



Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dan Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Bintang Bersinar Jaya Medan

The Correlation Between Perceptions of Career Development and Length Of Service With Job Satisfaction In Employees Of The Production Of Cv. The Shining Star of Jaya Medan

Shirley Melita S. Meliala^(1*) & Binsar Parmonangan Simatupang⁽²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: shirleymelita@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk menguji hubungan simultan antara persepsi pengembangan karir dan masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Sampel penelitian adalah 50 karyawan bagian produksi CV Bintang Bersinar Jaya Medan yang dipilih melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala persepsi pengembangan karir dan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan teori yang relevan dan data dokumentasi terkait masa kerja karyawan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji statistik korelasi ganda. Analisis data menunjukkan bahwa tidak ada hubungan simultan antara persepsi pengembangan karir dan masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan ($\text{sig. } F \text{ change } 0,098 > 0,05$). Kontribusi atau kontribusi simultan antara variabel persepsi pengembangan karir dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diketahui sebesar 9,4% ($R \text{ square} = 0,094$) dan 90,6% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sampel penelitian diketahui memiliki persepsi pengembangan karir yang positif dan kepuasan kerja yang tinggi.

Kata Kunci: Persepsi Pengembangan Karir; Masa Kerja; Kepuasan Kerja; Karyawan Produksi

Abstract

The study was conducted to examine the simultaneous relationship between perceptions of career development and tenure with employee job satisfaction. The research sample was 50 employees of the production division at CV Bintang Bersinar Jaya Medan who were selected through total sampling technique. Data were collected using the career development perception scale and job satisfaction scale which were compiled based on relevant theories and documentation data related to the employee's tenure. The collected data was then analyzed quantitatively using multiple correlation statistical tests. Data analysis shows that there is no simultaneous relationship between perceptions of career development and tenure with employee job satisfaction (sig. F change 0.098 > 0.05). The simultaneous contribution or contribution between the variables of career development perception and tenure on employee job satisfaction is known to be 9.4% ($R \text{ square} = 0.094$) and the other 90.6% is determined by other variables not examined in this study. The research sample is known to have a positive career development perception and high job satisfaction.

Keywords: Perception of Career Development; Years of service; it's Work; Production Employees

How to Cite: Meliala, Shirley Melita S. & Simatupang, Binsar Parmonangan. 2021, Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dan Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Bintang Bersinar Jaya Medan, *Jurnal Social Library*, 1 (2): 58-64.

PENDAHULUAN

Kerja merupakan aktivitas dasar dan dijadikan sebagai bagian esensial dari kehidupan manusia. Orang yang berakal sehat harus bekerja giat untuk mempertahankan eksistensi diri sendiri dan keluarganya karena pekerjaan merupakan sumber utama bagi pemenuhan kebutuhan termasuk pencapaian status sosial seseorang. Bekerja membuat seseorang dapat memperoleh ganjaran materil (barang-barang konsumtif dan uang) dan ganjaran sosial yang *non-materil* (*prestise* dan status sosial) yang semuanya dilakukan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang perlu dimiliki individu di dalam bekerja. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly (2010), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka dan sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Selain sikap terhadap pekerjaan, ahli lain yaitu George dan Jones (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2001), kepuasan kerja memiliki lima aspek, yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Bila upah dipersepsi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan

menghasilkan kepuasan. Selanjutnya, karyawan juga diketahui peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dimana keamanan, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lainnya harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Aspek yang terakhir, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka sehingga akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif dan mendorong karyawan saling kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi, ketidakpuasan seorang karyawan dalam bekerja dapat mengakibatkan perilaku negatif seperti tidak-hadiran/kemangkiran, pindah kerja, melarikan diri dari pekerjaan, kelelahan emosional, bahkan melakukan perilaku kontraproduktif yaitu sengaja merugikan perusahaan dengan cara penyerangan terhadap rekan kerja, sabotase dan pencurian yang tentunya akan merugikan dan menghambat tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Penelitian ini mengambil subjek di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan yang bergerak di bidang pengelolaan bahan baku pakan ternak. Salah satu jabatan yang dimiliki karyawan di perusahaan ini adalah karyawan bagian produksi. Mereka yang bekerja di bagian ini bertugas untuk mengeluarkan bahan mentah berupa batu yang memiliki kandungan kalsium dari truk pengangkut untuk dimasukkan ke area pabrik, mengoperasikan mesin produksi untuk mengolah bahan mentah menjadi tepung berupa pakan ternak dan pupuk bagi tanaman, memasukkan hasil produksi ke dalam karung berukuran 50 kg dan menjahitnya, lalu menyusun karung tersebut ke dalam gudang untuk selanjutnya dikirim ke berbagai kota. Berdasarkan informasi ini diketahui bahwa karyawan bagian produksi merupakan unsur sumber daya manusia yang signifikan bagi perusahaan. Maju mundurnya perusahaan turut ditentukan pula kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan di bagian ini. Oleh karena itu, sangatlah penting menjaga kepuasan kerja mereka agar mereka produktif dalam bekerja dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Peneliti memilih CV Bintang Bersinar Jaya Medan sebagai tempat penelitian karena berdasarkan hasil dari survei awal yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner *blockage* yang disusun untuk mengukur masalah organisasi dalam perusahaan diketahui bahwa total penilaian pada variabel *Stagnasi Personal* tergolong cukup tinggi setelah total skor *rekrutmen dan seleksi yang tidak adekuat*. Artinya, karyawan di CV Bintang Bersinar Jaya Medan mempersepsi dirinya mengalami keadaan yang stagnan atau sulit untuk mengalami kemajuan dalam pekerjaannya. Selain itu, berdasarkan

