

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BIG FIVE PERSONALITY DAN WORKLOAD TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GURU DI SMK NEGERI 1 TONDANO***THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, BIG FIVE PERSONALITY, AND WORKLOAD ON JOB SATISFACTION OF TEACHERS AT SMK NEGERI 1 TONDANO*

Oleh:

**Efatania Looran Mangangantung<sup>1</sup>  
Bode Lumanauw<sup>2</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[efataniamangangantung07@gmail.com](mailto:efataniamangangantung07@gmail.com)<sup>2</sup>[bodelumanauw@unsrat.ac.id](mailto:bodelumanauw@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir, Big Five Personality dan Workload Terhadap Job Satisfaction pada Guru di SMK Negeri 1 Tondano. Metode Penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif dengan pendekatan Regresi Linear Berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 56 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis Data menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda dengan Uji F dan Uji T untuk pembuktian Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan Karir, Big Five Personality dan Workload berpengaruh secara signifikan simultan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Tondano. Selanjutnya, secara parsial Pengembangan Karir dan Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Guru di SMK Negeri 1 Tondano dan Workload secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Tondano. Berdasarkan hasil ini, disarankan agar sekolah lebih memprioritaskan program pengembangan karir guru dan memperhatikan kepribadian guru dalam penugasan serta pembinaan, sementara evaluasi beban kerja tetap perlu dilakukan agar pembagian tugas tetap proporsional.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Big Five Personality, Workload, Kepuasan Kerja

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of Career Development, Big Five Personality, and Workload on Job Satisfaction among teachers at SMK Negeri 1 Tondano. The research method used is quantitative with a multiple linear regression approach using SPSS software. The data used are primary data obtained through the distribution of questionnaires to 56 respondents using a saturated sampling technique. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with F-test and T-test to test the hypotheses. The results show that Career Development, Big Five Personality, and Workload have a significant simultaneous effect on teachers' job satisfaction at SMK Negeri 1 Tondano. Furthermore, partially, Career Development and Big Five Personality have a significant effect on teachers' job satisfaction, while Workload does not have a significant partial effect. Based on these findings, it is recommended that schools prioritize teacher career development programs and take teacher personality traits into consideration in assignments and coaching, while workload evaluation should still be carried out to ensure a proportional distribution of tasks.

**Keywords:** Career Development, Big Five Personality, Workload, Job Satisfaction

**PENDAHULUAN****Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era saat ini mengalami kemajuan yang pesat, sehingga menuntut individu untuk memiliki kemampuan serta keterampilan yang unggul dan kreatif. Menurut Rosita (2024:6), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses melakukan aktivitas untuk mengatur orang, mengembangkan potensi individu dan organisasi melalui serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pendidikan menjadi faktor utama dalam pembangunan kemajuan suatu negara, khususnya di Indonesia.

Yaqin & Rahman (2024) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya guru, memiliki sebuah peran yang signifikan dalam mencapai sebuah tujuan Pendidikan. Guru sebagai pelaksana pembelajaran bertanggung jawab atas efektivitas proses belajar mengajar yang menentukan prestasi dan kualitas lulusan. Oleh

sebab itu, guru merupakan aset utama dalam mencapai tujuan sekolah melalui penyelenggaraan pendidikan berkualitas.

Kepuasan kerja guru menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja, loyalitas, dan efektivitas seorang guru dalam mengajar. Menurut Rahmawati, Sa'adah, & Chabibi (2020:11), Kepuasan Kerja adalah perasaan senang dan puas yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara sikap negatif muncul ketika guru tidak puas terhadap pekerjaannya.

Pengembangan karir bagi guru sangat berpengaruh untuk tujuan karir jangka panjang mereka. Guru yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir cenderung lebih termotivasi dan merasa lebih dihargai yang dapat mengembangkan kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki jalur pengembangan karir yang jelas cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, sedangkan ketidakpastian tentang pengembangan karir dan kurangnya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

*Big Five Personality* merupakan model yang digunakan untuk mendeskripsikan struktur kepribadian manusia berdasarkan lima dimensi utama, yaitu keterbukaan (*openness*), ketelitian (*conscientiousness*), ekstroverti (*extraversion*), kesepakatan (*agreeableness*), dan neurotisme (*neuroticism*). Dimensi-dimensi kepribadian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja guru, baik dalam mengelola kelas maupun melakukan interaksi dengan siswa. Guru yang memiliki kecocokan tinggi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan lebih puas terhadap lingkungan kerjanya.

