

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN**

CV. BINTANG BERSINAR JAYA MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

BINSAR PARMONANGAN SIMATUPANG

17.860.0051



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

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 22/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/6/22

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Pengembangan Karir Dengan
Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Bintang
Bersinar Jaya Medan

Nama Mahasiswa : Binsar Parmonangan Simatupang

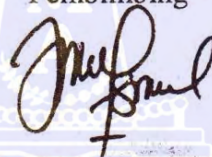
Nim : 178600051

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing



Shirley Melita S. Meliala, M.Psi., Psikolog

Mengetahui

Kepala Bagian


(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)
(Hasanuddin, Ph.D)

Tanggal Sidang Meja Hijau

31 Maret 2022

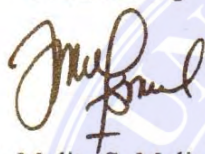
SKRIPSI

HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CV. BINTANG BERSINAR JAYA MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh
BINSAR PARMONANGAN SIMATUPANG
17.860.0051

Telah dipertahankan di Medan Dewan Penguji
Pada tanggal, 31 Maret 2022
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



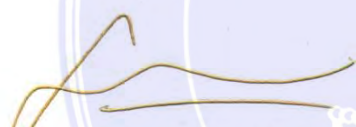
(Shirley Melita S. Meliala, M.Psi)

Ketua



(Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi)

Sekretaris



(Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Penguji Tamu



(Laili Alfita, S.Psi., MM., M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah Satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal, 31 Maret 2022

Kepala Bagian




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

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area




(Huseinudin, PhD)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Binsar Parmonangan Simatupang

NIM : 178600051

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan memperoleh gelar akademik di suatu lembaga pendidikan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil penulis lain maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/ sanksi hukum yang berlaku.

Medan 31 Maret 2022



NPM 178600051

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Binsar Parmonangan Simatupang
NPM : 178600051
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan 31 Maret 2022

Yang menyatakan



(Binsar Parmonangan Simatupang)

MOTTO

“Segala perubahan bermula dari ilmu, jika ingin mengubah dunia pelajarilah ilmu dan pergunakan untuk segala sesuatu yang tidak hanya bermanfaat untuk dirimu sendiri tetapi juga orang banyak.”

(Nelson Mandela)

“Manfaatkan waktumu sebaik mungkin jangan menyia-nyiakkan waktu yang ada sebab waktu tidak bisa kita ulang kembali.”

(Binsar Parmonangan Simatupang)

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur

Terimakasih atas segala kasih dan anugerah yang diberikan Tuhan Yesus Kristus

Sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis tugas akhir ini.

Tugas akhir ini sepenuhnya peneliti persembahkan untuk kedua orang tua yang paling hebat dan paling kuat yang peneliti miliki.

Berkat doa , harapan dan dukungan yang selalu kalian berikan membuat peneliti terus berusaha dan pantang menyerah untuk mencapai mimpi sehingga menyelesaikan tugas akhir ini hingga dapat selesai sampai titik ini,

Terimakasih atas segala pengorbanan dan didikan yang telah kalian berikan kepada peneliti semoga peneliti dapat membanggakan kalian.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh karena kasih karunia, berkat kemurahan dan pertolongan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Bintang Bersinar Jaya Medan” Adapun penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang terlibat secara langsung dalam mengerjakan skripsi ini. Skripsi ini saya dedikasikan untuk semua pihak yang telah banyak membantu yaitu:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Ibu Shirley Melita S.Meliala, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti.
6. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti hingga saat ini dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
7. Kepada Ibu dan Ayah saya tercinta yang selalu memenuhi kebutuhan saya, memberikan kasih sayang, doa dan memotivasi saya hingga saat ini.
8. Kepada seluruh keluarga saya yang telah memberikan dukungan dan semangat.
9. Kepada Trifena Sinaga S.A.P dan seluruh sahabat saya yang saling menyemangati, menguatkan dan memotivasi sampai akhir penulisan skripsi ini

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini dan semoga bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.

