & peluang pengembangan karir dengan jumlah 18 aitem, sedangkan skala lainnya yaitu skala keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2006) dengan 3 aspek yang diukur yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dengan jumlah aitem 17 aitem. Kedua Skala ini tentunya sudah melewati uji validitas dan reliabilitas dengan hasil semua aitem memenuhi kriteria (> 0.05) atau dianggap valid dan reliabel. Terdapat beberapa Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji normalitas, Uji Linearitas, Uji Deskriptif, dan Uji regresi Linear Sederhana.

3. RESULTS

Hasil uji normalitas diperoleh nilai *signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 artinya nilai tersebut $> 0,05$. Sesuai dengan kriteria interpretasi, hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Dan Hasil Uji Linearitas Berdasarkan data dapat diketahui bahwa *nilai Deviation from Linearity Sig.* yaitu 0,489 $> 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir dan keterikatan kerja pada penelitian ini memiliki hubungan linear atau saling berkesinambungan, sehingga data dapat dikatakan memenuhi kriteria untuk dinyatakan linear.

Hasil Uji didapatkan bahwa pada Variabel Pengembangan Karir (X), dapat dideskripsikan bahwa secara ideal (Hipotetik) skala yang memiliki 18 aitem ini, memiliki nilai minimal 18, nilai maximal 72, mean 45 dan dengan nilai standart deviasi 8,5. Akan tetapi pada faktanya (empirik), skala pengembangan karir memiliki nilai minimal 45, nilai maximal 72, mean 62,82, dan nilai standrat deviasi 6,928. Jadi dapat dikatakan bahwa mean data empirik lebih besar daripada mean data hipotetik, sehingga dapat diartikan kecenderungan standart rata-rata pada umumnya tinggi. Dan pada Variabel Keterikatan Kerja (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa secara ideal (Hipotetik) skala yang memiliki 17 aitem ini, memiliki nilai minimal 17, nilai maximal 68, mean 42,5 dan dengan nilai standart deviasi 9. Akan tetapi pada faktanya (empirik), skala keterikatan kerja memiliki nilai minimal 47, nilai maximal 68, mean 58.17, dan nilai standrat deviasi 6,534. Jadi dapat dikatakan bahwa mean data empirik lebih besar daripada mean data hipotetik, sehingga dapat diartikan kecenderungan standart rata-rata pada umumnya tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji regresi linear sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		

		Beta			
1	(Constant)	24.376		8.076	.000
	Pengembangan Karir	.538	.570	11.263	.000
a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja					

Hasil uji regresi linear sederhana yaitu menunjukkan signifikansi sebesar 0,000, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel bebas (Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Keterikatan Kerja), hubungan antara kedua variabel bersifat positif dan cukup kuat ini menandakan bahwa semakin tinggi nilai pengembangan karir maka nilai keterikatan kerja juga akan naik, dan sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Analisis Besaran pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570	.325	.323	5.377
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Hasil korelasi menunjukkan nilai (R) yang memiliki angka sebesar 0,570 yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas (Pengembangan Karir) dan variabel terikat (Keterikatan Kerja), hubungan antara kedua variabel bersifat positif dan cukup kuat, dan Berdasarkan hasil output yang diperoleh, sedangkan untuk koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,325. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas, yaitu pengembangan karir, berkontribusi sebesar 32,5% terhadap variabel terikat, yaitu keterikatan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. DISCUSSION

a. Persepsi PPPK Kota Bima terkait Pengembangan Karir

Pada penelitian ini diketahui kategorisasi variabel X (pengembangan karir) pada PPPK Kota Bima. Sebanyak 60 pegawai dengan nilai 23% memiliki persepsi tinggi terhadap pengembangan karir, 150 pegawai dengan nilai 56% berada pada kategori sedang, dan 55 pegawai dengan nilai 21% berada pada kategori rendah. Hasil penelitian ini menunjukan sebagian besar para pegawai sudah menjalani pengembangan karir selama masa kerjanya. Pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam pekerjaan seseorang, dengan pengembangan karir