Dalam profesi guru, workload (beban kerja) mencakup waktu yang dihabiskan untuk mengajar, merencanakan pembelajaran, menilai tugas siswa, melakukan kegiatan administratif, serta hal lainnya. Rizka, Nurhattati, & Kamaludin (2025) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi, termasuk jam kerja panjang dan volume tugas administratif yang besar, berhubungan positif dengan tingkat stres kerja pada guru. Stres ini dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja mereka dalam mengajar.

SMK Negeri 1 Tondano merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan unggulan di Kabupaten Minahasa yang memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak lulusan siap kerja. Guru di sekolah ini menghadapi beban jam mengajar yang tinggi, tugas tambahan non-mengajar, serta tanggung jawab moral besar terhadap kualitas lulusan, yang berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan emosional serta tingkat stres yang tinggi.

Pengembangan karir guru juga mengalami kendala, seperti minimnya pelatihan, lambatnya kenaikan pangkat dan jabatan fungsional, serta kurangnya sistem mentoring dan pembinaan karir. Kondisi ini menimbulkan indikasi penurunan kepuasan kerja, yang terlihat dari rasa terbebani oleh beban kerja, stagnasi karir, dan perubahan sikap dalam interaksi dengan siswa dan rekan kerja. Fenomena ini menuntut perhatian serius untuk menjaga kesejahteraan dan kualitas pendidikan guru.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa faktor pengembangan karir, *Big Five Personality*, dan Workload berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru. Ketiga faktor ini memiliki hubungan yang saling mempengaruhi dalam membentuk kinerja dan kesejahteraan guru di lingkungan sekolah. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja guru.

## Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian yang ingin dicapai:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Negeri 1 Tondano
2. Untuk mengetahui Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Negeri 1 Tondano
3. Untuk mengetahui Pengaruh Workload Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Negeri 1 Tondano
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Big Five Personality dan Workload Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Negeri 1 Tondano

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Komariah, Rohman, & Dewi (2023:113), manajemen SDM

adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek yang terkait dengan tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan Fitria (2023:3) menjelaskan bahwa manajemen SDM mencakup aktivitas untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Dengan demikian, MSDM berperan penting dalam perencanaan, pelatihan, serta pengembangan potensi manusia guna meningkatkan produktivitas organisasi.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai tujuan profesional melalui perencanaan dan pelatihan yang terarah. Harahap (2023:34) menyebutkan bahwa pengembangan SDM secara mikro adalah proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai hasil optimal. Sementara Abidin (2022:25) mendefinisikan pengembangan karir sebagai hasil dari upaya individu dalam menjalani peran pekerjaan yang ditandai dengan perolehan tingkatan karir yang lebih tinggi dalam organisasi. Artinya, pengembangan karir merupakan usaha bersama antara individu dan lembaga untuk memperluas kompetensi serta peluang promosi.

### **Big Five Personality**

*Big Five Personality* menggambarkan struktur kepribadian manusia dalam lima dimensi utama: keterbukaan, ketelitian, ekstroversi, kesepakatan, dan neurotisisme. King (2010) mendefinisikan kepribadian sebagai pola pikiran, emosi, dan perilaku yang konsisten serta unik dalam menghadapi lingkungan. Sementara Feist & Feist (2009) menjelaskan kepribadian sebagai pola menetap yang memberikan ukuran konsisten tentang perilaku seseorang. Dengan demikian, kepribadian menjadi ciri khas individu yang memengaruhi cara berinteraksi, bekerja, dan beradaptasi di lingkungan sosial maupun profesional.

