

**HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

NABILLAH SITI HAJAR

16.860.355



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT.
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)

NAMA : NABILLAH SITI HAJAR

NPM : 168600355

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI:

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Nurmaida irawani Srg, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI:

Ka. Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Dr.Risydah Fadilah,S.Psi, M.Psi, Psikolog)

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Drajat Sarjana (S1) Psikologi**



Dewan Penguji:

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi,
3. Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, M.Psi
4. Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 Januari 2021



6000
Nabillah Siti Hajar
(16.860.0355)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

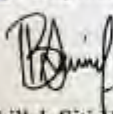
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabillah Siti Hajar
NPM : 16.860.0355
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan kerja Pada Karyawan PT, Pelabuhan Indonesia (Persero). Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 15 Januari 2021
Yang Menyatakan


(Nabillah Siti Hajar)

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT yang telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu, atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah, Muhammad SAW.

Terima kasih kepada diri saya sendiri atas perjuangan selama ini dengan melawan rasa malas serta mood yang tidak menentu dalam proses pengerjaan skripsi ini. Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Ibu dan Ayah

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga saya persembahkan karya kecil ini kepada orangtua saya terutama mama yang telah memberikan semangat, dukungan, bimbingan, dan kasih sayang. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Mama dan Papa bangga.

Sahabat

Untuk sahabat-sahabatku yang selalu memberikan motivasi dan dukungan moral yang membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini yaitu Ayu, Rara, Nunuy, Ihza, dan teman-teman SMA saya yaitu Marits. Terima kasih banyak telah memberikan banyak bantuan serta hal yang tak terlupakan kepadaku.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Ibu Nurmaida Irawani, S.Psi, M.Psi dan Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih banyak Ibu dan Bapak telah menyemangati, mengajari banyak hal, menasihati, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

KATA PENGANTAR

Assalamu‘alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya berupa kesabaran, kelancaran, kemudahan serta kekuatan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang berjudul **“Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero)”**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini dengan setulus hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi., Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, M.Psi Selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak membantu, mengarahkan, meluangkan waktu, serta

membimbing peneliti dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan karya tulis ini.

5. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) atas segala kebaikan dan kesabaran selama membimbing, memberikan petunjuk serta arahan dan memberikan masukan kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir.
6. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd selaku sekretaris sidang meja hijau yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Hasanuddin, Ph.D yang telah menyempatkan hadir selaku ketua pada saat sidang meja hijau. Terimakasih atas ketersediaan waktu serta nasihat dan saran yang bapak berikan.
8. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat hingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ini dan seluruh staf Fakultas Psikologi yang telah membantu peneliti dalam mengurus keperluan administrasi.
9. Bapak M. Eriansyah selaku direktur SDM & Umum yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dan para karyawan yang telah bersedia menjadi objek penelitian.
10. Untuk Mama dan Papa yang telah memberikan doa, kasih sayang, semangat, dorongan dan bantuan secara psikologis dan materi serta ridhonya memberikan doa restu kepada penulis.

11. Kepada M. Ihza Syamputra yang selalu peduli dan memberikan semangat dan tenaganya serta meluangkan waktu untuk menemani saya mengurus segala keperluan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada sahabat tersayang yang tergabung dalam “TheMarits” dan khususnya Ayu Lestari yang selalu membantu penulis ketika kesusahan dalam penulisan skripsi serta semangat yang diberikan.
13. Kepada Putri ananda yang telah membantu penulis dan teman “Powerrangers” yaitu Nurul Annisa Srg dan Nurul Azara yang telah menjadi teman seperjuangan dalam pengerjaan skripsi dan menjadi pendengar keluh kesah yang dialami selama proses pengerjaan skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, baik langsung maupun tidak langsung.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari materi pembahasan, tata bahasa, maupun tata tulis, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak demi kesempurnaan karya tulis ini.

Medan, 15 Januari 2021



Nabillah Siti Hajar
168600355

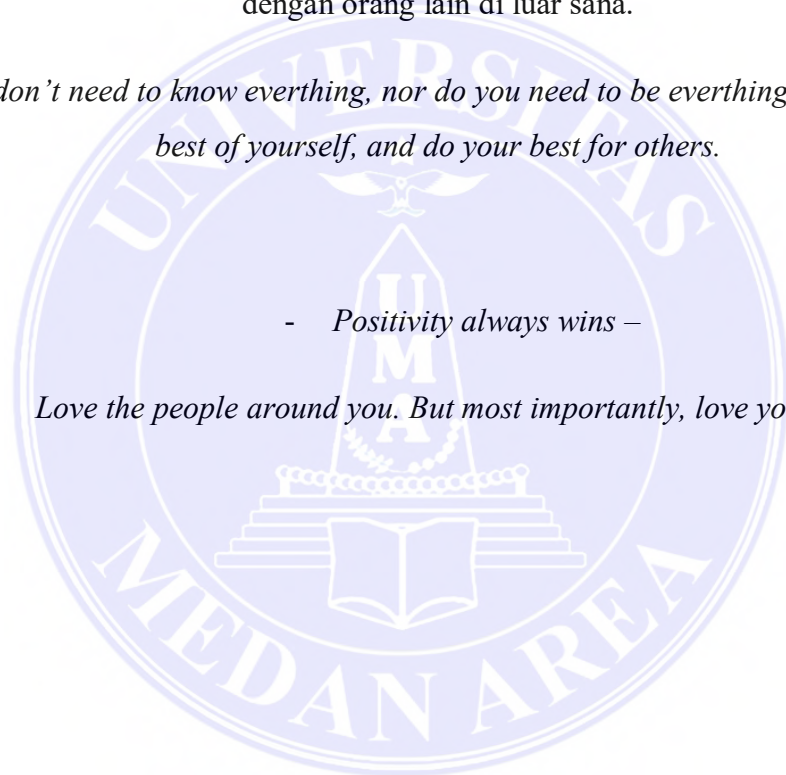
MOTTO

Bersyukur adalah anantara kita dan Tuhan, tidak perlu membandingkan hidup kita dengan orang lain di luar sana.

You don't need to know everthing, nor do you need to be everthing. Just be the best of yourself, and do your best for others.

- *Positivity always wins* -

- *Love the people around you. But most importantly, love yourself first* -



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Nabillah Siti Hajar, lahir di Medan pada tanggal 06 Desember 1998, anak dari Bapak H. Edy Suprpto dan Ibu Ismaituti Siregar. Peneliti merupakan anak satu-satunya. Peneliti memulai pendidikan sekolah dasar pada tahun 2004 dan tamat di SD MIS Islamiyah Guppi Medan pada tahun 2010. Tahun 2010 sampai 2013 peneliti menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Medan dan tahun 2013 hingga 2016 peneliti menempuh pendidikan di SMA Negeri 2 Medan.

Tahun 2016 peneliti memulai pendidikan perguruan tinggi di Universitas Medan Area fakultas Psikologi sebagai bentuk perjuangan menuntut ilmu. Keseharian peneliti banyak disibukkan dengan belajar, berjualan, bersosialisasi, mengikuti organisasi seperti Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Peneliti mengambil program jurusan psikologi industri & organisasi, hingga pada akhirnya melakukan penelitian di perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

DAFTAR ISI

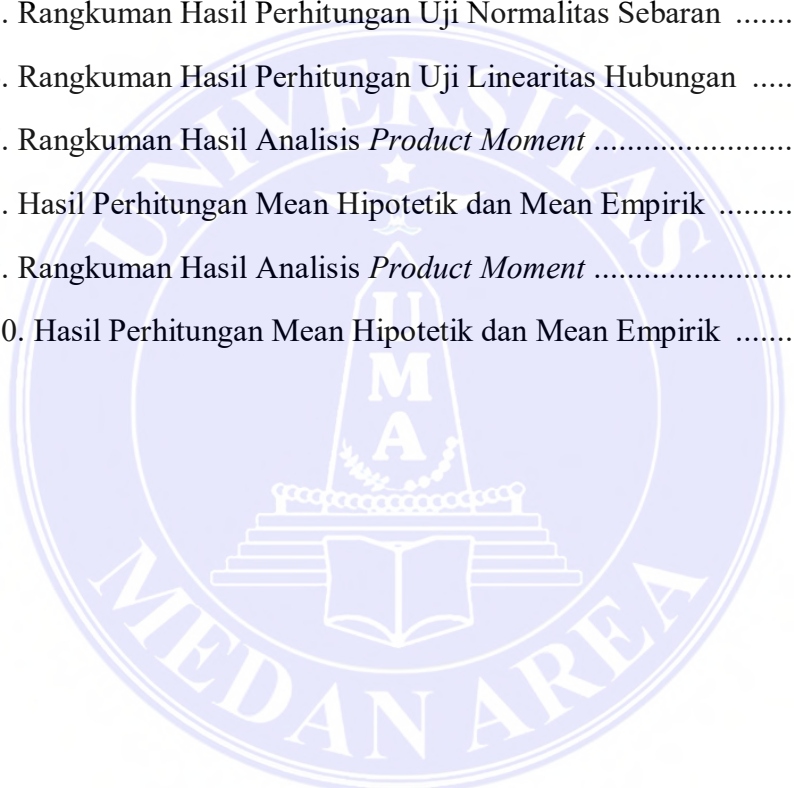
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Karyawan.....	11
1. Pengertian Karyawan.....	11
B. Kepuasan kerja.....	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
3. Aspek-aspek kepuasan kerja	24