Medan 31 Maret 2022

Peneliti

(Binsar Parmonangan Simatupang)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Binsar Parmonangan Simatupang
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 10 Mei 1995
Agama : Kristen
Alamat : Jln. Perumahan Puri Anom Asri Blok AA No 12
Pekerjaan : -
Kode Pos : 20353
Nomor Ponsel : 081220289667
E-mail : binsarparmonangan131@gmail.com
Jenjang Pendidikan Formal : S1

Medan, 31 Maret 2022

DAFTAR ISI

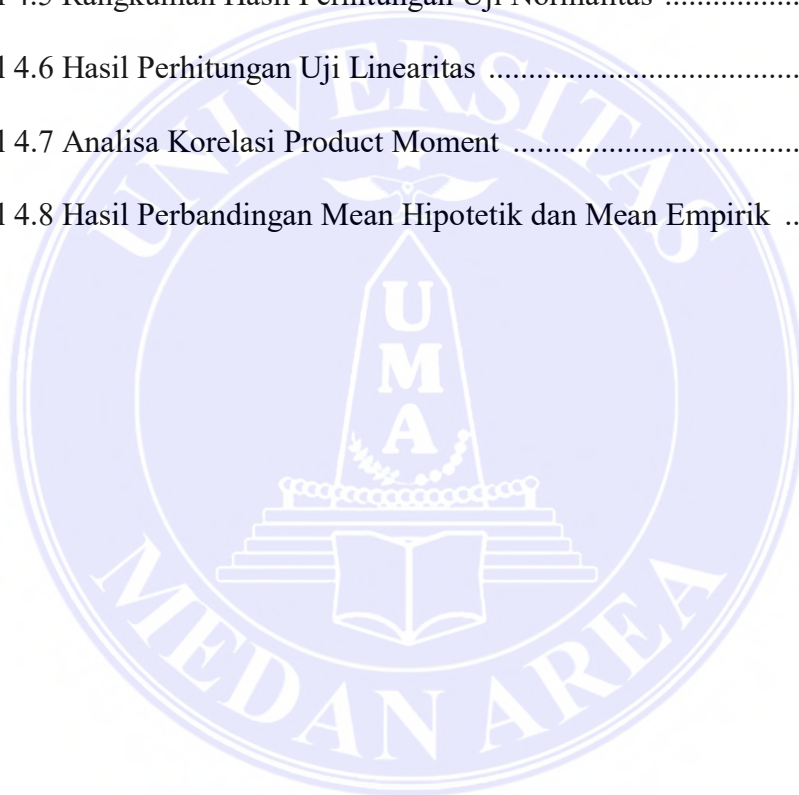
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kepuasan Kerja.....	8

1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	9
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja....	12
4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	19
5. Ciri-ciri karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja rendah.....	23
B. Pengembangan Karir	23
1. Pengertian Pengembangan Karir	23
2. Aspek Pengembangan Karir	24
3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	27
C. Hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja	31
D. Kerangka Konseptual.....	33
E. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Tipe Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Validitas dan Reliabilitas.....	38
G. Metode Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	41
B. Persiapan Penelitian	42
1. Persiapan Administrasi	42
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	43
C. Pelaksanaan Penelitian	46

1. Hasil Uji Coba Skala Pengembangan Karir	47
2. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja	49
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	51
1. Uji Asumsi	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Linearitas	53
2. Hasil Uji Hipotesis	53
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik....	54
a. Mean Hipotetik	54
b. Mean Empirik	55
c. Kriteria	55
E. Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Aitem Skala Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba	44
Tabel 4.2 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	46
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Skala Pengembangan Karir Setelah Uji coba ..	48
Tabel 4.4 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	50
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	52
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Linearitas	53
Tabel 4.7 Analisa Korelasi Product Moment	54
Tabel 4.8 Hasil Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Skala Pengembangan Karir	56
Gambar 4.2 Kurva Distribusi Normal Skala Kepuasan Kerja	56



DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran A Alat Ukur Penelitian.....	64
1. Skala pengembangan karir.....	68
2. skala kepuasan kerja	70
B. Lampiran B Distribusi Skor Skala Pengembangan Karir Dan Kepuasan kerja.....	72
C. Lampiran C Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Item Skala Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja.....	79
D. Lampiran D Hasil Uji Normalitas Dan Linieritas Aitem Skala Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja.....	83
E. Lampiran E Hasil Uji Korelasi Product Moment Aitem Skala Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja.....	85
F. Lampiran F Surat Keterangan Bukti Penelitian	86
G. Lampiran G Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	88