### **Workload**

*Workload* atau beban kerja mencerminkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai tanggung jawabnya. Hutabarat (2021:104) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode tertentu. Kedua pendapat ini menunjukkan bahwa beban kerja berkaitan erat dengan keseimbangan antara kemampuan individu dan tuntutan tugas; jika tidak seimbang dapat menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Haris, Effendi, & Darmayanti (2023:9) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif tenaga kerja yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai pekerjaan. Sedangkan Nurlaili (2023:73) menjelaskan kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif atau perasaan senang individu terhadap pekerjaannya berdasarkan kondisi kerja, hubungan sosial, dan peluang promosi. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan serta memberikan rasa puas dan penghargaan bagi individu.

### **Penelitian terdahulu**

Penelitian Sulu, Mangantar, & Taroreh (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, serta Gaya Kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. Pendekatan Penelitian ini Bersifat Kuantitatif. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang responden menggunakan sampel Jenuh. Hasil Penelitian ini menunjukan Pelatihan, Pengembangan Karir, serta Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan simultan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan daerah Kota Tomohon. Selanjutnya secara parsial Pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon, Pengembangan Karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial terhadap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan daerah Kota Tomohon, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon.

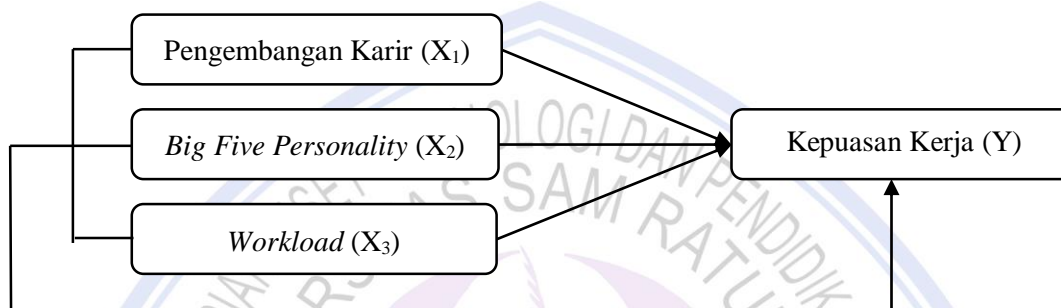
Penelitian Sartika (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism terhadap Kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan jumlah sampel diperoleh sebanyak 106 responden merujuk pada rumus Slovin. Hasil analisa menunjukkan variabel



Openness to experience berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Conscientiousness berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Neuroticism berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel Extraversion tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Agreeableness tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian secara simultan Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism berpengaruh secara bersama sama terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Amalia, Hasanuddin, & Jumawan (2025) bertujuan untuk mengetahui apakah work life balance dan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SDIT Al-'Arabi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh (sensus) yang merupakan salah satu bentuk non-probability sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang tersusun dalam beberapa pernyataan dan diukur menggunakan skala likert. Populasi penelitian adalah guru SDIT Al-'Arabi dengan sampel sebanyak 51 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Begitu pula beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

### Model Penelitian



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Literatur*

### Hipotesis Penelitian

- H1: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Negeri 1 Tondano.  
 H2: Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Negeri 1 Tondano.  
 H3: Workload berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Negeri 1 Tondano.  
 H4: Pengembangan Karir, Big Five Personality, dan Workload secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Negeri 1 Tondano.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel secara terukur menggunakan data numerik.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri 1 Tondano yang berjumlah 56 orang. Karena jumlah populasi tidak terlalu besar, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan Adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal, catatan sekolah dan data lainnya dari pihak lain.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data melalui metode survey dengan melakukan penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

**Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian****Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan Karir merupakan hasil dari sebuah proses individu dalam menjalani suatu peran tugas pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan yang lebih baik dari tingkatan sebelumnya.	1. Prestasi Kerja 2. Promosi 3. Pendidikan 4. Pelatihan
<i>Big Five Personality</i> (X2)	Kepribadian didefinisikan sebagai pola pikiran, emosi dan perilaku yang konsisten serta unik yang menggambarkan bagaimana individu beradaptasi dengan lingkungannya.	1. <i>Extroversion</i> 2. <i>Agreeableness</i> 3. <i>Conscientiousness</i> 4. <i>Neuroticism</i> 5. <i>Openness to experience</i>
<i>Workload</i> (X3)	Beban Kerja Adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.	1. Beban Waktu 2. Beban Usaha Mental 3. Beban Tekanan Psikologis
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja sebagai sikap positif tenaga kerja yang mencakup perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan	1. Gaji 2. Kondisi Tempat Kerja 3. Pekerjaan 4. Perilaku