kompetensi karyawan semakin meningkat, sehingga memungkinkan karyawan untuk mudah menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat tinggi rendahnya pengembangan karir PPPK Kota Bima berkaitan dengan 2 aspek yang dijelaskan oleh (Li et al., 2014) yaitu Persepsi tentang nilai pengembangan karir (*VCD*) dan Persepsi tentang peluang pengembangan karir.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa persepsi terkait pengembangan karir oleh PPPK memiliki tingkat yang berbeda-beda, hal ini dibuktikan bahwa pada aspek pengembangan karir yang paling tinggi yaitu sebesar 55,1% terkait persepsi tentang peluang pengembangan karir yang digambarkan dengan bagaimana karyawan memandang ada atau tidaknya peluang pengembangan karir dalam organisasi mereka. Peluang ini dipandang sebagai sesuatu yang penting bagi kemajuan karir dan dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan terendah sebesar 44,9% terkait persepsi tentang nilai pengembangan karir (*VCD*) yang digambarkan sebagai cara karyawan memandang pentingnya pengembangan karir dalam organisasi mereka, dengan menekankan manfaat seperti peningkatan profesionalisme, kesuksesan karir, dan kemampuan kerja (Li et al. 2014).

Hasil ini juga menunjukan bahwa persepsi mengenai peluang pengembangan karir menjadi faktor paling penting dalam tinggi rendahnya persepsi pegawai mengenai pengembangan karirnya, dengan kata lain semakin besar peluang pengembangan karir yang di sediakan oleh instansi maka akan semakin positif pula pandangan pegawai atas pengembangan karir mereka.

b. Tingkat Keterikatan Kerja di Kota Bima

Keterikatan kerja adalah kondisi pikiran yang positif dan memuaskan mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan dan penghayatan. Keterikatan kerja mencerminkan keterlibatan seorang pegawai yang intens terhadap pekerjaannya, seorang karyawan yang sudah terikat, akan memiliki rasa dorongan untuk menghadapi tujuan yang menantang dalam pekerjaannya sehingga yakin untuk mencapai kesuksesan (Schaufeli et al., 2002).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan hasil terkait tingkat keterikatan kerja pada 265 P3K yang bekerja di Kota Bima, sebanyak 61 pegawai dengan nilai 23% yang termaksud dalam tingkatan skor keterikatan kerja yang tinggi, sebanyak 141 pegawai dengan nilai 53% yang termaksud dalam tingkatan skor keterikatan kerja sedang, dan sebanyak 63 pegawai dengan nilai 24% yang termaksud dalam tingkatan keterikatan kerja yang rendah. Tingkat keterikatan kerja P3K Kota Bima, berkaitan dengan 3 aspek yang dikemukakan oleh (Schaufeli et al., 2002), yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*.

Berdasarkan hasil uji analisis tiap aspek keterikatan kerja mendapatkan nilai yang berbeda beda, aspek yang mendapatkan persentase yang paling tinggi adalah aspek *absorption* (penghayatan) sebesar 41,2% dan yang paling rendah adalah aspek *dedication* (dedikasi).

Sehingga yang memberikan pengaruh terkait tinggi rendahnya keterikatan kerja adalah aspek *absorption*.

Vigor (semangat) pada P3K Kota Bima, terdapat pada prosesntasi 34,8%, ini menunjukkan para pegawai memiliki tingkat *vigor* yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan juga dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa saat jam kerja para pegawai saling memberikan ungkapan antar satu sama lain untuk menghidupkan suasana, sehingga tidak ada kejenuhan yang terjadi saat menyelesaikan pekerjaannya. *Dedication* (dedikasi) pada P3K Kota Bima termasuk dalam kategori yang rendah, dalam aspek ini hanya mendapatkan persentase sebesar 23,9%. Ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki dedikasi yang cukup rendah pada instansinya. *Absorption* (penghayatan) pada P3K Kota Bima termasuk dalam kategori paling tinggi, pada aspek ini mendapatkan nilai sebesar 41,2% menunjukkan bahwa pegawai P3K sangat fokus terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, Hal ini dibuktikan dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa ketika jam istirahat berlangsung para pegawai P3K tetap didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sangat fokus terhadap apa yang dikerjakan.

Pegawai P3K yang memiliki tingkat penghayatan (*absorption*) tinggi terhadap pekerjaannya akan berdampak positif pada berbagai aspek, terutama kinerja dan kepuasan kerja. Pegawai yang benar-benar menghayati pekerjaannya cenderung lebih produktif, bekerja dengan inisiatif, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Tidak hanya berdampak pada individu, hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan kerja sama tim, serta menjadi inspirasi bagi rekan kerja lainnya. Secara keseluruhan, pegawai P3K yang memiliki penghayatan tinggi dalam pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi instansi serta meningkatkan kualitas layanan kepada Masyarakat.