ABSTRAK

BINSAR PARMONANGAN SIMATUPANG

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN**

CV. BINTANG BERSINAR JAYA MEDAN

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah ada hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasi. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan yang berjumlah 50 orang karyawan, teknik pengambilan sampel dengan cara *total sampling* dan sampel penelitian sebanyak 50 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala pengembangan karir yang terdiri dari 32 aitem ($\alpha = 0.832$), skala kepuasan kerja yang terdiri dari 32 aitem ($\alpha = 0.878$). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif pengembangan karir dengan kepuasan kerja yang artinya semakin positif pengembangan karir maka semakin tinggi pula kepuasan kerja namun berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi karena nilai signifikansi ($p = 0.069 > 0.05$) dengan demikian hipotesis penelitian ditolak, Hal ini dibuktikan melalui perhitungan *r Product Moment* dengan nilai hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja didapatkan koefisien korelasi 0.260 Koefisien korelasi dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar 0,260 Ini menunjukkan bahwa hubungan X dengan Y sebesar 26%. Nilai rata-rata empirik variabel pengembangan karir = 96.50 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 72 nilai SD nya 8.087 Kemudian nilai rata-rata empirik kepuasan kerja = 98.32 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 75 serta nilai SD nya 9.23. kepuasan kerja yang tinggi akibat dari pengembangan karir yang positif yang dirasakan oleh karyawan.

Kata kunci : Pengembangan karir, Kepuasan kerja, Karyawan

ABSTRACT

BINSAR PARMONANGAN SIMATUPANG

CORRELATION BETWEEN CAREER DEVELOPMENT AND JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES

CV. BINTANG BERSINAR JAYA MEDAN

Faculty Of Psychology

Universitas Medan Area

2022

This study aims to determine and empirically test whether there is a correlation between career development and job satisfaction for employees of CV. The Shining Star of Jaya Medan. The method used in this study is a quantitative correlation research method. The subjects in this study were employees of the production division at CV. Bintang Bersinar Jaya Medan, totaling 50 employees, the sampling technique was total sampling and the research sample was 50 employees. The measuring instrument used is a career development scale consisting of 32 items ($\alpha = 0.832$), a job satisfaction scale consisting of 32 items ($\alpha = 0.878$). The hypothesis in this study is that there is a positive correlation between career development and job satisfaction, which means that the more positive career development, the higher job satisfaction. because the significance value ($p = 0.069 > 0.05$) thus the research hypothesis is rejected, this is evidenced by the calculation of r Product Moment with the value of the correlation between career development and job satisfaction, the correlation coefficient is 0.260. The correlation coefficient of the correlation between the independent variable X and the dependent variable Y is of 0.260 This shows that the correlation between X and Y is 26%. The empirical mean value of the career development variable = 96.50 while the hypothetical average value of 72 is the SD score of 8087. Then the empirical average value of job satisfaction = 98.32 while the hypothetical average value is = 75 and the SD value is 9.23. high job satisfaction as a result of positive career development felt by employees.

Keywords: *Career development, Job satisfaction, Employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Menurut Priansa (2019), setiap manusia memiliki *spirit* (roh) keberhasilan yaitu semangat murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Hal inilah yang membuat seseorang memiliki perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya, yang kemudian akan berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, dan produktif dengan harapan akan memperoleh kepuasan dan memenuhi kebutuhan hidupnya melalui semuanya itu.

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan sekaligus menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Karyawan yang sudah terpenuhi kebutuhannya merasa diri mereka memperoleh kepuasan atas pekerjaannya, oleh karena itu perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan tidak

meninggalkan perusahaan dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan tetapi sebaliknya karyawan menjadi produktif dan membuat perusahaan menjadi lebih maju.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik kerja yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly (2010), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka dan sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sejalan dengan itu, menurut Priansa (2014), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/ tidak senang, suka/tidak suka, sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama bagi karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hal itu sangat bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Roy dan Byars (dalam Priansa, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif sementara tingkat kepuasan yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran dan kemuduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif dan mendorong karyawan saling kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan namun dampak ketidakpuasan seorang karyawan mengakibatkan perilaku negatif seperti ketidakhadiran/ atau kemangkiran, pindah kerja,

melarikan diri dari pekerjaan, kelelahan emosional, bahkan melakukan perilaku kontraproduktif yaitu sengaja merugikan perusahaan dengan cara penyerangan terhadap rekan kerja, sabotase dan pencurian yang tentunya akan merugikan dan menghambat tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

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

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

Menurut Priansa (2019), sasaran pengembangan karir adalah meningkatkan efektivitas karir karyawan yang meliputi empat karakteristik utama, yaitu kinerja, sikap, adaptabilitas dan identitas. Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa apabila pengembangan karir karyawan sesuai harapannya maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dan efektif. Sebaliknya, apabila pengembangan karir karyawan berbeda dengan harapannya maka karyawan tersebut akan bekerja biasa saja, tidak ada perkembangan dan bekerja sesuka hatinya seperti mogok kerja, absen, bahkan puncaknya yaitu keluar dari perusahaan.