C. Pengembangan karir	28
1. Pengertian Pengembangan Karir	28
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	30
3. Aspek-Aspek Pengembangan Karir.....	35
4. Indikator-Indikator Pengembangan Karir	38
D. Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja	40
E. Kerangka Konseptual	44
F. Hipotesis	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Jenis dan Desain Penelitian	45
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	46
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	46
D. Subjek Penelitian.....	47
1. Populasi.....	47
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3. Sampel.....	49
E. Metode Pengumpulan Data.....	50
1. Skala Pengembangan Karir	50
2. Skala Kepuasan Kerja	51
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas.....	53
G. Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
A. Orientasi Kacah Penelitian	56
B. Persiapan Penelitian	58
1. Persiapan Administrasi	58

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	58
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	61
C. Pelaksanaan Penelitian	64
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	66
1. Uji Asumsi.....	66
2. Hasil Analisis Korelasi Product Moment.....	68
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	69
E. Pembahasan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Simpulan.....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	77
SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	100

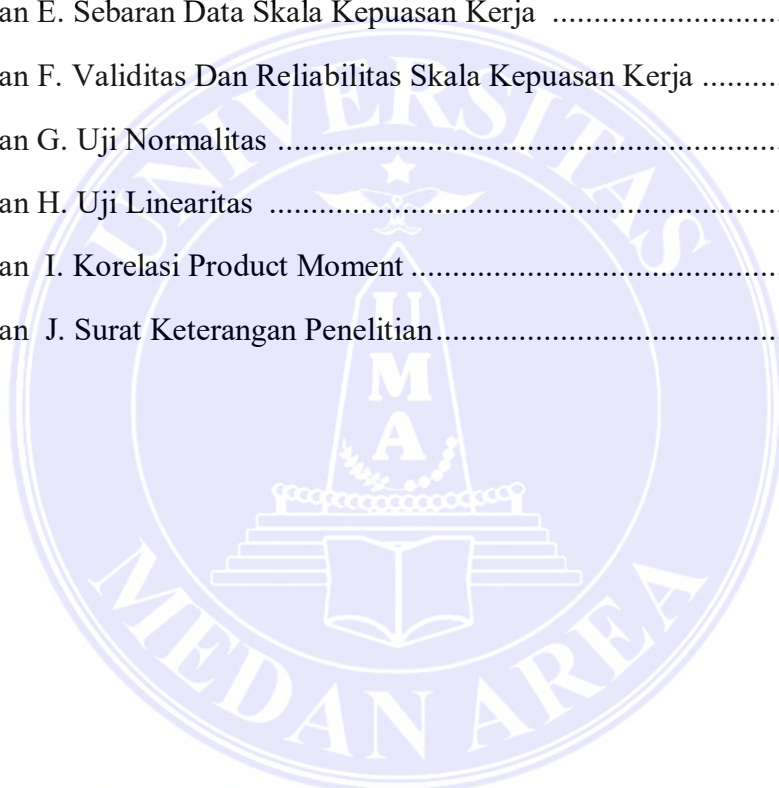
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi aitem Skala Pengembangan Karir Sebelum Penelitian	57
Tabel 2. Distribusi aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Penelitian	58
Tabel 3. Distribusi aitem Angket Pengembangan karir Setelah Penelitian	59
Tabel 4. Distribusi aitem Angket Kepuasan Kerja Setelah Penelitian	60
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	63
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	64
Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis <i>Product Moment</i>	65
Tabel 8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	68
Tabel 9. Rangkuman Hasil Analisis <i>Product Moment</i>	65
Tabel 10. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Pengembangan Karir	77
Lampiran B. Sebaran Data Skala Pengembangan Karir	80
Lampiran C. Validitas Dan Reliabilitas Skala Pengembangan Karir	82
Lampiran D. Skala Kepuasan Kerja	85
Lampiran E. Sebaran Data Skala Kepuasan Kerja	88
Lampiran F. Validitas Dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	90
Lampiran G. Uji Normalitas	93
Lampiran H. Uji Linearitas	95
Lampiran I. Korelasi Product Moment	97
Lampiran J. Surat Keterangan Penelitian.....	100



HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)

Oleh :

Nabillah Siti Hajar
16 860 0355

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berjumlah 50 orang dari populasi sebanyak 232 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala Pengembangan Karir dan skala Kepuasan kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi (r_{xy}) sebesar 0,653 dengan $p = 0,000 < 0,050$ artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan Pelindo I, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah pengembangan karir maka semakin rendah kepuasan kerja. Pengembangan Karir dalam penelitian ini tergolong sedang karena (mean empirik = 49,90 < mean hipotetik = 54 dimana selisihnya kurang dari bilangan SD = 15,516). Kepuasan Kerja juga tergolong sedang, karena (mean empirik = 53,40 < mean hipotetik = 57 dimana selisihnya kurang dari bilangan SD = 12,803). Adapun koefisien determinasi dan korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,426$ artinya kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir sebesar 42,6%. Berdasarkan penelitian ini maka diapat diketahui bahwa masih terdapat 57,4% pengaruh dari faktor lain terhadap pengembangan karir yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Karyawan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER DEVELOPMENT AND JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES OF PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO)**

Oleh :

Nabillah Siti Hajar
16 860 0355

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between career development and job satisfaction of employees of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). The subjects in this study were employees of PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), amounting to 50 people from a population of 232 employees. The sampling technique was using quota sampling technique. Data were collected using a Career Development scale and a Job Satisfaction scale. Data analysis using correlation technique (r_{xy}) of 0.653 with $p = 0.000 < 0.050$ means that there is a positive and significant relationship between career development and job satisfaction for Pelindo I employees, which indicates that the higher the career development, the higher the job satisfaction. Conversely, the lower the career development, the lower the job satisfaction. Career development in this study is classified as moderate because (empirical mean = 49.90 < hypothetical mean = 54 where the difference is less than the SD number = 15.516). Job Satisfaction is also classified as moderate, because (empirical mean = 53.40 < hypothetical mean = 57 where the difference is less than the number SD = 12.803). The coefficient of determination and correlation is $r^2 = 0.426$, meaning that job satisfaction contributes to career development by 42.6%. Based on this research, it is known that there are still 57.4% of the influence of other factors on career development which is not revealed in this study.

Key Words : Career Development, Job Satisfaction, Employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang beroperasi dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat sehingga bisa memperoleh keuntungan. Perusahaan juga dapat diartikan sebagai suatu tempat terjadinya seluruh kegiatan produksi barang dan jasa. Keberhasilan berbagai aktivitas dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan, bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan selain faktor lain seperti aktiva dan modal. Perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan dan sumber daya manusia harus memiliki hubungan yang mutualisme, karena tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan, seperti perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas agar produktif, efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat baik, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari dedikasinya kepada perusahaan.

Karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan, yang dimana karyawan akan menjadi pengendalian, perencana dan pelaksana untuk mewujudkan tujuan perusahaan, bukan hanya bergantung pada keunggulan

teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki. Perusahaan juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Dalam suatu perusahaan terdapat suatu tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan adalah kepuasan kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berdedikasi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan riset “*Global Leadership Study*” dalam kompas.com yang digagas Dale Carnegie memperlihatkan bahwa lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Data dari studi ini juga menunjukkan bahwa 85% karyawan menganggap apresiasi dan pujian dari atasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sangatlah penting. Namun pada praktiknya hanya 36 persen atasan yang melakukannya.

Digelar di 14 negara termasuk Indonesia, studi ini melibatkan sekitar 3.300 pekerja dengan rentang usia 22–61 tahun, mulai dari level karyawan hingga direktur. Di Indonesia, studi menyertakan 205 pekerja dari perusahaan kecil hingga menengah, dengan tujuan mengetahui cara kepemimpinan yang efektif di tanah air. Studi ini juga mengungkapkan bahwa hanya 17% karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaan mereka dan riset memperlihatkan bahwa

kepuasan tersebut kuat dipengaruhi perilaku atasan. Selain itu, atasan yang „berani mengakui kesalahan“ menjadi faktor yang semakin penting memengaruhi kepuasan karyawan. Terlihat dari hasil studi bahwa 78 persen karyawan mengharapkan kondisi tersebut. Sayangnya hanya 37 persen supervisor yang melakukannya dengan konsisten.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda juga. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang diberikan (Parimita et al., 2015). Ciri – ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) yaitu adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi dan lebih produktif.