Pegawai P3K yang memiliki semangat yang cukup tinggi akan mempengaruhi pekerjaannya, pegawai tersebut akan tidak mudah lelah dan memiliki motivasi yang kuat untuk produktif. Namun pegawai yang memiliki dedikasi yang rendah akan mempengaruhi kinerjanya, karena pegawai tersebut bisa saja bekerja keras, tetapi tanpa merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna atau tujuan yang jelas. Hal ini dapat membuat pegawai lebih mudah kehilangan motivasi dalam jangka panjang, kurang memiliki komitmen terhadap organisasi, serta kurang peduli terhadap hasil akhir dari pekerjaannya, sehingga nantinya akan memberikan kerugian baik untuk instansi.

c. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap keterikatan kerja

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Variabel Pengembangan karir dan Variabel Keterikatan Kerja dengan nilai signifikansi 0.000, nilai signifikansi $> 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir dan keterikatan kerja. Pada nilai R square mendapatkan nilai sebesar 0.325 yang artinya pengaruh kedua variabel 32,5% hal tergolong cukup kuat, dan 67,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak di ukur dalam penelitian ini.

Mengungkap Implikasi Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Kerja PPPK Kota Bima: Firdatin Nur Arsy, Nur ismi khoironnisa: Volume 1, No 3 2025

Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap keterikatan kerja P3K Kota Bima. Dengan kata lain, semakin tinggi persepsi P3K terhadap peluang pengembangan karir, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor pengembangan karir, seperti kesempatan pelatihan, kejelasan jenjang karir, serta dukungan dari Pimpinan dan institusi memiliki peran krusial dalam meningkatkan keterikatan kerja PPPK. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja sebaiknya difokuskan pada perbaikan sistem pengembangan karir yang menyeluruh dan tersedia untuk seluruh P3K di Kota Bima.

Selaras dengan temuan yang telah dipaparkan oleh Lutfi (2023) yang berjudul “Peran Keterlibatan Kerja, Pengembangan Karir dan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Peningkatan Kerja SDM (Studi pada Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Kudus)” yang hasilnya menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja. Artinya Pengembangan Karir dirasakan karyawan tinggi, maka Keterikatan Kerja yang dihasilkan akan tinggi pula. Hal ini sesuai dengan hasil jawaban responden tentang salah satu variabel Pengembangan Karir yang tertinggi yaitu pada indikator informasi tentang berbagai peluang promosi sebesar 4,48% hal ini menunjukkan bahwa untuk menunjang kualitas kerja yang baik maka karyawan PT. Pos Indonesia Kudus sangat mendukung adanya Informasi tentang berbagai peluang promosi berupa terbukanya jenjang promosi jabatan diimbangi dengan pemberian bonus, insentif dan tunjangan. Hal itu dapat mendukung keinginan karyawan untuk bekerja.

Terdapat juga hasil temuan lainnya yang dipaparkan oleh Miftah Aziza (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja dengan Dukungan Organisasional Persepsian sebagai Pemoderasi pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat” yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Dan juga pada Penelitian Nugraheni et al. (2022) bahwa ketika pengembangan karir yang dimiliki oleh suatu perusahaan baik, maka sikap menarik diri yang dimiliki oleh karyawan akan rendah. Sebaliknya, kurangnya pengembangan karir pada sebuah perusahaan, maka kecenderungan karyawan untuk menarik diri akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengembangan karir terhadap keterikatan kerja. Persepsi Peluang pengembangan karir merupakan aspek pengembangan karir yang paling mendominasi dibandingkan aspek persepsi nilai pengembangan karir. Diperkuat penelitian oleh Paijan & Rumaharbo (2020) yang hasilnya menunjukkan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan dan menunjukkan bahwa persepsi peluang pengembangan karir memainkan peran dominan dalam meningkatkan keterikatan kerja.