Penelitian ini mengambil subjek di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan yang beralamat di Jalan PT Indo Pasar V Patumbak, dari hasil observasi yang dilakukan pada karyawan bagian produksi di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan didapat bahwa karyawan memiliki masalah pada kepuasan kerja hasil tersebut dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang ingin keluar dari perusahaan tersebut jika ada pekerjaan yang lebih baik. Berikut wawancara pada beberapa karyawan bagian produksi pada tanggal 15 Desember 2020

“....ya ginilah dek kerjanya, mengangkat bahan-bahan baku dari truk untuk diolah menjadi pakan ternak ke mesin pengolahnya, setelah diolah di mesin kami memasukkan ke dalam goni dan kami susun pakannya lagi ke truk, kami rata-rata bisalah mengangkat bahan baku sekitar 5 ton setiap harinya adek liatlah tempatnya pun panas, bising, berabu jugakan da kekgitu gajipun ga seberapa padahal capek, makanya abang juga ga puas kerja disini, kadang aku datang terlambat, sering juga absen karena capek kali dek kerja disini....” (15 Desember 2020).

Di hari yang sama peneliti juga melakukan wawancara kepada karyawan bagian produksi di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan yaitu:

“.... Kemampuan abang ya gini ajalah ngandalin tenaga aja, abang cuman bisa ngangkat bahan untuk diolah ke mesin, dan memasukkannya ke goni dan menjahitnya kemudian disusun ke gudang, capek pastilah dek, sebenarnya abang ga puas kerja disini cuman mau cari kerjaan yang lain pun susah juga karna kemampuan abang kan cuman ini aja tapi kalau ada kerjaan lain yang sesuai kemampuan abang mau jugalah pindah dari sini....”(15 Desember 2020).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut didapat bahwa karyawan merasa tidak puas bekerja di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan hal ini dapat dilihat bahwa karyawan tersebut berniat untuk pindah atau keluar dari CV. Bintang Bersinar Jaya Medan dengan adanya hasil tersebut memperkuat peneliti untuk mengambil variabel permasalahan yang akan diteliti berdasarkan dengan fenomena yang terjadi dalam organisasi tersebut yaitu terjadi ketidkpuasan karyawan dalam bekerja di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan.

Berdasarkan uraian di atas kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan, salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan karyawan menurut Herzberg (dalam, Priansa 2019) yaitu dengan melakukan pengembangan karir, pimpinan harus melakukan pengembangan karir dan prosedur evaluasi kinerja karyawan yang jelas, hal ini untuk menunjang sistem promosi yang transparan dan adil dengan begitu karyawan memahami dengan baik apa yang dituju dan apa yang akan diperoleh jika mampu meraih tujuan tersebut. Adanya pengembangan karir akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya, sehingga memberikan kemajuan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Pengembangan Karir Dengan kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan ”.

B. Identifikasi Masalah

Bekerja merupakan suatu keharusan dalam kehidupan manusia, dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya melalui gaji yang diterimanya, dengan bekerja juga seseorang dapat memperoleh status sosial dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya yang membuatnya merasa puas, alasan tersebut membuat seseorang untuk bekerja.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya hal ini karena kebutuhan karyawan juga berbeda-beda. Oleh karena itu penting untuk mengetahui kepuasan karyawan karena dengan mengetahuinya maka karyawan akan bekerja dengan maksimal dan membawa kemajuan bagi perusahaan. Dan menjauhkan karyawan dari hal negatif yang dapat merugikan perusahaan.