Handoko (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya dalam memandang pekerjaan mereka. Karyawan dengan jabatan apapun akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya jika adanya *feedback* yang diberikan perusahaan atau atasan seperti memperoleh sebuah penghargaan, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, fasilitas dan suasana lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif.

Hal tersebut bisa dilihat dari bagaimana sikap karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Ketika karyawan menyukai pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka sudah pasti karyawan memiliki rasa

puas dengan pekerjaan yang diberikan. Namun pekerjaan itu harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk menghasilkan dampak baik bagi perusahaan. Tetapi jika pekerjaan itu tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan, maka mungkin saja berdampak buruk seperti kinerja dan kepuasan kerja yang menurun serta bisa merugikan perusahaan.

“Sebenarnya saya tidak berada di posisi ini sebelumnya tetapi dikarenakan kurangnya orang di divisi ini jadi saya ditempatkan dan banyak tugas yang saya kurang mengerti jadi saya sedikit lama dalam mengerjakan tugas dan terkadang lembur agar terkejar dateline yang dikasih.”

(kutipan wawancara, 29 April 2020)

Menurut pendapat Gilmer (dalam As'ad, 1991) terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kesempatan untuk maju seseorang dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pendapat dari tokoh tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki perencanaan karir yang matang akan berpengaruh terhadap proses karir kedepannya seperti ada tidaknya kesempatan karyawan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja atau memiliki proses pengembangan karir yang baik, mendapatkan peluang mengikuti proses manajemen talenta, dan mempunyai jalur karir yang meningkat. Hal tersebut juga akan membawa pengaruh terhadap peluang promosi yang dapat memberikan output berupa jabatan, tingkat dan kedudukan (posisi) yang lebih tinggi sehingga perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) terdiri dari kelas jabatan, kelas yang dimaksud adalah great atau tingkat setiap jabatan. Kelas 11-15 sebagai pelaksana/staf, kelas 10 sebagai senior staff, kelas 9 sebagai advisor, kelas 8 sebagai asisten manager, kelas 7-6 merupakan sebagai manager dan kelas 5 keatas sebagai *vice president* serta *senior vice president*.

Samsudin (2010) mengatakan bahwa pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Keberadaan pengembangan karir sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini di dukung dengan adanya kutipan wawancara peneliti dengan seorang karyawan yang sudah bekerja 3 tahun.

“Semua pegawai bisa ikut pengembangan karir jika memenuhi kriteria. Persaingan disini cukup ketat karena semua karyawan ingin kenaikan jabatan agar gaji bertambah dan tidak ada kesenjangan karir. Kalau mau mendapatkan kenaikan jabatan harus menunggu 4 tahun tapi kalau tidak lolos kriteria harus menunggu 4 tahun lagi sampai seterusnya atau malah mentok di posisi sekarang.”

(kutipan wawancara, 29 April 2020)

Terlihat bahwa kesempatan untuk mendapatkan proses pengembangan karir dan keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi sering kali menjadi sebuah permasalahan bagi karyawan yang ada disana sehingga mengalami ketidakseimbangan antara jumlah peserta (karyawan) yang menginginkan peningkatan karir, dengan ketersediaan jumlah posisi yang dibutuhkan. Selain itu, untuk mendapatkan proses pengembangan karir baik

secara individu maupun organisasi adalah sesuatu hal yang sulit didapatkan diperusahaan ini.

Perencanaan dan pengembangan karir merupakan proses yang disengaja dilakukan seseorang untuk menjadi sadar akan berbagai macam hal yang berhubungan dengan karir personal dimasa depan yang akan memberikan sumbangan dalam pemenuhan karirnya. Ciri-ciri seorang karyawan yang sudah dapat mengoptimalkan karirnya dapat dilihat dari prestasi kerja yang memuaskan, memiliki pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pemanfaatan mentor dan sponsor, memiliki dukungan dari para bawahan dan akan berhenti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan serta mengakhiri masa kerja atas kemauannya sendiri (Siagian, 2002).

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak atasan akan digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Seperti adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya.

Melalui hasil wawancara dan observasi peneliti, diketahui bahwa fenomena ini terjadi pada karyawan yang memiliki posisi jabatan yang rendah. Tepatnya pada karyawan yang berada di band position 10 ke bawah. Tidak sedikit dari mereka yang memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi,

sedangkan perusahaan hanya membutuhkan sedikit orang pada posisi yang lebih tinggi. Kesempatan untuk mendapatkan proses pengembangan karir dan keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi sering kali menjadi sebuah permasalahan bagi karyawan yang ada disana, tidak hanya itu karyawan yang sudah menduduki jabatan yang tinggi bisa mendapatkan posisi turun jabatan jika melakukan kesalahan atau menentang perusahaan.

Permasalahan inilah yang membuat terjadinya ketidakpuasan sesuai dengan ciri-ciri dari kepuasan kerja menurut Munandar yang salah satunya adalah adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, terdapatnya keluhan dari karyawan yang tidak lolos mengikuti seleksi atau bahkan belum memiliki kesempatan sama sekali untuk mengikuti proses pengembangan karir dikarenakan banyaknya karyawan yang ingin juga mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan posisi tersebut dan tidak memenuhi kriteria yang diberikan bisa berupa prestasi, relasi dan pengalaman yang dimiliki selama berada diperusahaan.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada perusahaan PT Pelabuhan Indonesia I (persero). Sesuai dengan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, diketahui bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda juga.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju dan kedudukan, yang merupakan bentuk dari pengembangan karir. pengembangan karier (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2010).

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan, terdapat karyawan yang tidak ditempatkan di posisi jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka dan karyawan yang belum sepenuhnya mendapatkan proses pengembangan karir, hal itu dikarenakan rendahnya kesempatan untuk pengembangan karir di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), sehingga memunculkan perilaku yang tidak mencerminkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Perasaan yang tidak puas yang ditunjukkan oleh para karyawan dalam bekerja berupa berbagai perilaku seperti karyawan yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, terlambat saat jam kembali setelah waktu istirahat, serta komunikasi dan partisipasi kerja yang pasif antar karyawan yang dimana adanya kesenjangan tingkat jabatan sehingga tidak adanya keharmonisan terjalin. Peneliti mengamati bahwa terdapat karyawan yang kurang tanggap dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan posisi jabatan mereka, adanya kesenjangan karir antara karyawan lain sehingga membuat mereka saling mengabaikan satu sama lain dan kurangnya mutu

pengawasan sehingga membuat kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan.

Oleh karena itu, dengan melihat fenomena yang sudah terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini dibuat agar lebih mengarahkan penelitian yang sesuai dengan tujuan dan berfokus pada sasaran penelitian, yaitu membatasi pada dua variabel yaitu pengembangan karir sebagai faktor utama yang merupakan variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Sampel penelitian yakni karyawan tetap dan masa kerja 3 tahun di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sebanyak 50 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)?”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO).

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak yang membutuhkan, adapun manfaat yang diberikan baik secara teoritis maupun praktis antara lain:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, lalu memberikan perluasan ilmu untuk pemahaman lebih jelas mengenai bagaimana hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) mengenai hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja agar pihak perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau informasi bagi karyawan agar mampu untuk mengembangkan potensi dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada. Serta dapat menumbuhkan sikap kepuasan dalam bekerja.
- c. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).

Menurut Rivai (2009) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka (El Karimah, 2012).

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

B. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja bisa mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi karyawan di lingkungan kerjanya (Sunyoto, 2012).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal (Badriyah, 2018).

Adapun pengertian menurut para ahli adalah sebagai berikut: Menurut Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Sedangkan menurut Berry (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja (Badriyah, 2018).

Lockey (Berry, 1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya (Badriyah, 2018). Sedangkan Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan (As'ad, 1991).

Wexley & Yulk (1988) menyatakan, "*Job satisfaction is the way an employee feels about his/her job.*" Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal senada juga dikatakan Davis dan Newstrom (1995) bahwa, "*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work.*" Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja (Badriyah, 2018).

Menurut Wether & Davis (1996), kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Badriyah, 2018).

Menurut Robert Hoppecl New Hope Pensiylvania, kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Sedangkan menurut Blum, kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus

terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (Waluyo, 2013).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial).
- b. Segi sosial psikologi:
 - Kesempatan untuk maju
 - Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya (Waluyo, 2013).

Menurut Hasibuan (2008) (dalam khasanah, 2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hal senada juga diungkapkan oleh Rivai dan Sagala (2009) yang mengatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan karyawan yang menyenangkan (positif) terhadap pekerjaan itu sendiri yang sesuai dengan penilaian masing masing pekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Secara umum, Greenberg dan Baron (dalam Badriyah, 2018:230) membagi faktor-faktor dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Berikut faktor-faktornya:

1) Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berpikir, bertindak laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu.

2) Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertindak laku dalam pekerjaannya. Contohnya, individu yang memiliki nilai tinggi pada sifat dari pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki nilai tersebut.

3) Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Kebudayaan di lingkungan individu tinggal juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu.

4) Minat dan penggunaan keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa puas dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya. Frico dan Behr (dalam Greenberg dan Baron, 1995) menemukan bahwa kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antara pekerjaan, minat pekerja, dan jurusan yang dipilih saat kuliah.

5) Usia dan pengalaman kerja

Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Pada awal bekerja, karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya di karenakan ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Setelah beberapa tahun bekerja, tingkat kepuasan kerjanya akan mengalami penurunan. Hal ini karena mereka mengalami stagnansi, merasa dirinya nya tidak maju dan berkembang. Lalu setelah 6 atau 7 tahun bekerja, tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat karena individu merasa memiliki banyak

pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

6) Jenis kelamin

Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu, terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Bukti lain menunjukkan bahwa wanita memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria sehingga hal ini membuat wanita puas dengan pekerjaannya.

7) Tingkat Intelligensi

Salah satu faktor yang berhubungan dengan intelegensi adalah tingkat pendidikan. Pekerja yang berpendidikan tinggi juga mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan lebih rendah. Hal ini dikarenakan pekerjaan dengan tingkat pendidikan tinggi mengerjakan pekerjaan yang penting dan terlibat di dalamnya.

8) Status dan senioritas

Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan orang dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa para pekerja yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrem, kualitas air yang rendah akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2) Sistem imbalan

Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

3) Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan

mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kualitas penyelia juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal dan kemampuan administrasi. Serta, pekerja akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan penyelia.

4) Pekerjaan

Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan, dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karir, berlawanan dengan pekerja yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

5) Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja dibawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

6) Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan. Selain itu, individu yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijakan lembaga/perusahaan cenderung merasa tidak puas.

7) Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaan yang memberikan kontribusi terhadap organisasi cenderung akan merasa puas, begitu juga sebaliknya. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat kompetensi memberikan dukungan serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

8) Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seorang profesional dan eksekutif di perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting demikian pula bagi karyawan pada posisi manajemen tingkat menengah, faktor ini cukup mendapat perhatian. Kesempatan untuk

dipromosikan berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi tersebut.

Adapun menurut Gilmer (1966) (As'ad, 1991) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak yang dipake alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa buat terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standart suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Ghiselli dan Brown (1950) faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yakni:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan 40 sampai 45 tahun adalah umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya

merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja (sense of belonging) (As'ad, 1991).

3. Aspek-aspek kepuasan kerja

Terdapat 5 aspek kepuasan kerja menurut Robbins (1996) (dalam Badriyah, 2018) adalah sebagai berikut:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, dan sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

b. Ganjaran yang pas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah karyawan. Tentunya tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam kondisi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasan yang lebih

besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Sama dengan karyawan yang lebih berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempresepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan apabila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi kepada mereka.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakekatnya, orang yang tipe kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Gilmer (1987 dalam Asa'ad) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu :

a. Keamanan kerja

Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

b. Kesempatan untuk maju dan berkembang

Kesempatan untuk maju dan berkembang adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

c. Gaji

Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.

d. Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

e. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Menurut Jewell dan Siegall (1998) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi (Jewell dan Siegall, 1998).

C. Pengembangan karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Setiap perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2006). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu.

Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Menurut Gibson dkk (1995) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berlanjut. Sedangkan menurut Dalil S (2002) karir adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja.

Pengertian pengembangan karir menurut I Komang A. dkk (2012) adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Menurut Viethzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2009:274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Handoko dalam Megita (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Menurut Bernardin (2003) pengembangan karier adalah suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang. Pengembangan karir menurut Andrew J. Fubrin (dalam Mangkunegara 2004) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai - pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karier adalah kegiatan - kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Menurut Siagian (2010) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan yang berguna dalam peningkatan kemampuan seseorang dan berperan penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Hasibuan (2003) pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas tentang pengertian pengembangan karir, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses kegiatan pengembangan diri individu pada suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kepangkatan dan peningkatan kemampuan seseorang, serta berkelanjutan untuk mencapai suatu rencana karir yang diinginkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada pengembangan karir (dalam Badriyah, 2018) meliputi:

a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Akan tetapi, keadaan ideal sering gagal dicapai. Adakalanya pegawai sudah bekerja baik, tetapi perusahaan tidak mengimbangi prestasi pegawai dengan penghargaan sewajarnya. Ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karir pegawai. Misalnya, berpartisipasi dalam perencanaan karir tersebut. Proses pengembangan karir pun akan terhambat sebab perusahaan tidak peduli dengan karier pegawai.

b. Personalitas Pegawai

Kadang-kadang, manajemen karier pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang misal: terlalu

emosional, apatis, ambisius dan lain-lain. Karyawan yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitu pula karyawan yang cenderung ambisius, karyawan ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

c. Faktor-Faktor Eksternal

Seringkali terjadi semua aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. Seorang karyawan yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang yang di-*drop* dari luar organisasi. Terlepas dari masalah apakah kejadian demikian ini boleh atau tidak, etis atau tidak etis kejadian semacam ini jelas mengacuhkan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

d. *Politicking* dalam Organisasi

Manajemen karir karyawan akan tersendat dan bahkan mati jika faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman; nepotisme dan sebagainya lebih dominan memengaruhi karir seseorang daripada prestasi kerjanya. Dengan kata lain jika kadar *politicking* dalam organisasi sudah tidak sehat, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya titik perencanaan karir akan menjadi sekadar basa-basi.

e. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan. Organisasi yang tidak mempunyai sistem

penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawannya secara subjektif. Karyawan yang berprestasi baik dianggap sama dengan karyawan yang kurang baik. Saat ini mulai banyak organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan karyawan dapat diberi kredit poin dalam jumlah tertentu.

f. Jumlah Karyawan

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak karyawan maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan dan semakin kecil kesempatan bagi seseorang karyawan untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah karyawan sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.

g. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personal karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir karyawan. namun kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak.

h. Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional dan demokratis ada juga organisasi yang

cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis, Tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas karyawan.

i. Tipe Manajemen

Secara teoritis normatif, semua manajemen sama, namun dalam implementasinya, manajemen suatu organisasi mungkin berlainan dengan manajemen organisasi lain. Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

Sedangkan menurut Hani Handoko (1995: 187) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).

b. *Exposure*

Kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure. Eksposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Tanpa eksposur, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran sasaran karirnya. Para manajer mendapatkan eksposur

terutama melalui prestasi, laporan laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat, dan bahkan lama jam kerja mereka.

c. Permintaan Berhenti

Jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar dari tempat lain permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran sasaran karirnya. Banyak karyawan terutama para manajer profesional berpindah-pindah perusahaan sebagai bagian strategi karir mereka jika hal itu dilakukan secara efektif, mereka biasanya mendapatkan promosi, kenaikan gaji dan pengalaman baru. permintaan berhenti untuk melanjutkan karir di perusahaan lain sering disebut *leveraging*.

d. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada umumnya ditemui pada diri para sarjana baru dan para profesional. Dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja.

e. Mentor dan Sponsor

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier informal. Karyawan atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan di antara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karir. Jika mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan kegiatan pengembangan karir seperti program program latihan, atau promosi maka

dia menjadi sponsor. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang-orang lain. Sering sponsor karyawan adalah atasan langsung.

f. Kesempatan untuk Tumbuh

Jika karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. Hal ini berguna baik bagi departemen personalia atau sumber daya manusia dalam mengembangkan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.

Berdasarkan Penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, tipe manajemen, prestasi kerja, *exposure*, permintaan berhenti, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

3. Aspek-Aspek Pengembangan Karir

Menurut Saksono (2003) aspek yang dinilai dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga

Parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi.

b. Kesempatan untuk mencapai hal baru

Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas.

c. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang

Parameter yang diukur adalah: kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing.

d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata.

Sedangkan menurut Davis dan Werther (1996) ada 5 aspek yang tercakup dalam pengembangan karir, yaitu:

a. Perlakuan yang Adil dalam Berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan pertimbangan yang objektif rasional dan diketahui secara luas di kalangan pegawai.

b. Kepedulian Atasan Langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah

awal apa yang perlu diambil agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia di isi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas pada pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan pada organisasi.

d. Minat untuk Dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia jenis kelamin jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat Kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat

tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas " apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek pengembangan karir, yaitu kesempatan untuk mencapai suatu berharga, kesempatan untuk mencapai hal baru, kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan, perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.

4. Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Indikator untuk mengukur pengembangan karir dalam sebuah organisasi menurut Burlian (2008), yaitu :

a. Peningkatan Kemampuan

Yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang pegawai dan menurut Mathis (2006) pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam

menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja / kinerja.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

c. Sikap dan perilaku pegawai.

Setiap pegawai harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relatif kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis dan relegius yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehari-hari.

Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Rivai (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) adalah sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja
- b. Exposure
- c. Jaringan kerja (Net Working)
- d. Pengunduran diri
- e. Kesetiaan pada organisasi
- f. Pembimbing dan sponsor
- g. Pengalaman internasional

D. Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis antara lain:

Jumiyati (2019) meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta. Dalam penelitiannya, ia menemukan adanya hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja dengan besar pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 69,7%. Begitu juga, penelitian pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan lainnya dilakukan oleh Mawadha (2015) di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon. Hasil analisis menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja.

Akhmal, dkk (2018) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja” dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. X menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 29,4%. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vendriana (2017) dalam jurnal “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang)” memperoleh hasil analisis yang sudah diolah bahwa terdapat pengaruh pada variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerjatelah terbukti signifikan, dengan hasil perhitungan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yang menunjukkan

bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Nise Septyawati (2013) dengan penelitian yang berjudul “Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari Perhitungan Korelasi Pearson diketahui Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan sebesar 0,888 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat, dimana Pengembangan karir yang semakin baik akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan. Melalui nilai koefisien determinasi diketahui bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 78,9% terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel pengembangan karir yang memungkinkan disebabkan oleh kompensasi, kompetensi, penilaian prestasi kerja, insentif dan lain-lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh IlaKholila (2008) yang menyatakan bahwa peran pengembangan karier untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 58,06%, sedangkan 41,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicari dalam penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan t hitung lebih dari t tabel, di mana t hitung jatuh pada area deduksi, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pengembangan karier berperan yang signifikan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Audra, dkk (2013) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecilnya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 30% merupakan masalah utama yang peneliti dapatkan di PT. XYZ. Minimnya kesempatan karyawan dalam mengembangkan potensi menyebabkan kepuasan kerja menurun. Karyawan pada level jabatan staff maupun operator mengeluhkan bahwa kesempatan mereka mengeksplor kemampuannya sangat sedikit. Karyawan tidak dapat menentukan jalur karir yang mereka inginkan berdasarkan skill yang mereka miliki.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh widya, dkk (2015) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa 40,9% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor pengembangan karir dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Kenny Y. Kurniawan (2015) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global” memperoleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1), berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) para karyawan, sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya pengembangan karir (X1) maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y) para karyawan.

Bersamaan dengan penelitian Munif, dkk (2018) dengan jurnal yang berjudul “Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan kesimpulan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan KJPP NDR. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan KJPP NDR. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan KJPP NDR, perlu pengembangan karir yang jelas bagi karyawan, Indikator tertinggi dari pengembangan karir adalah perusahaan dianggap telah menyebarkan informasi mengenai karir kepada karyawan KJPP NDR.

Kesimpulan dari beberapa penelitian di atas memperlihatkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yakni apabila program pengembangan karir baik maka kepuasan kerja karyawan tinggi, demikian sebaliknya.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dibahas sebelumnya, maka berikut merupakan kerangka konseptual pada penelitian ini:



F. Hipotesis

Terdapat hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan dengan asumsi semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah pengembangan karir maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan gambaran langkah untuk menguji dan menemukan suatu kebenaran pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penelitian adalah metode yang digunakan harus disesuaikan dengan objek penelitian dan tujuan yang akan dicapai, sehingga penelitian akan berjalan dengan sistematis.

Pada bagian ini akan dikemukakan beberapa hal yang berhubungan dengan hal-hal yang menentukan penelitian, yaitu: jenis dan desain penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas, dan metode analisis data.

A. Jenis dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2011). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2011). Dengan desain korelasional, pengukuran terhadap beberapa variabel serta saling-hubung diantara variabel-variabel tersebut dapat dilakukan serentak dalam kondisi yang realistis. Data yang diperoleh merupakan data alamiah seperti apa adanya, sehingga

dimungkinkan untuk melihat hubungan di antara dua variabel tanpa dicemari oleh variasi variabel-variabel lain (Azwar, 2011).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori, sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Independent Variable dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dependent Variable dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam hal ini, berdasarkan judul penelitian maka yang ingin dilihat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses kegiatan pengembangan diri individu pada suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kepangkatan dan peningkatan kemampuan seseorang, serta berkelanjutan untuk mencapai suatu rencana karir yang diinginkan. Untuk mendapatkan pengembangan karir dalam penelitian ini, menggunakan skala pengembangan karir yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan

oleh Saksono (2003), yaitu: Kesempatan untuk mencapai suatu berharga (parameter yang diukur: promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi), kesempatan untuk mencapai hal baru (parameter yang diukur: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas), kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang (parameter yang diukur: kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing), kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan (parameter yang diukur: Kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan karyawan yang menyenangkan (positif) terhadap pekerjaan itu sendiri yang sesuai dengan penilaian masing masing pekerja. Untuk mendapatkan kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Badriyah, 2018) , yaitu: Kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (area) objek penelitian

(Yusuf, 2018). Sedangkan menurut Sugiyono (2005), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) berjumlah 389 orang yang terdiri dari 6 Direktorat dan 23 divisi. Berikut rincian data karyawan tahun 2019 :

Tabel 1. Data Jumlah Seluruh Karyawan Tahun 2019

No.	Direktorat	Divisi	Jumlah
1.	Direktorat Keuangan	Divisi Akuntansi, Divisi Pajak, Divisi Perenc. & Pengendalian Anggaran, Divisi Treasury, Divisi Upl.	83
2.	Direktorat Operasi dan Komersial	Divisi Bisnis Maritim, Divisi Bisnis Terminal & Logistik, Divisi Pemasaran, Divisi Property & Pengusahaan Asset.	47
3.	Direktorat Sumber Daya Manusia	Divisi Hukum, Divisi Manajemen Strategis SDM, Divisi Umum, Divisi Universitas Korporat.	52
4.	Direktorat Teknik	Divisi Fasilitas, Divisi Peralatan, Divisi Sistem Manajemen dan HSSE.	50
5.	Direktorat Transformasi dan Pengembangan	Divisi Manajemen Transformasi, Divisi Perencanaan dan Pengembangan Bisnis, Divisi Teknologi Informasi.	86
6.	Direktorat Utama	Divisi Manajemen Strategis Perusahaan, Divisi Pusat Pengadaan, Divisi Satuan pengawasan Intern, Divisi Sekretaris Perusahaan	71
Jumlah			389

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Quota Sampling*. Hal ini dilakukan atas dasar jumlah atau jatah yang telah ditentukan oleh perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2014).

Menurut Margono (2004) dalam teknik ini jumlah populasi tidak diperhitungkan akan tetapi diklasifikasikan dalam beberapa kelompok. Sampel diambil dengan memberikan jatah atau quorum tertentu terhadap kelompok. Pengumpulan data dilakukan langsung pada unit sampling.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan di atas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya (Yusuf, 2018). Untuk menentukan banyaknya sampel menurut Arikunto (2010) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan (13%) dari karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan rincian :

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian

No.	Direktorat	Divisi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Direktorat Keuangan	Pajak dan Treasuri	83	10
2.	Direktorat Operasi dan Komersial	Divisi Bisnis Terminal & Logistik dan Divisi Pemasaran	47	10
3.	Direktorat Sumber Daya Manusia	Divisi Umum dan Divisi Managemen Strategis SDM	52	10
4.	Direktorat Teknik	Divisi Fasilitas dan Divisi Peralatan	50	10
5.	Direktorat Transformasi dan Pengembangan	Divisi Teknologi Informasi dan Divisi Perencanaan & pengembangan bisnis	86	10

E. Metode Pengumpulan Data

Salah satu metode pengumpulan data adalah skala pengukuran yang merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012). Metode pengambilan data ini digunakan untuk memperoleh data secara langsung pada penelitian Hubungan antara Pengembangan karir dengan Kepuasan kerja pada Karyawan Pelindo I.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua buah skala, yaitu Kepuasan Kerja dan Pengembangan karir.

1. Skala Pengembangan Karir

Skala Pengembangan Karir dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Saksiono (2003), yaitu: Kesempatan untuk

mencapai suatu berharga, kesempatan untuk mencapai hal baru, kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Skala yang digunakan adalah model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*, dengan menggunakan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 5, Setuju (S) mendapatkan nilai 4, Kurang Setuju (KS) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *Unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Kurang Setuju (KS) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 4, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 5.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Badriyah, 2018), yaitu: Kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Skala yang digunakan adalah model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*, dengan

menggunakan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 5, Setuju (S) mendapatkan nilai 4, Kurang Setuju (KS) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *Unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Kurang Setuju (KS) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 4, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 5.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata “ validity “ yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2012). Menurut Suryabrat (Azwar, 2012), suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur tersebut mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah rumus Product Moment dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[\left(\sum y^2 \right) - \frac{(\sum y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item).

