

## **Pengaruh *Personal Branding* terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Tbk)**

The Influence of Personal Branding on Career Development with Employee Job Satisfaction as Intervening Variabel  
(Case Study of PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk)

<sup>1</sup>Ira Selvyana Fadhilah <sup>2</sup>Sri Suwarsi

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*Email: <sup>1</sup>irasfadhilah@gmail.com, <sup>2</sup>srisuwarsi@unisba.co.id*

**Abstract.** The purpose of this research are 1) to know the level of personal branding and career development on PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. 2) to know the level of personal branding and employee's job satisfaction on PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. 3) to analyze how personal branding towards career development by employee's job satisfaction on PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. The method of this research are descriptive and verivicative analysis and operating the calculation using SPSS 16.0 program. The respondents of this research are the employees of PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, there are 40 person. The variables that studied in this research are personal branding (x), career development (y), and job satisfaction (z). The data assembled by library research and field research. The result of this research concluding that: 1) personal branding partially have a positive and significant influence on career development. 2) personal branding partially have a positive and significant influence on employee's job satisfaction. 3) So it can be concluded that there is an influence of personal branding on career development by job satisfaction on PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk.

**Keywords:** personal branding, career development, employee job satisfaction.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui tingkat *Personal Branding* dan Pengembangan Karir pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. 2) Untuk mengetahui tingkat *Personal Branding* dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. 3) Menganalisis bagaimana *Personal Branding* terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verivikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 16.0. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, yang berjumlah 40 orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu *Personal Branding* (X), Pengembangan Karir (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) *Personal Branding* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir. 2) *Personal Branding* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Personal Branding* terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, Cabang Sukajadi dan Banten.

**Kata kunci:** *Personal Branding*, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.

### **A. Pendahuluan**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia merupakan aset dan modal utama yang memegang suatu peran yang paling penting untuk mencapai

tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena untuk menghadapi persaingan dalam bisnis perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk

mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah rendahnya perhatian perusahaan untuk memperhatikan program pengembangan karir karyawannya. Namun pengembangan karir memiliki faktor yang dapat membantu meningkatkan dari hasil nilai *personal branding* untuk menghasilkan kepuasan kerja karyawannya.

Setiap karyawan harus memiliki citra diri, dimana nilai *personal branding* yang dibentuk akan memiliki keunikan yang berbeda apabila dibandingkan dengan individu lain. Menurut McNally dan Speak (2002) menjelaskan bahwa "*personal branding* merupakan *brand* atau merek yang ada dalam benak diri individu itu sendiri yang memandang dirinya secara menarik, berbeda dan unik". Maka dari itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki nilai *personal branding* didalam lingkungan kerja maupun dalam lingkungan masyarakat.

Terdapat beberapa hal yang harus kita perhatikan dari *Personal Branding* yang memungkinkan berdampak terhadap pengembangan karir adalah salah satunya kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk adalah bank pengelola dan penghimpun kas daerah yang memiliki karyawan yang selalu dituntut untuk menjaga hubungan baik dengan nasabah dan juga menjaga *image* perusahaan agar citranya dapat terus meningkat dimata nasabah. Selain itu juga karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabahnya.

Namun pada faktanya perusahaan masih kurang memperhatikan pengembangan karir bagi karyawannya karena pada saat ini masih banyak perusahaan yang belum mampu menganalisa kebutuhan pengembangan karir yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan para karyawannya. Karyawan yang memiliki nilai *personal branding* yang tinggi akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan posisi karir yang diinginkan. Dengan begitu apabila karyawan mendapatkan program pengembangan karir yang sesuai dengan nilai *personal branding* yang dimiliki maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber dayanya. Apabila kepuasan telah terpenuhi maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Dan apabila sebaliknya dan terjadi ketidakpuasan, maka akan menimbulkan tindakan-tindakan negatif yang akan merugikan perusahaan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis memiliki rumusan masalah sebagai berikut: "Bagaimana pengaruh *Personal Branding* terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, Cabang Sukajadi?"

## B. Landasan Teori

### Personal Branding

Menurut Montoya (2002) menjelaskan bahwa *Personal Branding* sebagai proses dimana karir yang individu lakukan ditandai sebagai merek. *Personal branding* juga merupakan suatu proses membentuk persepsi orang lain dilingkungan terhadap aspek-aspek yang dimiliki

oleh seseorang. Diantaranya adalah kepribadian, kemampuan, atau nilai-nilai. Membangun nilai *personal branding* sama saja seperti sedang membangun sebuah kepercayaan kepada orang lain, karena membangun *personal branding* harus dikomunikasikan secara jelas dan juga konsisten untuk memberikan pengaruh positif kepada orang lain.