Adanya pengembangan karir di suatu perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal hal ini karena karyawan ingin mendapat gaji yang lebih tinggi dan status sosial yang lebih tinggi juga namun pengembangan karir yang dilakukan harus secara jujur dan terbuka sehingga membuat karyawan lebih semangat untuk memperolehnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang diberikan kepada beberapa karyawan bagian produksi di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan maka dapat diidentifikasi terjadinya ketidakpuasan kerja pada karyawan bagian produksi hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang ingin keluar dari perusahaan, karyawan sering datang terlambat dan sering absen. kemampuan yang terbatas dan tidak ada peluang untuk berkembang yang membuat karyawan kurang puas dengan pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Untuk memperkecil cakupan penelitian ini, maka peneliti membatasi penelitian ini yaitu menjadikan karyawan bagian produksi sebagai objek penelitian yang berjumlah 50 orang karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “Apakah ada hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan?”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan ilmu kepada ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan agar dijadikan sebagai sumber-sumber dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal ini sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Menurut Roy dan Byars (dalam Priansa, 2019) kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran dan kemunduran bagi perusahaan, secara cepat maupun perlahan.

Robbins (dalam Priansa, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. George dan Jones (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Howel dan Dipboye (1986) (dalam Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan

kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Secara singkat tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Locke (dalam Munandar, 2001) mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Dari batasan Locke diatas dapat diketahui bahwa ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh karyawan selanjutnya nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu kebutuhan-kebutuhan dasar dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2001) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka

mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah yang dilihat didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Karyawan akan menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti 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. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Selanjutnya menurut As'ad (2001) aspek-aspek kepuasan kerja yaitu:

- a. Aspek individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Aspek sosial, meliputi hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Aspek utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, dan hubungan sosial.

Sejalan dengan pendapat ahli di atas aspek-aspek kepuasan kerja menurut Gilmer (dalam Asa'ad 2004) yaitu:

- a. Keamanan kerja, aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang. yakni ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- c. Gaji, gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.

- d. Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyalinan, kantin dan tempat parkir.
- e. Komunikasi, yang lancar antar karyawan dengan atasan 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.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan, karyawan menjadi asset penting bagi perusahaan sehingga perusahaan mengalami kemajuan. Menurut Herzberg (dalam Priansa, 2019) upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor pemelihara. Kedua faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

1. Faktor Pemuas

Yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk berprestasi, yang bersumber dari dalam diri karyawan (motivasi instrinsik) untuk dapat meningkatkan kemampuan motivasi intrinsi maka pimpinan perusahaan perlu memenuhi faktor pemuas antara lain:

a. Pengembangan Karir (*The Possibility Of Growth*)

Pimpinan harus melakukan pengembangan jenjang karir dan prosedur evaluasi kinerja pegawai yang jelas. Hal ini digunakan untuk menunjang sistem promosi yang transparan dan adil dengan adanya transparansi tersebut maka karyawan memahami dengan baik apa yang seharusnya dituju dan apa yang diperolehnya jika mampu meraih tujuan tersebut.

b. Prestasi Yang Diraih (*Achievement*)

Pimpinan perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuannya karena karyawan pada dasarnya menginginkan hal yang baik oleh karena itu harus diyakini bahwa karyawan tersebut telah berada di tempat yang pas untuk bekerja sesuai kemampuan, dan bakatnya.

c. Pengakuan Orang Lain (*Recognition*)

Setiap karyawan ingin diakui prestasinya dalam pekerjaan, pimpinan harus lebih aktif memuji keberhasilan karyawan jika karyawan tersebut berhasil dalam pekerjaannya namun jangan terkesan memaksakan dan berlebihan.

d. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Kepuasan karyawan akan meningkat jika mereka mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Pemimpin perusahaan harus memberikan kebebasan yang cukup dan kekuatan untuk menanggung pekerjaannya sehingga mereka merasa memiliki hasilnya.

e. Peluang Untuk Maju (*Advancement*)

Pimpinan perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk maju hal tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan harus diberikan

kesempatan untuk berperan dalam organisasi. Seperti memberikan kesempatan memberikan masukan terhadap sesuatu mengenai perusahaan.

f. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work Itself*)

Pimpinan harus mampu membuat karyawan percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan penting dan tugas yang mereka lakukan sangat berguna bagi perusahaan.

2. Faktor Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan faktor tersebut antara lain:

a. Kompensasi

Pimpinan harus mengembangkan sistem kompensasi yang sesuai dengan penilaian kinerja, akan tercipta keadilan dan transparansi

b. Keamanan dan Keselamatan Kerja

Pimpinan harus mampu memenuhi rasa aman karyawannya, seperti dengan penyediaan asuransi dan pengobatan gratis

c. Kondisi Kerja Karyawan

Kondisi kerja karyawa harus memenuhi standar yang nyaman seperti musholla, toilet dsb.

d. Prosedur Organisasi

Prosedur kerja yang mendukung keadilan, transparansi, pengembangan karir, wewenang, dan kompensasi.

e. Supervisi Hubungan Interpersonal

Mutu supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantaranya pimpinan, rekan kerja, maupun karyawan dengan level lebih rendah harus mampu menciptakan komunikasi personal dan proses sosialisasi kebijakan perusahaan sehingga dimengerti dengan baik oleh seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan.