ΣXY : Jumlah hasil perkalian antara variable x dengan variabel y

ΣX : Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

ΣY : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor x

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor y

N : Jumlah subjek

Azwar (2015) menyatakan bahwa koefisien validitas aitem minimal mencapai 0,30. Teknik yang digunakan untuk menguji daya diskriminasi aitem adalah dengan menggunakan rumus *Corrected Item - Total Correlation* dengan bantuan program *SPSS V. 16 for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Menurut Azwar (2004), menyatakan sebuah hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mempunyai keajegan atau dapat di andalkan konsistensinya dalam pengukuran (Azwar, 2012).

Reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach's*. Jika nilai alpha 0,80 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* dengan

menggunakan bantuan program *SPSS V. 16 for Windows*. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = 1 - \frac{MKis}{Mks}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Reliabilitas Hoyt

Mkis : Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek

Mks : Mean Kuadrat antar subjek

1 : Konstanta Bilangan

G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan analisa korelasi *Person Product Moment*. Cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS V. 16 for windows*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Person Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (pengembangan karir) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (kepuasan kerja). Adapun rumus Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item).

ΣXY : Jumlah hasil perkalian antara variable x dengan variabel y

ΣX : Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

ΣY : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor x

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor y

N : Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Pearson Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data dari variable terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan pada pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I ($r_{xy} = 0,653$); $p = 0,000$ yang berarti $p < 0,05$ artinya semakin tinggi Pengembangan Karir maka semakin tinggi Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.
2. Sumbangan yang diberikan oleh pengembangan karir sebesar 42,6%. Dengan demikian masih terdapat 57,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pengembangan Karir tergolong sedang dan Kepuasan Kerja tergolong sedang. Hal ini didukung nilai rata-rata empirik di atas rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empirik Pengembangan Karir = 49.90 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 54. Adapun nilai SD nya = 15.516

4. Nilai rata-rata empirik Kepuasan Kerja= 53.40 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 57 dan nilai SD nya = 12.806

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Kepada Karyawan

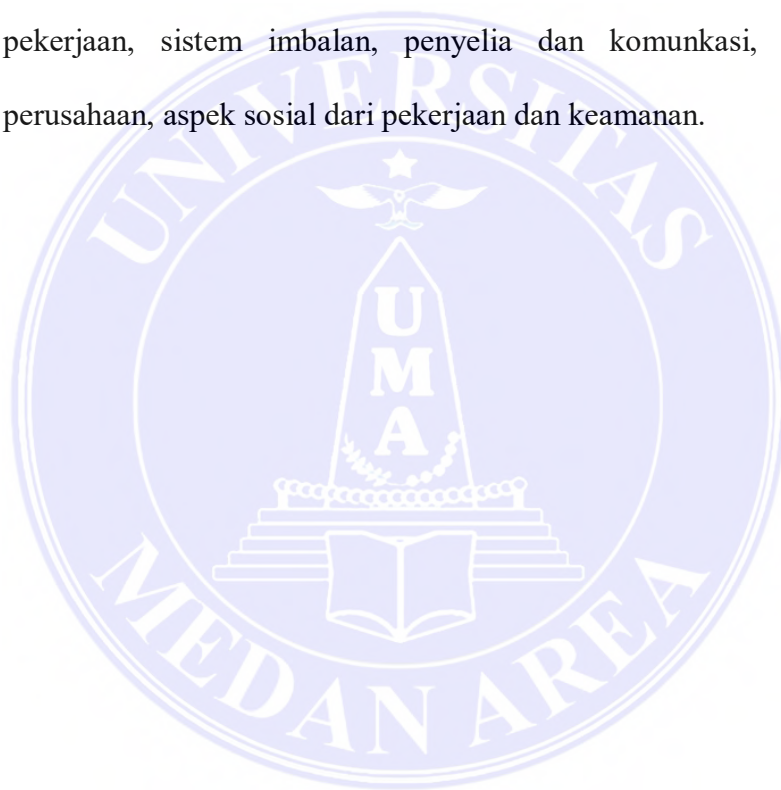
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja tergolong sedang, maka disarankan kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pengembangan karir dengan cara mengembangkan sikap positif dan minat terhadap pengembangan karir, mengikuti *training* dan *gathering* sehingga dapat mempererat keharmonisan dan kerja sama dengan tim

2. Saran Kepada Perusahaan

Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan informasi karir yang jelas agar terciptanya proses pengembangan karir yang optimal dan memberikan reward berupa pemberian promosi untuk karyawan yang bekerja dengan produktivitas kerja yang baik. Pihak PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) diharapkan lebih memperhatikan masalah yang dihadapi para karyawan bisa dengan mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir yang sudah berjalan selama ini agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

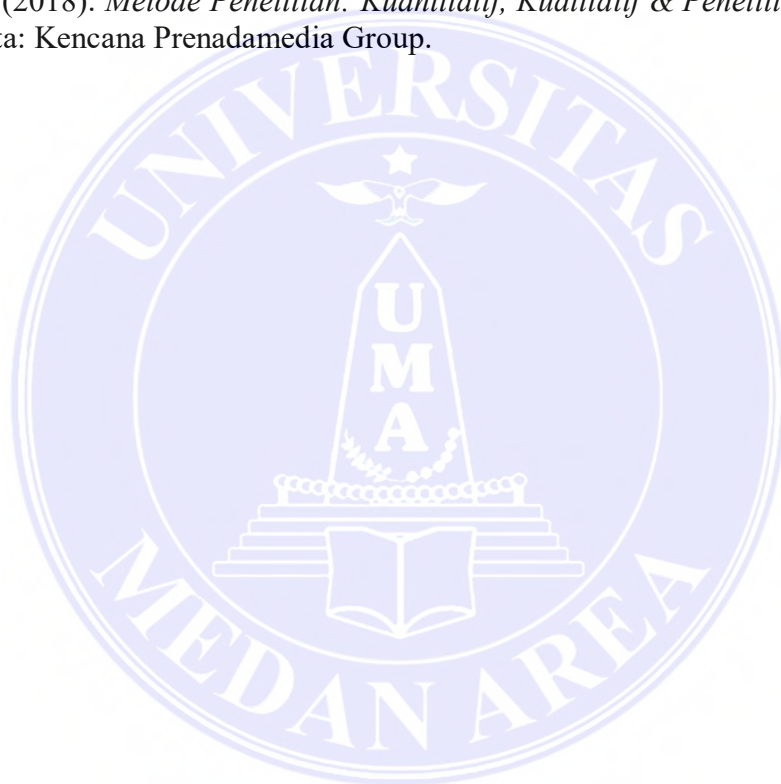
Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, diharapkan untuk menambah jumlah sampel penelitian, membedakan sampel antara karyawan tetap dengan karyawan outsourcing agar data menjadi homogen, serta menggunakan faktor lain dari kepuasan kerja, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan individu, situasi dan kondisi pekerjaan, sistem imbalan, penyelia dan komunikasi, kebijaksanaan perusahaan, aspek sosial dari pekerjaan dan keamanan.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1991). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri (edisi ke-empat)*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2012). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2015). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bahri, S., & Nisa, Y.C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18(1), hal. 9-15.
- Bianca, A., Katili, P.B., & Anggraeni, S.K. (2013). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*. 2(3), hal. 334-340.
- Cahya, K.D. 2018. Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja (Internet). Kompas.com. <
<https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>> (diakses pada 20 januari 2021).
- Diawati, M.K.P., & Sugesti, H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pelabuhan Indonesia II (persero) Cabang Cirebon. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(1), hal. 28-51.
- Handaru, A.W., Parimita, W., & Wahda, L.A.A. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *JRMSI*. 6(1), hal. 326-351.
- Jumiyati & Azlina, Y. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*. 4(4), hal. 226-238.
- Kasiram, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Kurniawan, K.Y. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global. *AGORA*. 3(2), hal. 115-120.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSO-Q*. 6(1), hal. 118-133.
- Margono. (2004). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munif, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 11(3), hal. 261-281.
- Saksono, S. (2003). *Administrasi Kepegawaian, Cetakan Kesembilan*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius.
- Septyawati, N. (2015). Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Skripsi*: Universitas Komputer Indonesia.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulastrie., & Abas, E.A. (2012). Perbedaan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Antara Wanita Menikah dan Wanita Belum Menikah (Single). *PREDICARA*. 1(2), hal. 88-92.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (edisi keempat)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, A.M. (2018). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.