**Pengujian Instrumen Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Sugiyono, 2018)

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2018)

**Teknik Analisis Data****Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. (Ghozali, 2018)

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terdapat korelasi yang sangat signifikan antara variabel-variabel independent maka itu disebut gejala multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi Linear Berganda merupakan metode statistic yang digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh beberapa variabel independent terhadap satu variabel dependen. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Keterangan:**

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Pengembangan Karir

X2 = *Big Five Personality*X3 = *Workload*

a = Konstanta

e = Error Term

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen atau terikat. Hasil pengujian ditunjukkan melalui nilai *Adjusted R-Squared*, yang menunjukkan presentase perubahan pada variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independent dalam penelitian.

**Uji Hipotesis****Uji T dan Uji F**

Uji t merupakan metode yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian guna menganalisis pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.

Uji F digunakan untuk mengevaluasi signifikansi model regresi linear berganda secara bersama-sama (simultan). Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut: Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat dan jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	R Hitung	Status	Cronbach Alpha	Status
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,820	Valid	0,874	Reliabel
	X1.2	0,767	Valid		
	X1.3	0,669	Valid		
	X1.4	0,788	Valid		
	X1.5	0,716	Valid		
	X1.6	0,737	Valid		
	X1.7	0,798	Valid		
Big Five Personality (X2)	X2.1	0,683	Valid	0,837	Reliabel
	X2.2	0,786	Valid		
	X2.3	0,822	Valid		
	X2.4	0,804	Valid		
	X2.5	0,792	Valid		
	X2.6	0,800	Valid		
	X2.7	0,399	Valid		
	X2.8	0,271	Valid		
	X2.9	0,723	Valid		
	X2.10	0,799	Valid		
Workload (X3)	X3.1	0,822	Valid	0,889	Reliabel
	X3.2	0,711	Valid		
	X3.3	0,684	Valid		
	X3.4	0,863	Valid		
	X3.5	0,885	Valid		

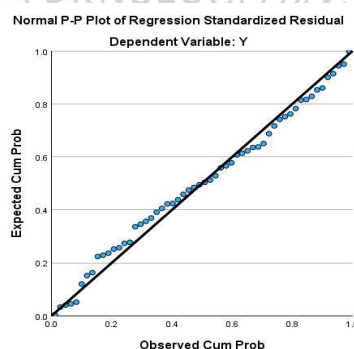
	X3.6	0,831	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,618	Valid	0,871	Reliabel
	Y.2	0,672	Valid		
	Y.3	0,792	Valid		
	Y.4	0,806	Valid		
	Y.5	0,822	Valid		
	Y.6	0,805	Valid		
	Y.7	0,854	Valid		
	Y.8	0,805	Valid		

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Hasil yang didapatkan Tingkat signifikansi dari semua variabel tidak melebihi  $\alpha$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai  $\alpha$  cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**  
Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Menurut grafik normal P-P Plot pada gambar 2, menunjukkan bahwa titik-titik residual standar regresi tersebar mengikuti pola garis diagonal dan berada di sekitarnya. Pola tersebut mencerminkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengembangan Karir	.407	2.457
Big Five Personality	.359	2.784
Workload	.770	1.299

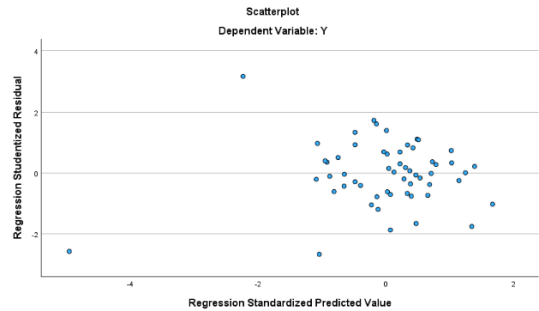
Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 3, hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance tidak lebih dari  $> 0,10$  dan untuk nilai  $VIF < 10$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X1), Big Five Personality (X2), dan Workload (X3) tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu atau terkonsentrasi pada satu sisi. Pola ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.





Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.548	2.962		1.873	.067
	Pengembangan Karir	.596	.142	.518	4.206	<.001
	Big Five Personality	.324	.112	.380	2.899	.005
	Workload	-.103	.079	-.117	-1.311	.196

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = 5.548 + 0.596X_1 + 0.324X_2 - 0.103X_3$$

1. Nilai Konstanta sebesar 5.548 menunjukkan bahwa jika nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$ , maka nilai Kepuasan Kerja (Y) diperkirakan sebesar 5,548.
2. Koefisien  $X_1$  sebesar 0.596 artinya setiap peningkatan 1 satuan pada Pengembangan Karir akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.596 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien  $X_2$  sebesar 0.324 artinya setiap peningkatan 1 satuan pada *Big Five Personality* akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.324.
4. Koefisien  $X_3$  sebesar -0.103 artinya setiap peningkatan 1 satuan pada *Workload* justru menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0.103 satuan. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824	.680	.661	2.56260

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) Adalah 0.680. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independent, yaitu Pengembangan Karir ( $X_1$ ), *Big Five Personality* dan *Workload* ( $X_3$ ) sebesar 68%. Sedangkan, sisanya 32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 36.768 lebih besar dari F tabel sebesar 2,77. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), *Big Five Personality* ( $X_2$ ) dan *Workload* ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.



**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	724.360	3	241.453	36.768	<.001
Residual	341.480	52	6.567		
Total	1065.839	55			

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

### Uji T

Berdasarkan hasil pada tabel 4, di dapat beberapa hasil sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,206 >  $t_{tabel}$  2,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,899 >  $t_{tabel}$  2,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,311 <  $t_{tabel}$  2,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,196 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Negeri 1 Tondano

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tondano. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses pengembangan karir yang dialami oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Pengembangan karir dalam penelitian ini diukur melalui indikator prestasi kerja, promosi, pendidikan, dan pelatihan. Keempat indikator tersebut dirasakan sesuai dan relevan oleh para responden sebagai bagian dari pengalaman kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sulu, Mangantar, & Taroreh (2022) yang menemukan Pengembangan Karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon.

#### Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Negeri 1 Tondano

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Big Five Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tondano. Artinya, semakin tinggi atau semakin positif karakter kepribadian yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Lima dimensi utama sekaligus indikator dalam Big Five Personality terbukti memberikan kontribusi penting dalam membentuk pengalaman kerja yang lebih memuaskan bagi para guru. Guru yang terbuka terhadap pengalaman cenderung lebih antusias dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan. Guru yang berhati-hati dan bertanggung jawab memiliki kecenderungan untuk bekerja secara teratur dan konsisten, yang menciptakan rasa puas atas pencapaian kerjanya. Guru dengan kepribadian ekstrover biasanya lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan sosial, membangun relasi positif, dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sikap kooperatif dan empatik pada dimensi agreeableness mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis, sedangkan kestabilan emosi membuat guru mampu mengelola stres dan tekanan kerja dengan lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sartika (2024) yang menyatakan bahwa Big Five Personality secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rumpun Sari Medini Kendal.

#### Pengaruh Workload Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Negeri 1 Tondano

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Workload tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tondano. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diterima oleh guru, baik dari segi jumlah jam mengajar, tugas tambahan, maupun beban administrasi, tidak serta merta memengaruhi perasaan puas atau tidak puas dalam menjalani pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja guru tidak semata-mata dipengaruhi oleh berat atau ringannya beban kerja yang mereka tanggung. Meskipun beban kerja tinggi atau rendah, hal tersebut belum tentu membuat guru merasa puas atau tidak puas dalam menjalani pekerjaannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Amalia, Hasanuddin, & Jumawan (2025) yang menunjukkan bahwa kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