hasil wawancara terhadap karyawan di perusahaan tersebut juga diketahui adanya karyawan yang merasa tidak puas bekerja disana yang terlihat dari adanya keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan tersebut.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah pengembangan karir (Priansa, 2014). Menurut Priansa (2014), pengembangan karir merupakan *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir yang berlaku di dalam organisasi. Setiap karyawan yang bekerja akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik atau lebih tinggi dari sebelumnya.

Karir bagi karyawan adalah suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi. Oleh karena itu, karyawan harus mengetahui peluang karir yang terbuka dan tersedia bagi karyawan sehingga dapat memberikan arah yang jelas untuk mengembangkan strategi dalam rangka meraihnya. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Karyawan yang ingin memperoleh jabatan atau kedudukan yang tinggi akan meningkatkan kinerja, keahlian, dan kemampuannya dalam bekerja. Dengan begitu, perusahaan akan meraih tujuannya melalui karyawan dan karyawan tersebut memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Bernardin dan Russel (2013), persepsi pengembangan karir merupakan serangkaian proses pengem-

bangun diri karyawan dalam menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan informasi yang diterima dari organisasi menjadi suatu gambaran yang utuh dalam merencanakan karirnya. Hall (2009) mengemukakan pula bahwa persepsi pengembangan karir merupakan pandangan seseorang terhadap pengembangan karir yang direncanakan pada perusahaan tersebut. Persepsi karyawan mengenai pengembangan karirnya pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka di dalam perusahaan tersebut.

Davis dan Werther (1996) mengemukakan beberapa aspek pengembangan karir yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan kepuasan karir. Persepsi karyawan tentang aspek-aspek tersebut akan membentuk persepsinya terkait pengembangan karirnya di dalam perusahaan secara keseluruhan. Diasumsikan bahwa semakin positif persepsi karyawan mengenai pengembangan karirnya di dalam perusahaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Selain persepsi karyawan terhadap pengembangan karir di perusahaan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah masa kerja (Greenberg & Baron, 2003). Dalam pemaparannya, diketahui bahwa pada awal bekerja, karyawan cenderung puas karena merasa tertantang dalam bekerja. Akan tetapi, setelah beberapa tahun bekerja biasanya karyawan akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja yang dapat dikarenakan karyawan tersebut mengalami stagnasi yang

menyebabkan ia merasa dirinya tidak maju dan berkembang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, diketahui bahwa karyawan produksi di CV Bintang Bersinar Jaya Medan memiliki masa kerja yang bervariasi. Sebagian besar karyawan tersebut memiliki masa kerja di dalam perusahaan yang bervariasi yang berkisar antara satu sampai dengan lima tahun. Berdasarkan pemaparan Greenberg & Baron (2003), para karyawan tersebut diasumsikan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa kepuasan kerja khususnya yang dimiliki oleh karyawan CV Bintang Bersinar Jaya Medan perlu ditingkatkan guna kemajuan perusahaan. Salah satu langkah awal yang dapat dilakukan adalah dengan meneliti terlebih dahulu mengenai adanya hubungan antara persepsi pengembangan karir dan masa kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di CV Bintang Bersinar Jaya Medan.