LAMPIRAN A
SKALA PENGEMBANGAN KARIR

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

saya meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini secara objektif dan jujur. Tidak ada jawaban yang salah, setiap jawaban yang diberikan dapat diterima. Semua hasil yang Bapak/Ibu berikan bersifat “Rahasia” dan tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja dalam perusahaan. Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini.

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dan pahami setiap pernyataan dengan teliti.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini secara jujur dan jangan terpengaruh dengan jawaban orang lain.
3. Silahkan Bapak/Ibu memilih alternative jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang telah disediakan.

4. Pilihan jawaban terdiri dari:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa gembira dengan pekerjaan ini		✓			

5. Jika jawaban yang menjadi pilihan pertama salah, Bapak/ Ibu dapat menggantinya dengan mencoret pilihan tersebut dengan dua garis mendatar pada pilihan pertama (✓), kemudian memberikan tanda (✓) pada pembetulan jawaban yang Bapak/ Ibu anggap lebih tepat.
6. Demi kelengkapan data penelitian, silahkan Bapak/Ibu mengisi identitas diri di sudut kertas pada halaman berikutnya.

SELAMAT MENGERJAKAN & TERIMA KASIH



LAMPIRAN B
SEBARAN DATA PENGEMBANGAN KARIR

VARIABEL: PENGEMBANGAN KARIR

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	2	4	1	2	4	3	4	3	3	2	4	2	5	4	5	2	4	1	4	1	4	3	4
2	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	2	4	4	5	3	5	2	5	2	4	3	4
3	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4
4	1	4	3	3	1	3	2	5	3	2	3	4	1	4	4	5	1	4	1	4	3	5	1	4
5	2	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3
6	1	2	4	1	2	4	3	4	3	3	2	4	2	5	4	5	2	4	1	4	1	4	3	4
7	1	4	3	1	4	3	5	5	1	4	1	5	1	4	1	4	4	5	1	5	1	4	4	1
8	3	3	1	1	2	1	2	4	4	2	4	4	1	5	2	5	2	4	3	4	1	5	2	2
9	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
10	1	4	3	3	1	3	2	5	3	2	3	4	1	4	4	5	1	4	1	4	3	5	1	4
11	3	2	4	1	5	4	1	4	2	4	2	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	1	5
12	1	2	3	1	1	3	3	2	2	4	1	5	1	4	4	5	1	5	1	5	1	5	2	4
13	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
14	2	4	5	1	1	5	1	4	2	5	2	5	1	5	3	5	1	5	2	5	1	4	1	3
15	1	2	3	1	2	3	2	3	2	5	1	4	1	5	4	4	2	4	1	4	1	3	2	4
16	1	4	4	1	2	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	4	2	4
17	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4
18	1	5	5	1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	1	4	1	4	5	5
19	2	3	4	2	2	4	3	5	4	5	2	4	4	4	3	5	2	4	2	4	2	4	2	3
20	2	3	3	2	1	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	5	1	3	2	3	2	3	2	3
21	4	2	5	2	4	5	3	3	3	5	3	5	2	5	4	5	4	5	4	5	2	5	2	4
22	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	4	2	5	4	5	3	4	3	4	2	5	2	4
23	2	2	4	1	1	4	2	4	2	5	2	4	4	3	2	5	1	4	2	4	1	5	2	2
24	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
27	4	3	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
29	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
30	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
32	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
33	1	3	2	2	4	2	3	2	4	2	4	3	2	3	1	3	4	3	1	3	2	3	1	1
34	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	5	1	3	4	3	3	5	3	5	3	4	2	4
35	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
36	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	1	3
37	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	5	4	3
38	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	4	3	2
39	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	4	2	3
40	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
41	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3
42	3	3	3	2	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	2	4	2	3
43	3	3	2	1	4	2	4	3	4	2	4	4	5	3	2	3	4	4	3	4	1	4	2	2
44	4	2	2	4	4	2	3	2	5	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	3	3
45	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	5	3	4	5	4	3
46	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	2	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5
47	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	5	5	2
48	1	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	1	3	3	3	2	3
49	2	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	1	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4
50	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5



LAMPIRAN C
VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA
PENGEMBANGAN KARIR

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Scale 1: PENGEMBANGAN KARIR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	75.22	94.093	.579	.808
VAR00002	74.48	102.826	.241	.823
VAR00003	74.34	98.882	.418	.817
VAR00004	75.24	97.247	.443	.815

VAR00005	74.62	93.628	.570	.808
VAR00006	74.34	98.882	.418	.817
VAR00007	74.46	97.682	.454	.815
VAR00008	74.18	104.600	.130	.827
VAR00009	74.30	100.745	.303	.821
VAR00010	74.16	100.913	.274	.823
VAR00011	74.70	99.969	.324	.821
VAR00012	73.82	102.681	.302	.821
VAR00013	74.86	96.327	.409	.817
VAR00014	73.90	105.847	.052	.830
VAR00015	74.30	98.296	.435	.816
VAR00016	73.64	104.643	.110	.829
VAR00017	74.62	93.628	.570	.808
VAR00018	73.82	102.681	.302	.821
VAR00019	75.22	94.093	.579	.808
VAR00020	73.82	102.681	.302	.821
VAR00021	75.24	97.247	.443	.815
VAR00022	73.66	104.229	.177	.825
VAR00023	74.94	98.180	.370	.819
VAR00024	74.30	98.296	.435	.816



LAMPIRAN D
SKALA KEPUASAN KERJA

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

saya meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini secara objektif dan jujur. Tidak ada jawaban yang salah, setiap jawaban yang diberikan dapat diterima. Semua hasil yang Bapak/Ibu berikan bersifat “Rahasia” dan tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja dalam perusahaan. Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini.

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dan pahami setiap pernyataan dengan teliti.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini secara jujur dan jangan terpengaruh dengan jawaban orang lain.
3. Silahkan Bapak/Ibu memilih alternative jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang telah disediakan.
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - KS = Kurang Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa gembira dengan pekerjaan ini		✓			

5. Jika jawaban yang menjadi pilihan pertama salah, Bapak/ Ibu dapat menggantinya dengan mencoret pilihan tersebut dengan dua garis mendatar pada pilihan pertama (✓), kemudian memberikan tanda (✓) pada pembetulan jawaban yang Bapak/ Ibu anggap lebih tepat.
6. Demi kelengkapan data penelitian, silahkan Bapak/Ibu mengisi identitas diri di sudut kertas pada halaman berikutnya.

SELAMAT MENGERJAKAN DAN TERIMA KASIH

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

Divisi :

Pernah Pengembangan Karir : PERNAH / TIDAK PERNAH

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tantangan pekerjaan yang ada membuat saya semakin bersemangat kerja					
2.	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang sulit					
3.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang diberikan					
4.	Minimnya tantangan pekerjaan yang ada membuat saya bosan bekerja					
5.	Saya berada di divisi yang diinginkan					
6.	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik					
7.	Saya menerima penghasilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan					
8.	Pekerjaan dan tanggung jawab yang saya emban tidak sesuai dengan penghasilan yang diterima					
9.	Pembagian insentif di perusahaan sudah adil					
10.	Setiap bulan, penghasilan yang saya terima sering terlambat dari waktu yang telah ditetapkan					
11.	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi saya untuk berkembang					
12.	Saya tidak mendapatkan <i>reward</i> atas prestasi yang dicapai					
13.	Fasilitas yang saya terima sudah mencukupi					
14.	Saya tidak menerima jaminan sosial dari perusahaan					
15.	Atasan senantiasa memberikan arahan kepada bawahan					
16.	Saya tidak diberikan bimbingan dalam menyelesaikan pekerjaan yang kurang dimengerti					
17.	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
18.	Saya kurang tertarik untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
19.	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik					
20.	Rekan kerja saya kurang peduli jika dibutuhkan					
21.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lain					
22.	Saran yang saya berikan tidak pernah didengarkan oleh rekan kerja					
23.	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
24.	Saya selalu diberikan tugas yang banyak oleh atasan					
25.	Saya selalu diberikan kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan tugas pekerjaan					
26.	Selama bekerja kemampuan saya tidak berkembang					