**Pengembangan Karir**

Menurut Viethzal Rivai (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir juga merupakan tujuan untuk peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang ingin dicapai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

**Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Menurut Vechio dalam Wibowo (2013:501) yang menyatakan Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Menurut Vechio dalam Wibowo (2013:501) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat berupa pemikiran dan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan kecenderungan tindakannya atau perilakunya

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Uji-T Pengaruh Variabel *Personal Branding* terhadap Pengembangan Karir**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.954	3.106		5.137	.000
	PERSONAL BRANDING	.074	.074	.160	.3996	.001

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data penelitian yang sudah diolah, 2019.

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 0,3996 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,028 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *personal branding* terhadap pengembangan karir.

**Uji-T Pengaruh Variabel *Personal Branding* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.134	5.748		7.156	.000
	SCORE	.161	.137	.187	2.474	.028

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data penelitian yang sudah diolah, 2019.

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 0,2474 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,028 yang berarti adanya pengaruh positif signifikan antara variabel *personal branding* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji-T Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.847	2.822		4.199	.000
SCORE_Z	.207	.080	.386	2.577	.014

a. Dependent Variable:

Pengembangan Karir

Sumber: Data penelitian yang sudah diolah, 2019.

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 0,2577 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,028 yang berarti adanya pengaruh positif signifikan antara variabel kepuasan kerja karyawan terhadap pengembangan karir.

Uji-F Pengaruh *Personal Branding* terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93.847	2	46.924	4.752	.015 <sup>a</sup>
Residual	365.330	37	9.874		
Total	459.177	39			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Personal Branding*  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data penelitian yang sudah diolah, 2019.

Dari hasil yang sudah diolah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *personal branding* terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja semacara bersama-sama (simultan).

D. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Personal Branding* terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening Studi Kasus pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, Cabang Sukajadi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *Personal branding* pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, Cabang Sukajadi Bandung merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Diketahui bahwa hasil *personal branding* pada dimensi *style* dinilai lebih baik apabila dibandingkan dengan dimensi *competence*, dan standar *personal branding* bank.
2. Tingkat Pengembangan karir pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, Cabang Sukajadi Bandung berdasarkan

- keseluruhan dimensi terklasifikasi “Tinggi” hal ini dapat dilihat dari dimensi pendidikan memiliki skor tertinggi apabila dibandingkan dengan dimensi pelatihan dan pengalaman kerja. Hal ini dikarenakan bahwa para karyawan sudah memiliki kesesuaian jenjang pendidikan dengan pekerjaan dan pengetahuan yang dimiliki untuk mendukung karir dengan baik/tinggi.
3. Tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, Cabang Sukajadi Bandung berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasi “Sangat Tinggi” hal ini dapat dilihat pada dimensi rekan kerja memiliki skor tertinggi apabila dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini dikarenakan tingkat hubungan antara rekan kerja yang sangat baik dan kemauan untuk saling membantu yang diberikan rekan kerja, sehingga terjalin hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
  4. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara *personal branding* terhadap pengembangan karir.
  5. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara *personal branding* terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian

dan pengujian hipotesis secara simultan, Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *personal branding* terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, Cabang Sukajadi.

#### E. Saran

1. Perlunya perhatian bagi karyawannya untuk meningkatkan dan menggali kemampuan agar terciptanya nilai *personal branding* yang tinggi, salah satu diantaranya dengan meningkatkan kemampuan lebih jika dibandingkan dengan individu lain, dan juga meningkatkan keahlian khusus untuk mendukung karir.
2. Perlunya perbaikan bagi manajemen PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, untuk bisa memberikan yang terbaik bagi karyawannya dengan memperhatikan kualitas pelatihan dalam meningkatkan keahlian karyawannya, dan juga perusahaan harus mampu menganalisa jenis pelatihan yang cocok dan sesuai bagi karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam rangka membuat karyawan menjadi lebih produktif dan terus berkembang.
3. Perusahaan harus memberikan yang terbaik bagi karyawannya dengan cara memperbaiki penataan lingkungan kerja yang tepat supaya membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
4. Bagi para peneliti lainnya dapat

mengembangkan penelitian tentang *personal branding* terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja karyawan, jauh lebih baik lagi melihat dari kekurangan dalam penelitian ini, karena mengingat *personal branding*, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan itu sangatlah penting bagi para pemimpin perusahaan dan karyawan di perusahaan. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang *personal branding*, pengembangan karir, dan kepuasan kerja ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada dengan memilih objek perusahaan yang jauh lebih besar.

Semarang). Semarang.  
Universitas Diponegoro.

## Daftar Pustaka

- Dessler, G (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Mangkunegara, A.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsana. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang).
- McNally dan Speak. 2002. *Be Your Own Brand*.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Utomo, Budi Danu. 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Hotel Grasia