Selanjutnya Greenberg dan Baron (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor yang mempengaruhi secara individual maupun faktor yang mempengaruhi secara organisasional seperti berikut ini:

1. Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Individu

Yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu yang membedakan antara satu individu dengan individu yang lain yang mampu menentukan tingkat kepuasan kerja yang disarankan

a. Kepribadian

Merupakan cara individu untuk berpikir, bertindak laku, dan menyangkut perasaan yang dimilikinya. Kepribadian merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai yang dirasakan individu sebagai karyawan.

b. Nilai-Nilai Yang Dimiliki Individu

nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena nilai dapat merefleksikan keyakinan pegawai mengenai kinerja dan bagaimana karyawan bertindak laku dalam pekerjaannya.

c. Pengaruh Sosial dan Kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya, individu yang memiliki kesejahteraan yang tinggi cenderung tidak puas jika mendapatkan gaji yang rendah,

Kebudayaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, individu yang tinggal dilingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan upah atau gaji yang tinggi.

d. Minat dan Keterampilan

Jika individu bekerja sesuai minatnya maka individu akan merasa puas. Kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antara pekerjaan, minat karyawan dan jurusannya. Semakin sesuai ketiganya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dan karyawan akan puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

e. Usia dan Pengalaman Kerja

Pada awal bekerja karyawan cenderung puas karena merasa tertantang dalam bekerja namun setelah beberapa tahun bekerja biasanya karyawan akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut karena karyawan tersebut mengalami stagnasi merasa dirinya tidak maju dan berkembang

f. Jenis Kelamin

Biasanya pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Dan wanita

memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan dengan pria.

g. Intelegensi

Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi juga mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih rendah.

h. Status dan Senioritas

Semakin tinggi posisi pegawai dalam level perusahaan maka kepuasan yang dirasakannya akan meningkat. Karena karyawan dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya lebih tinggi.

2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Faktor-faktor tersebut yaitu:

a. Situasi Dan Kondisi Pekerjaan

Situasi pekerjaan disini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara perusahaan memperlakukan karyawannya serta imbalan gaji yang didapat.

b. Sistem Imbalan

Sistem ini mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan dan promosi didistribusikan. Kepuasan kerja karyawan dapat timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil. Dan sesuai gajinya yang diterima dengan yang dipersepsikan oleh karyawan

c. Supervisi dan Komunikasi

Karyawan yang percaya bahwa supervisor adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, dan menghargai karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi. Komunikasi merupakan aspek lain dari supervisor yang memiliki kualitas yang baik

d. Pekerjaan

Karyawan akan puas jika dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang menarik. Memberikan kesempatan belajar, dan pemberian tanggungjawab

e. Keamanan

Adanya rasa aman menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman karyawan dapat menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk bertahan dalam pekerjaannya.

f. Kebijakan Organisasi

Karyawan yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijakan organisasi cenderung akan merasa tidak puas.

g. Sosial Pekerjaan

Kebutuhan-kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasa apa yang mereka kerjakan memberikan kontribusi terhadap perusahaan akan merasa puas.

h. Kesempatan Jenjang Karir dan Promosi

Kesempatan untuk pengembangan karir dan dipromosikan akan menjadi stimulus bagi kepuasan kerja karyawan dalam berbagai level pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir.