**Pengaruh Pengembangan Karir, Big Five Personality Dan Workload Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Negeri 1 Tondano**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Big Five Personality dan Workload secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengembangan karir memberikan arah dan harapan masa depan dalam pekerjaan, membentuk motivasi jangka panjang dan loyalitas guru terhadap institusi. Big Five Personality berperan dalam memengaruhi sikap dan perilaku individu terhadap tugas dan lingkungan kerja, sehingga membentuk pengalaman kerja yang lebih positif dan bermakna. Sementara itu, Workload, jika dikelola secara proporsional, dapat memberikan tantangan yang sesuai dengan kapasitas guru sehingga tidak menimbulkan stres berlebihan namun tetap menciptakan produktivitas. Jika hanya satu dari ketiga variabel ini yang diperhatikan, maka kepuasan kerja guru tidak akan terbentuk secara maksimal.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka:

1. Pengembangan Karir terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan sekolah, semakin tinggi pula rasa puas guru terhadap pekerjaannya. Kesempatan mengikuti pelatihan, memperoleh promosi jabatan, dan adanya sistem pembinaan karir yang jelas dapat menumbuhkan motivasi serta loyalitas dalam bekerja.
2. Big Five Personality juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepribadian guru yang terbuka, teliti, dan mampu bekerja sama dengan baik menciptakan suasana kerja yang harmonis serta mendukung efektivitas dalam menjalankan tugas mengajar. Hal ini memperkuat pandangan bahwa aspek kepribadian menjadi faktor internal penting dalam menentukan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.
3. Workload atau beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru. Meskipun beban kerja tinggi dapat menyebabkan kelelahan, sebagian besar guru mampu menyesuaikan diri dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga tidak menurunkan kepuasan mereka secara langsung. Namun, keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu tetap perlu diperhatikan agar tidak menimbulkan stres kerja di kemudian hari.
4. Secara simultan, ketiga variabel tersebut—Pengembangan Karir, Big Five Personality, dan Workload—berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Negeri 1 Tondano. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara faktor individu, profesional, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui program pengembangan karir yang terarah, pembinaan karakter positif, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Pihak sekolah disarankan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan program pengembangan karir bagi guru. Sekolah dapat memberikan kesempatan yang lebih luas bagi guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, maupun pendidikan lanjutan guna meningkatkan kompetensi profesional. Selain itu, sistem penilaian kinerja dan promosi jabatan sebaiknya dilakukan secara transparan dan objektif agar guru merasa dihargai atas prestasi dan dedikasinya. Pengelolaan karir yang baik tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat mendorong kinerja dan loyalitas guru terhadap lembaga.
2. Para guru dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan refleksi untuk terus mengembangkan kepribadian dan etos kerja positif. Kepribadian yang terbuka terhadap perubahan, teliti dalam melaksanakan tugas, serta mampu bekerja sama dengan rekan sejawat akan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung kepuasan kerja yang tinggi. Meskipun beban kerja sering kali berat, guru diharapkan mampu mengatur waktu dengan baik dan menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi.
3. Peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau motivasi intrinsik. Penggunaan metode campuran atau pendekatan kualitatif juga dapat dilakukan untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman guru terkait kepuasan kerja. Dengan pengembangan penelitian lanjutan, diharapkan akan muncul pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk kesejahteraan dan profesionalisme guru di lingkungan pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2022). *Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Agus, R. A. H., Yaqin, M. A., & Rahman, K. N. (2024). *Peranan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amalia, S. N., Hasanuddin, H., & Jumawan, J. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-'Arabi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, Vol. 3, No. 3. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/4060>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theories of Personality* (7th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Fitria, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi ke-10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, R. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Haris, F. E., & Darmayanti, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hutabarat, D. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Efektivitas Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bumi Aksara.
- King, L. A.. (2010). *The Science of Psychology: An Appreciative View*. New York: McGraw-Hill.
- Komariah, A., Rohman, S., & Dewi, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Nurlaili. (2023). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sektor Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai dalam Organisasi Pendidikan*. Surabaya: Media Edukasi.
- Rizka, A. F., Nurhattati, N., & Kamaludin, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Guru: Sebuah Kajian Literatur Review. *Journal on Education*, 7(2), 8796-8803. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/7776>
- Rosita, S. R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Sartika, I. A. (2023). *Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Rumpun Sari Medini Kendal)*. (Skripsi, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Semarang). <http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/1245/>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1411–1420. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/40633>