

DAMPAK PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. ALAS KUSUMA KABUPATEN KUBU RAYA

Yuana Sarkawai¹, Tri Diana¹, Andini Triana Dewi²
STIE Indonesia Pontianak¹, AMP Panca Bhakti Pontianak²

Abstract, Employee job satisfaction can be improved if there is justice in work. Achieving job satisfaction can improve productivity and company performance. Career development is an effort in increasing employee job satisfaction. The results show acceptance H_0 , proves that career development has no significant effect on employee job satisfaction. The career development orientation by companies that are not balanced with the expectations of employees cause employee job satisfaction is not going well.

Keywords: career development, employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Pengembangan karier pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karier merupakan salah satu cara mengatasi tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karier yang dimiliki setiap perusahaan umumnya dilakukan dengan pembinaan yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karier adalah salah satu kegiatan manajemen SDM yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan resmi yang dilakukan perusahaan.

Karier merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar mempunyai partisipasi ditempat kerja (Martoyo, 2007). Sejalan dengan proses kerja pada PT. Alas Kusuma Kabupaten Kubu Raya dapat berjalan dengan maksimal diperlukan bimbingan pengembangan karier supaya karyawan yang ditempatkan pada kondisi pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan dan skil yang mereka miliki. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja diperusahaan. Pengembangan karir sebagai kegiatan atau tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar semakin mampu memberikan hasil yang maksimal dalam mewujudkan tujuan bisnis perusahaan .

Pengembangan karir sebagai faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menjamin kebutuhan akan kesempatan pengembangan karier yang jelas dan terbuka bagi setiap karyawan. Artinya setiap karyawan yang

prestasi kerjanya baik, akan memperoleh kesempatan karier yang baik, namun sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi kesempatan karirnya akan menghadapi kendala. Kondisi ini akan memotivasi dan membuka kesempatan pengembangan karir masing-masing karyawan.

Upaya pengembangan karier karyawan menjadi sangat bagus karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat pula bagi kepentingan pribadi karyawan itu sendiri. pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran serta tujuan perusahaan secara efektif. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri, dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, sehingga beban kerja dirasakan lebih ringan, kesempatan karir lebih terbuka serta kesempatan pengalaman penugasan lebih baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari pengembangan karier dan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, sudah sepatutnya karyawan memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kesiediaan dan ketrampilan karyawan tidaklah cukup bagi perusahaan untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, perlu didukung oleh keberadaan karyawan-karyawan yang memiliki kinerja handal, yaitu karyawan yang berprestasi kerja baik, disiplin, kreatif, sopan dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan kondisi tersebut, perlu upaya pengelolaan sumber daya manusia yang ada.

TINJAUAN TEORITIS

Karir

Karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut (Samsudin, 2006). Karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membatu partisipasi ditempat kerja (Panggabean, 2004). Sementara menurut Sedarmayanti (2008) karir digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peran, jabatan atau status pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab individu. Sehingga dari beberapa pendapat ahli dapat kita simpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu.

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup dari pengelolaan pembelajaran, pekerjaan, rekreasi, dan transisi unuk bergearak kearah masa depan yang secara pribadi ditentukan dan berkembang. Proses karir karyawan adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan (Siagan, 2011).

Tujuan karir dapat berupa: 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi dengan kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan individu tercapai; 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai dan perusahaan yang merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan, agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya; 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Karir juga membantu menyadarkan pegawai akan kemampuan untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya; 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan, karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaan; 5) Membuktikan tanggung jawab sosial, berarti karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai menjadi bermental sehat; 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai; 7)

Dapat mengurai dan menghindari keusangan atau kebosanan propesi dan manajerial (Sedarmayanti, 2008).

Langkah-langkah dalam perencanaan karir adalah aktivitas karyawan yang mengarah pada keputusan karir masa depan, antara lain :1) Pemahaman tentang kelemahan dan kelebihan diri; 2) Mempersepsi lingkungan pendidikan dan pekerjaan dengan realistis; 3) Yakin terhadap pendidikan dan pekerjaan yang dicita-citakan; 4) Terlibat dalam pencairan informasi pendidikan lanjutan dan pekerjaan; 5) Memilih kursus atau pelatihan yang sesuai dan menunjang pendidikan lanjutan dan pekerjaan yang diamati; 6) Menghargai pekerjaan secara positif; 7) Dapai mandiri dalam proses pengambilan keputusan; 8) Menunjukkan cara-cara yang realistis dalam mencapai cita-cita pekerjaan; dan 9) Karir juga memberikan pencerminan terhadap diri sendiri tentang bagaimana kita harus menyikapi karir kita kedepannya dan berusaha agar cita-cita dan tujuan karyawan dan perusahaan tercapai (Manulang, 2009).

Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan salah satu aspek yang menceminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan diperkirakannya sebagai hal yang pantas. Sementara setiap karyawan atau pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaannya itu memuaskan.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara 2011). Kepuasan kerja karyawan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Mulyadi dan Rivai, 2009). Dapat diambil kesimpulan dari beberapa pendapat yang telah diuraikan mengenai kepuasan kerja karyawan adalah suatu perasaan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan dalam bekerja dan menunjukkan rasa puas atau pun tidak puas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tujuan Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang terjadi maupun tidak terjadi

titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007). Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang menikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari yang lainnya agar dapat membeli kebutuhan-kebutuhan. Karyawan yang ada menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas dalam bekerja dan balas jasanya dirasa adil dan puas.

Mengukur kepuasan kerja karyawan menurut teori yang cukup dikenal adalah : 1) Teori Ketidak Sesuaian, teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang ditawarkan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan. Maka orang akan lebih menjadi puas lagi, sehingga terdapat kepuasan kerja karyawan; dan 2) Teori Keadilan, teori ini akan menggunakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada tidaknya keadilan dalam suatu situasi khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan (Hasibuan, 2001).

Hipotesis

- H_0 : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alas Kusuma Kabupaten Kubu Raya.
- H_a : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alas Kusuma Kabupaten Kubu Raya.

METODE

Bentuk Penelitian

Penelitian menggunakan analisis kausalitas, menurut Sugiyono (2013) yaitu mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent* yang mempertanyakan masalah sebab akibat.

Penelitian verifikatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk memverifikasi penelitian yang sebelumnya telah dilakukan (Umar, 2005).

Sedangkan penelitian deskriptif yaitu menggambarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan tujuan penelitian seperti apa adanya, dengan mengumpulkan data dan menjelaskan data yang diperoleh sesuai dengan keperluan (Suryabrata, 2006).

Data primer dengan indikator masing-masing variabel dibuat dalam bentuk kuesioner dirancang berdasarkan konstruk menggunakan skala Likert yang bersifat ordinal (Singarimbun, 2003). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji instrumen pertanyaan dalam kuesioner yang dibuat, yaitu menggunakan uji Validitas dan uji Reliabilitas.

Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan sumber data objek penelitian atau wilayah generasi yang terdiri atas objek atau yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Jumlah karyawan atau populasi PT. Alas Kusuma Kabupaten Kubu Raya sebanyak 118 karyawan.

Sampel merupakan perwakilan dari populasi yang akan diteliti dan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Suryabarata, 2006). Besarnya sampel yang akan diambil dari penelitian adalah sebanyak 30 orang responden yang merupakan karyawan PT. Alas Kusuma Kabupaten Kubu Raya (Roscoe dalam Sugiyono, 2013)

Teknik Analisis Data

Uji asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atas asumsi dasar terhadap fungsi regresi linier yang digunakan. (Gujarati, 2001). Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi asumsi klasik sehingga diperoleh estimator linier tidak bias atau akurat. Asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini guna terpenuhinya estimator yang tidak bias terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, linearitas, normalitas, dan autokorelasi. Analisis data menggunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS.

Penggunaan analisis deskriptif ini untuk mengungkap gambaran data empiris secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data melalui tabulasi frekuensi serta mengungkap kecenderungan data dilihat dari *mean* atau rata-rata. Hasil analisis deskriptif berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dengan teknik analisis regresi (Umar, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas instrumen yang dilakukan dengan menggunakan uji validitas konstruk. Uji validitas konstruk yaitu menyusun indikator pengukuran operasional berdasarkan kerangka teori konsep yang diukur (Azwar, 2001). Variabel pengembangan karir terdiri dari empat indikator (perlakuan yang adil, kepedulian atasan, peluang promosi, dan minat untuk dipromosikan). Sementara variabel kepuasan konsumen terdiri dari 6 indikator (loyalitas, keterampilan, target pekerjaan, kejujuran, kesesuaian gaji dan tunjangan, dan lingkungan kerja). Masing-masing pertanyaan dari indikator variabel pengembangan karir penelitian mempunyai korelasi yang signifikan (nilai sig. kurang dari 0,05). Berdasarkan nilai korelasi tersebut dapat dinyatakan memenuhi syarat validitas. Sementara variabel kepuasan kerja karyawan terdapat 2 pertanyaan yang tidak valid, sehingga pertanyaan tersebut dieleminasi (Azwar, 2001).