METODE

Metode Penelitian ini menggunakan analisis statistik kuantitatif dengan tujuan untuk melihat hubungan antara persepsi pengembangan karir dan masa kerja dengan kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi berganda. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala persepsi pengembangan karir, skala kepuasan kerja, dan dokumentasi mengenai masa kerja karyawan. Skala persepsi pengembangan karir disusun berdasarkan teori tentang aspek-aspek pengembangan karir menurut Davis dan Werther (1996) yaitu: perlakuan yang adil

dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan dan kepuasan karir. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori tentang aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2001) yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan bagian produksi sebanyak 50 orang karyawan. *Teknik sampling* yang digunakan adalah teknik *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk skala persepsi pengembangan karir dengan SPSS 21.0 diketahui bahwa dari 32 aitem terdapat 24 aitem yang dinyatakan valid karena memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* yang berkisar antara 0,311 hingga 0,641 dan 8 aitem dinyatakan tidak valid/gugur karena memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* < 0,03. Sementara itu, skor Cronbach alpha dari skala tersebut adalah sebesar 0,869.

Selanjutnya, uji validitas dan reliabilitas untuk skala kepuasan kerja memperoleh hasil bahwa dari 32 item terdapat 25 item yang dinyatakan valid karena memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* yang berkisar antara 0,340 hingga 0,747 dan 7 item dinyatakan tidak valid/gugur karena memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* < 0,03. Sementara itu, skor Cronbach alpha dari

skala tersebut adalah sebesar 0,884. Dengan demikian, kedua skala tersebut diketahui telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji hipotesis dengan menggunakan uji statistika korelasi berganda menemukan bahwa tidak ada hubungan simultan antara persepsi pengembangan karir dan masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan (*sig. F change* 0,098 > 0,05). Diketahui pula bahwa hubungan antara persepsi pengembangan karir dan masa kerja secara simultan dengan kepuasan kerja tergolong positif namun memiliki kekuatan yang agak rendah (*R* = 0,307). Selanjutnya, kontribusi atau sumbangannya secara simultan antara variabel persepsi pengembangan karir dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diketahui sebesar 9,4% (*R square* = 0,094) dan 90,6% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Hipotesis Korelasi berganda

	Model 1
R	,307 ^a
R Square	,094
Adjusted R Square	,055
Std. Error of the Estimate	1,22024
	R Square Change ,094
	F Change 2,439
Change Statistics	df1 2
	df2 47
	Sig. F Change ,098
a. Predictors:	(Constant), Masa_Kerja, Pengembangan_Karir

Selanjutnya, dilakukan analisis untuk mengetahui kategorisasi dari skor persepsi pengembangan karir dan skor kepuasan kerja yang dimiliki oleh sampel penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari dua skala yang menjadi instrumen penelitian. Pengkategorisasian skor dari kedua variabel tersebut

dilakukan dengan melakukan pembandingan antara mean hipotetik dan mean empirik dengan menggunakan satuan standar deviasi untuk menormakan skor tersebut ke dalam kurva distribusi normal. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengkategorisasian Skor Variabel Penelitian

Variabel	Mean Hipotetik	Mean Empirik	SD	Kategori
Persepsi Pengembangan Karir	72	96,50	8,087	Positif
Kepuasan Kerja	75	98,32	9,233	Tinggi

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, penelitian ini menemukan bahwa variabel persepsi pengembangan karir dan masa kerja secara simultan tidak memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu isu penting dalam perusahaan karena memiliki dampak yang sangat besar baik bagi perusahaan maupun individu karyawan sendiri. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dapat meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya dan selanjutnya bagi masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimal dari industri serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan (As'ad, 2003).

Sebaliknya, bila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja di tempat kerjanya, maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada organisasi agar memikirkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat pula dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu organisasi. Kepuasan kerja yang rendah

menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktifitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian (Robbins, 2001).

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Meski menurut Herzberg (dalam Priansa, 2014) pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, namun tampaknya dalam penelitian ini persepsi pengembangan karir dan masa kerja secara simultan tidak memiliki hubungan tertentu dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih jauh terhadap faktor-faktor lain untuk menemukan keterkaitan yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: Tidak ada hubungan simultan antara persepsi pengembangan karir dan masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan ($\text{sig. F change } 0,098 > 0,05$).

Kontribusi atau sumbangannya secara simultan dari variabel persepsi pengembangan karir dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diketahui sebesar 9,4% dan 90,6% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karyawan CV Bintang Bersinar Jaya Medan diketahui memiliki persepsi pengembangan karir yang tergolong positif dan kepuasan kerja yang tergolong tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi VI. Yogyakarta: Liberti.
 Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Bernardin, H. J dan Russell, J.E.A. 2013. *Human Resource Management*. Sixth Edition. New York: McGrawHill.
- Davis, K. dan Werther,W. 1996. *Human Resources & Personnel Management*. Singapore: Mc. Grasw Hill.
- George dan Jones. 2007. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 4th Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Gibson, Ivancevich, dan Donelly. 2010. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall. International.
- Priansa. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.