4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja, dan *turnover* tetapi juga variabel *non* kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja:

1. Dampak Terhadap Produktifitas

Robbins (2006) menyatakan bahwa produktifitas kerja karyawan mengarahkan karyawan pada kepuasan kerja. Jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan akan menghargai produktivitas tersebut. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji atau promosi yang kemudian dapat menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dapat dikatakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dikenal juga dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

3. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan karyawan untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Karyawan yang tidak menyukai pekerjaan akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu dengan cara berhenti atau keluar dari perusahaan, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

a. Ketidakhadiran/kemangkiran (*absenteeism*)

Ketidakhadiran adalah fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dengan meningkatkan biaya karyawan. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap karyawan yang sedang tidak masuk, karyawan tetap dibayar, hal ini menyebabkan meningkatnya biaya untuk karyawan pembantu. Jika tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi, biaya juga bisa tinggi.

b. Pindah kerja (*Turnover*)

Pindah kerja adalah hal yang sangat merugikan perusahaan mengingat banyaknya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut karyawan sebagai pengganti karyawan yang keluar. Pindah kerja merupakan tindakan

yang merupakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Burnout

Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Pegawai dalam keadaan burnout mengalami gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Maslach dan Jackson (Spector, 1997) menyatakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga komponen.

- a. Dispersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain
- b. *Emotional exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya natusias untuk bekerja
- c. Berkurangnya personal accomplishment, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

Kelelahan emosional merupakan reaksi terhadap perasaan negative karyawan ketika pekerjaannya tidak memuaskan.

5. Kesehatan Mental dan Fisik

Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau rentang kehidupan. Kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada setiap level jabatan, persepsi dari karyawan bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-

kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan level jabatan

6. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counter productive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan perusahaan. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap perusahaan, sabotase, dan pencurian. Perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

7. Kepuasan Hidup

Antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor untuk memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat kita ketahui ada banyak dampak-dampak yang terjadi jika terjadi kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan yaitu jika karyawan puas maka karyawan tersebut akan bekerja secara produktif, dan saling membantu dengan rekan yang lain, namun jika karyawan tersebut tidak puas maka karyawan tersebut akan menimbulkan perilaku menghindar seperti sering absen dan bahkan meninggalkan pekerjaan dan pindah kerja, dan kelelahan emosi yang membawa pengaruh buruk bagi perusahaan oleh karena itu sangat perlu untuk

memperhatikan kepuasan karyawan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

5. Ciri- Ciri Karyawan Memiliki Kepuasan Kerja Yang Tinggi Dan Kepuasan Rendah

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Herzberg (1959) yaitu: karyawan memiliki motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Robbins (1998) ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkapkan dalam beberapa ciri yaitu:

1. Karyawan meninggalkan pekerjaannya
2. Karyawan sering mengeluh dan membangkang
3. Karyawan mencuri barang milik perusahaan
4. Karyawan menghindari sebagian dari tanggungjawab pekerjaan mereka

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat diketahui apabila perusahaan ingin mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan maka karyawan harus memahami kebutuhan karyawan untuk memenuhi kepuasan kerjanya sehingga karyawan memberikan hal positif bagi kemajuan perusahaan.

B. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Mody (2008) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Flippo (2002) menyatakan bahwa

pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi dan berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan karyawan. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kemampuan perusahaan menyediakan kesempatan peningkatan kemampuan kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

2. Aspek Pengembangan Karir

Aspek-aspek pengembangan karir menurut Davis dan Werther (1996) yaitu :

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil hanya bisa terwujud jika kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara langsung di kalangan karyawan.

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 karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi

karyawan mengenai langkah apa yang perlu diambil agar kemungkinan untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Alasan ini penting terutama bila lowongan yang tersedia diisi melalui seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika alasan ini tidak ada atau sangat terbatas, karyawan akan beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kebersamaan untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat karyawan untuk pengembangan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, sifat dan jenis pekerjaan sekarang, pendidikan dan latihan yang pernah ditempuh. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya dan dapat juga membatasi keinginan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

e. Kepuasan karir

Setiap orang ingin meraih kemajuan termasuk kemajuan dalam meniti karir. Ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan seseorang yang berlainan. Kepuasan dalam konteks karir tidak selalu berarti keberhasilan dari berbagai

faktor pembatas yang dihadapi seseorang, karyawan puas apabila mencapai tingkat tertentu dalam karirnya atau seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal.