5. CONCLUSION AND SUGGESTIONS

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tingkat Keterikatan Kerja P3K Kota Bima berada pada kategori sedang ($51.5 \leq X \leq 64.5$) dengan persentase 53% sebanyak 141 orang, kemudian kategori selanjutnya adalah rendah ($X > 51.5$) dengan persentase 24% sebanyak 63 orang. Sementara aspek keterikatan kerja yang memberikan nilai paling tinggi adalah aspek *Absorption* (penghayatan) dengan persentase 41,2%. Hal ini menunjukkan P3K cenderung fokus dan lupa akan waktu ketika bekerja. Serta adanya Pengaruh antara Pengembangan karir terhadap Keterikatan Kerja P3K Kota Bima secara signifikan, dibuktikan dengan hasil analisis data nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai R Square 0.325 artinya persentase pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja sebesar 32,5% sedangkan 67,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian dalam studi ini.

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu dapat mengkaji lebih lanjut terkait penelitian ini dengan menyertakan faktor lainnya seperti kualitas kehidupan kerja, Work life balance, job crafting, dan kompensasi, dan dapat memilih salah satu fokus jabatan dari subjek penelitian.

6. Acknowledgments (if any)

"Tidak ada"

- REFERENCES

- Ar, F. M. M. B., Mahbubi, M. M., Nabila, N., Hakim, A., & Cholili, A. H. (2025). Peran Spiritualitas dalam menentukan karir mahasiswa akhir. *RESILIENCE: JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 1(2), 55-61.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Cholili, A. H. (2024). *PSIKOLOGI PENGEMBANGAN KARIR : SENI MERAJUT KARIR CEMERLANG*. Kota Malang: Penerbit Kota Tua.
- Cholili, A. H., Rofii'uddin, M., Kamba, M. B., & Sari, P. P. (2025). Hubungan antara Konsep Diri dengan Career Indecision pada Mahasiswa. *RESILIENCE: JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 1(2), 16-26.
- Gallup. (2023). Employee engagement. Retrieved from Gallup.
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.016>
- Li, K., Tong, C., & Wong, A. (2014). The Impact of Career Development on Employee Commitment of Part-Time Faculty (PTF) in Hong Kong's Continuing Professional Development (CPD) Sector. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 4(1), 52–73. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2014/4810>

- Lissa, D., & Nisa, A. (2019). Hubungan Konsep Diri Dengan Perencanaan Karir Siswa SMA Negeri 1 Sulang. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*
- Lutfi, S. (2023). Peran Keterlibatan Kerja, Pengembangan Karir Dan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Peningkatan Kerja SDM (Studi pada Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Kudus). 3(1), 1–81. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Miftah Aziza. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja dengan Dukungan Organisasional Persepsian sebagai Pemoderasi pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484>
- Mora, M. T., & Jumawan. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan perusahaan korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 10.
- Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99–105. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22466>
- Paijan, & Rumaharbo, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Business Development PT BFI Finance Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(03), 305–323.
- Peraturan Pemerintah No 49 Tahun. (2018). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, 1–64.
- Pratiwi, A. H., & Izzati, U. A. (2022). HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHDUPAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9 No 4, 183–194.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 199–205. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. 701–716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Rom'a, V., & Bakker, A. B. (2002). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. *Journal Of Happiness Studies*, 3(10), 71–92. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Widyantoro, H., Nurhadi, M., & Rachmat, B. (2024). Analisis Perbedaan Keterikatan Kerja Karyawan Milenial dan Faktor yang Mempengaruhi pada Karyawan BUMN di Indonesia. 14(1), 71–84. <https://doi.org/10.32502/jimn.v14i1.323>

- Winters, J. M., Wang, H., Duwel, L. E., Spudich, E. A., & Stanford, J. S. (2018). Developing a Backup Plan: Implementing a Career-Planning Course for Undergraduate Biology Majors. *Journal of Microbiology & Biology Education*, 19(3).
<https://doi.org/10.1128/jmbe.v19i3.1449>
- Wungubelen, B. L., Alaa, A. K., Cholili, A. H., Salma, M. N., & Dewi, R. L. (2025). Kontribusi Growth Mindset Terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa Akhir. *RESILIENCE: JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 1(2), 27-36.
- Zahroh, N. K., Aziza, D. N., Asperi, M. A., Cholili, A. H., & Najmi, M. I. I. A. (2025). Kontribusi Self-Resiliensi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *RESILIENCE: JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 1(2), 37-45.