Masing-masing variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas *alpha Cronbach* yang lebih besar dibandingkan nilai standar yang disyaratkan yaitu 0,6. Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada variabel penelitian dapat dinyatakan *reliable*. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison dalam Zulganef, 2006)

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* test, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada kedua variabel tersebut dinyatakan normal. Sementara Uji linieritas yang digunakan adalah uji *Mean test for linearity*, semua variabel penelitian memiliki nilai signifikasinya kurang dari 0,05 atau signifikansi pada *Deviation from linearity*-nya $> 0,05$ maka variabel penelitian berhubungan secara linear (Priyatno, 2013).

Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai korelasi multipe (R) antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0,270 atau sebesar 27% yang artinya variabel X memiliki hubungan yang lemah dan positif terhadap variabel Y. Selanjutnya koefisien R square (R^2) menunjukkan besarnya nilai variabel Y dipengaruhi

oleh X yaitu sebesar 0,0731 artinya variabel Y sebesar 7,31% dipengaruhi oleh variabel X sedangkan sisanya sebesar 92,69% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Nilai-nilai koefisien hasil perhitungan kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = -0,270 X + e$. Berdasarkan persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai negatif artinya penambahan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Variabel pengembangan karir memiliki nilai sig. 0,194 sehingga kriteria pengambilan keputusan adalah penolakan H_a dan penerimaan H_o dapat dinyatakan karena nilai signifikan lebih besar dari alpha atau diputuskan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, artinya pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Alas Kusuma Kabupaten Kubu Raya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan mengadakan pengembangan karir karyawan perusahaan. Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini pegawai akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Namun Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian menolak teori bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Kepuasan dalam konteks karir tidak hanya mencapai posisi tinggi dalam organisasi, namun kenaikan jabatan merupakan salah satu contoh apresiasi perusahaan terhadap para karyawannya. Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi khususnya untuk mendorong para karyawan memenuhi tujuan organisasi sehingga tercapai kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2001). Hal ini didukung oleh

pendapat Mulyadi dan Rivai (2009) bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun pengembangan karir yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, sehingga penurunan produktivitas dan penurunan kinerja karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, berdasarkan hasil penelitian karyawan memberikan pernyataan yang tidak sesuai dengan teori, bahwa kenyataan yang dirasakan oleh karyawan adalah pengembangan karir yang dilakukan hanya sebatas wacana. Selayaknya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Karyawan yang puas bekerja dalam perusahaan maka akan bekerja dengan baik demi kepentingan perusahaan. Salah satu cara mempertahankan karyawan yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh hal-hal yang langsung berkaitan dengan diri karyawan (faktor internal) dan hal-hal yang secara tidak langsung bersinggungan dengan diri karyawan (faktor eksternal) seperti rekan kerja dan atasan. Dengan kata lain, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Mulyadi dan Rivai, 2009).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penerimaan H_0 berarti pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada PT Alas Kusuma Kabupaten Kubu Raya, kecenderungan memiliki kendala umum yang dialami perusahaan dalam pengembangan karir karyawan antara lain : 1) penurunan motivasi kerja karena adanya kesan lingkungan kerja yang tidak nyaman, rutinitas yang mengakibatkan kebosanan kerja, berkurangnya keterampilan akibat teknologi yang semakin canggih; 2) penurunan disiplin kerja; 3) stress kerja. Sementara upaya yang dilakukan untuk mengatasinya oleh pihak manajemen antara lain : 1) dorongan positif; 2) program disiplin positif; 3) program bantuan karyawan; 4) manajemen pribadi; 5) hukuman dan reward. Upaya

oleh perusahaan kurang berhasil karena tidak berpihak pada karyawan.

Saran-saran

Sebaiknya manajemen perusahaan lebih memberikan ruang kepada munculnya ide kreatif dari karyawan, misalnya membangun komunikasi untuk lebih dekat. Tingkat pendidikan karyawan yang minimal dapat diasumsikan bahwa pekerjaan tidak memerlukan kemampuan yang tinggi (*unskill*), walaupun demikian agar kepuasan kerja yang lebih baik sebaiknya dipikirkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih baik

Referensi

- Azwar, Saifuddin, 2001, *Relibilitas dan validitas*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Hasibuan, S P. Malayu., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu., 2011, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Manullang. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Martoyo, Susilo., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Yogyakarta: PT BPFE.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux., 2003, *Human Resource Management*, Fifth Edition, Massachusetts :Allyn and Bacon
- Mulyadi dan Rivai ., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara
- Panggabean, S., Mutiara., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi., 2013, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, Cetakan Pertama. Mediakom, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka. Setia
- Sedarmayanti., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi., 2003, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta
- Sugiyono., 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, Sumadi., 2006, Psikologi Pendidikan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein, 2005, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Zulganef. 2006. *Pemodelan Persamaan Struktur dan Aplikasinya menggunakan AMOS 5*. Pustaka, Bandung.