VARIABEL: KEPUASAN KERJA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	3	2	3	2	4	5	1	4	1	5	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5
2	4	1	2	4	1	5	4	2	2	1	4	3	4	2	4	3	5	2	5	2	5	1	5	5	5	5	4
3	4	1	2	2	2	4	4	3	3	1	4	3	2	2	4	2	5	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4
4	5	1	3	4	1	5	3	3	1	1	3	3	5	3	5	1	5	1	5	1	5	1	4	3	5	3	3
5	4	2	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	3	3
6	4	3	2	3	2	4	5	1	4	1	5	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	5
7	5	1	1	4	1	5	4	1	4	1	3	3	3	1	4	2	5	1	5	1	5	1	3	3	4	4	4
8	4	2	1	4	2	5	4	3	4	1	4	5	4	1	4	2	5	1	4	1	5	2	5	4	4	4	4
9	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
10	4	3	2	3	2	4	5	1	4	1	5	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	5
11	4	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	5	1	5	4	4	4	5
12	3	1	1	3	1	3	4	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	3	3	1	5	4	4	4	4
13	4	2	2	4	3	4	4	3	3	1	5	2	3	2	4	3	4	2	5	3	4	3	4	3	3	4	4
14	5	1	1	2	1	5	5	2	5	1	5	2	5	1	4	1	5	1	5	3	5	1	5	4	5	5	5
15	3	1	1	2	1	5	3	2	2	1	5	3	4	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	4	3	3	3
16	4	2	1	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	4	2	4	3	2	3	3
17	4	3	5	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
19	4	2	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	2	5	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4
20	5	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	5	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4
21	4	2	1	3	2	5	5	4	5	3	4	1	5	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	3	5	5	5
22	5	2	1	2	2	5	5	3	5	2	3	1	5	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	3	5	5	5
23	5	2	1	5	1	4	5	2	5	4	5	2	3	1	5	1	5	2	4	2	4	1	5	2	5	5	5
24	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
25	4	3	1	3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5
26	4	5	3	2	3	3	3	5	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4
28	5	1	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	5	5
29	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
30	4	1	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	4	2
31	4	2	4	3	1	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	2	5	4	4	1	2	4	3	4	4
32	3	3	3	2	2	2	4	2	4	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4
33	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
34	5	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
35	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
36	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
37	5	4	2	2	2	3	3	1	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3
38	5	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4
39	5	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4
40	4	2	4	3	2	1	3	1	4	2	3	3	2	4	2	2	1	2	4	3	1	2	1	2	4	3	3
41	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4
42	4	2	2	1	4	2	5	3	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	3	2	4	1	3	3	5	5
43	5	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	3	5	4	3	2	1	2	2	3	3
44	4	2	1	3	2	3	5	3	4	2	4	3	4	1	4	2	3	1	4	3	3	2	4	2	3	5	5
45	5	3	3	2	2	4	5	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	5	2	4	2	4	2	3	5	5
46	4	2	2	1	4	3	2	1	2	1	4	2	5	2	3	1	4	1	3	1	3	4	4	3	5	2	2
47	5	2	2	3	3	4	4	2	3	3	5	3	4	2	5	4	3	2	4	2	4	3	3	2	4	4	4
48	5	1	3	4	3	4	2	1	4	2	3	2	5	3	4	3	4	2	5	3	4	3	5	4	4	2	2
49	4	2	3	1	1	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	1	4	2	3	1	4	2	5	4	4
50	4	2	2	2	2	4	2	1	3	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2



Scale 2:KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	76.9200	113.667	.170	.808
VAR00002	78.7800	110.910	.201	.808
VAR00003	78.6400	106.970	.339	.802
VAR00004	78.2600	107.911	.367	.801
VAR00005	78.7000	107.602	.334	.802
VAR00006	77.4600	108.131	.371	.800

VAR00007	77.2200	107.889	.407	.799
VAR00008	78.5600	106.047	.395	.799
VAR00009	77.6600	110.392	.239	.806
VAR00010	78.8800	109.496	.242	.807
VAR00011	77.2800	108.124	.372	.800
VAR00012	78.5000	111.398	.225	.807
VAR00013	77.5400	106.743	.427	.798
VAR00014	78.6400	106.970	.339	.802
VAR00015	77.6600	107.821	.394	.800
VAR00016	78.5800	107.514	.360	.801
VAR00017	77.3800	107.955	.325	.803
VAR00018	78.8400	106.015	.469	.796
VAR00019	77.0200	107.857	.479	.797
VAR00020	78.6200	109.098	.346	.802
VAR00021	77.4600	108.131	.371	.800
VAR00022	78.7000	107.602	.334	.802
VAR00023	77.4600	110.458	.214	.808
VAR00024	78.0200	108.102	.447	.798
VAR00025	77.5000	111.276	.216	.807
VAR00026	77.2200	107.889	.407	.799



NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PENG_KARIR	KEP_KERJA
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	49.90	53.40
	Std. Deviation	15.516	12.806
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.053
	Positive	.097	.053
	Negative	-.063	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z		.687	.374
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733	.999



LINEARITAS**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEP_KERJA * PENG_KARIR	4379.080	31	141.261	1.155	.382
Between Groups					
Linearity	2802.717	1	2802.717	22.921	.000
Deviation from Linearity	1576.363	30	52.545	.430	.980
Within Groups	2201.000	18	122.278		
Total	6580.080	49			

Measures of Association

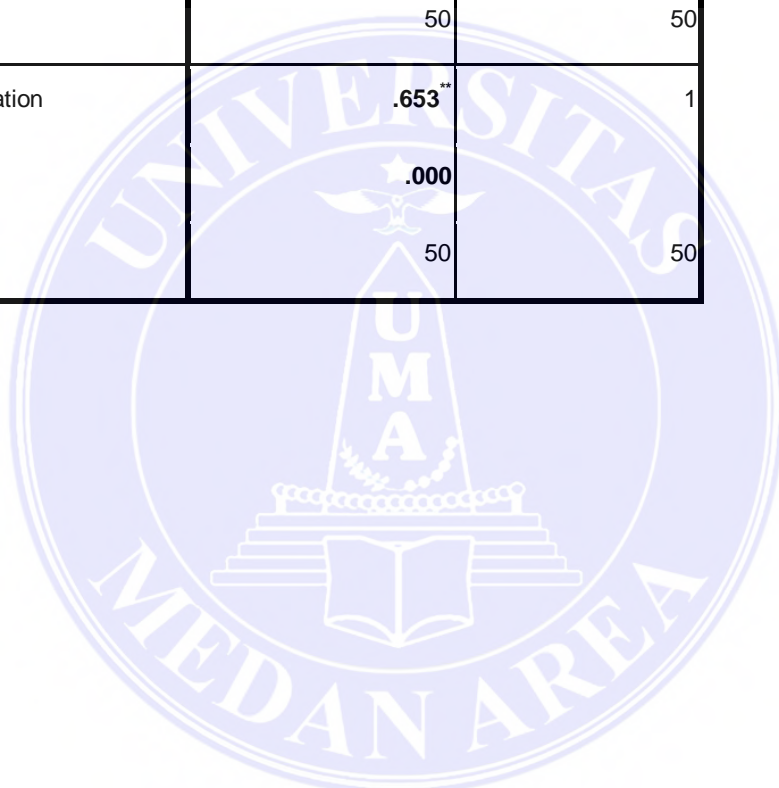
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KEP_KERJA * PENG_KARIR	.653	.426	.816	.666



KORELASI PEARSON

Correlations

	PENG_KARIR	KEP_KERJA
Pearson Correlation	1	.653**
Sig. (1-tailed)		.000
N	50	50
Pearson Correlation	.653**	1
Sig. (1-tailed)	.000	
N	50	50





LAMPIRAN J
SURAT KETERANGAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Karam Nomor 1 Medan Estimasi ☎ (061) 7550188, 7388870, (384)340 ✉ (081) 7368012 Medan 20222
 Kampus II : Jalan Selebari Nomor 77, Jalan So. Suroyo Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ✉ (081) 8226331 Medan 20422
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medan@uma.ac.id

Nomor : GR9/FPSW01.10/VIII/2020 Medan, 11 Agustus 2020
 Lampiran : -
 (1 file) : Pengambilan Data

Yth. Pimpinan Pelindo I (Persero)
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Nabillah Siti Hajar
 NPM : 168600355
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), Jl. Lingkar Pelabuhan No. 1 Belawan Medan 20411** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)"**.

Sebelum kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin**.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Juli Alfian, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Yth
- Asist



Dipindai dengan CamScanner



SURAT KETERANGAN

Nomor : KP-41/19/13/PI-20-TU

Senior Vice President Umum pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area sebagai berikut :

Nama : Nabillah Siti Hajar
Jurusan : Ilmu Psikologi

Benar telah selesai melaksanakan Riset di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), sesuai surat Persetujuan Riset dari kami Nomor : KP.41/18/9/PI-20.TU pada tanggal 31 Agustus 2020.

Demikian surat keterangan ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada tanggal : 29 September 2020

M. ERIANSYAH
DIREKTUR SDM DAN UMUM
SENIOR VICE PRESIDENT UMUM
KANTOR PUSAT

GRHA PELINDO SATU
Jl. Lingkar Pelabuhan No.1, Balaiwan
Medan 20411
Telp. (061) - 41000955 (Harding)
Fax. (061) - 88800058
E-mail : peabuhan1@pelindo1.co.id
Website : www.pelindo1.co.id