Menurut Winkel & Hastuti (2006), terdapat tiga aspek dalam pengembangan karir, yaitu berikut:

1. Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri, yaitu pengetahuan dan pemahaman akan bakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan-keterbatasan, dan sumber-sumber yang dimiliki.
2. Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu pengetahuan akan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan, dan prospek kerja di berbagai bidang dalam dunia kerja.
3. Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kemampuan untuk membuat suatu penalaran realistis dalam merencanakan atau memilih bidang kerja dan/atau pendidikan lanjutan yang mempertimbangkan pengetahuan dan pemahaman diri yang dimiliki dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang tersedia.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pengembangan karir adalah perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan dan kepuasan karir.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Priansa (2014) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan karir karyawan, antara lain:

1. Kinerja dan produktivitas kerja

Karyawan yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja dan produktivitas tinggi dalam rangka mendukung pengembangan perusahaan

2. Pengalaman

Karyawan berpengalaman tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Perusahaan tentu saja akan lebih terbuka kepada karyawan-karyawan yang memiliki pengalaman yang lebih tinggi

3. Kompetensi dan profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan sangat mempengaruhi jenjang karir karyawan. Karyawan yang kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan perusahaan menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga perusahaan akan memberikan jabatan yang pantas untuk karyawan tersebut.

4. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkannya untuk mengembangkan perusahaan. Untuk itu, dalam level jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan, maka level pendidikan yang dibutuhkan juga semakin tinggi.

5. Prestasi

Karyawan yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan di prioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih strategis karena ia telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kinerja yang unggul sehingga perusahaan layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

6. Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir karyawan karena pimpinan tersebut yang akan mengangkat karyawan ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu di pelihara.

7. Rekan kerja

Rekan kerja sangat mempengaruhi jenjang karir karyawan . karyawan yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh perusahaan akan mampu dicapai dengan optimal.

8. Karyawan dengan posisi lebih rendah.

Karyawan dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Karyawan tersebut jika mampu bekerja dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target yang dimiliki oleh perusahaan dengan baik tentu saja akan mendorong atasannya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi

9. Jaringan kerja

Jaringan kerja yang ada di dalam perusahaan maupun yang ada diluar perusahaan akan memudahkan karyawan untuk mencapai jenjang karir tertentu.

10. Nasib

Nasib baik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir karyawan. Banyak karyawan yang bernasib baik yang meraih karir gemilang.

Menurut Siagian (2006) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu:

1. Prestasi Kerja Yang Memuaskan

Dengan adanya prestasi yang memuaskan maka seorang karyawan akan mudah diusulkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi oleh atasannya

2. Pengenalan Oleh Pihak Lain

Yaitu pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidaknya seorang karyawan untuk dipromosikan pihak-pihak ini yaitu atasan atau pimpinan yang mengetahui kemampuan dan prestasi karyawan

3. Kesetiaan Pada Perusahaan

Karyawan yang ingin terus berkarya dalam perusahaan ditempatnya bekerja dalam jangka waktu yang lama

4. Pembimbing dan Sponsor

Pembimbing yaitu orang yang memberikan nasihat-nasihat kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya sedangkan sponsor adalah seseorang yang ada di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya

5. Dukungan Para Bawahan

Dukungan yang diberikan bawahan untuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan

6. Kesempatan Untuk Tumbuh

Yaitu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian atau kemampuan yang dimilikinya dengan cara pelatihan, kursus atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

7. Berhenti Atas Permintaan dan Kemauan Sendiri

Kemauan karyawan memilih keluar dari perusahaan agar dapat kesempatan lebih besar di perusahaan yang lain untuk mengembangkan karirnya

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan yaitu kinerja dan produktivitas kerja, pengalaman, kompetensi dan profesionalisme, pendidikan, prestasi, pimpinan, rekan kerja, pegawai dengan posisi lebih rendah, jaringan kerja dan nasib, prestasi karyawan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada perusahaan, pembimbing dan

sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk tumbuh dan berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

C. Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Menurut Gibson dkk (2010) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka dengan pekerjaannya, senang atau tidak senang suka atau tidak suka. Hal ini merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya sebagai persepsi sikap mental juga hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Semakin baik penilaian karyawan dengan pekerjaannya maka semakin baik juga kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Melalui pengembangan karir seorang karyawan akan memperoleh kepuasan Menurut Durbin (dalam Mangkunegara, 2013) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan dalam merencanakan karir mereka dimasa depan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Menurut Davis dan Wether (dalam Sutrisno, 2009) persepsi pengembangan karir merupakan cara seseorang memandang dan menilai karir mereka. Karyawan yang memiliki persepsi karir berarti memiliki penilaian yang baik atas pencapaian karir mereka selama ini.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas yang membantu karyawan dalam merencanakan karir di masa depan dengancara meningkatkan keahlian, kemampuan melalui pendidikan,

pelatihan yang bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan kebutuhan perusahaan melalui pengalaman selama masa kerjanya.

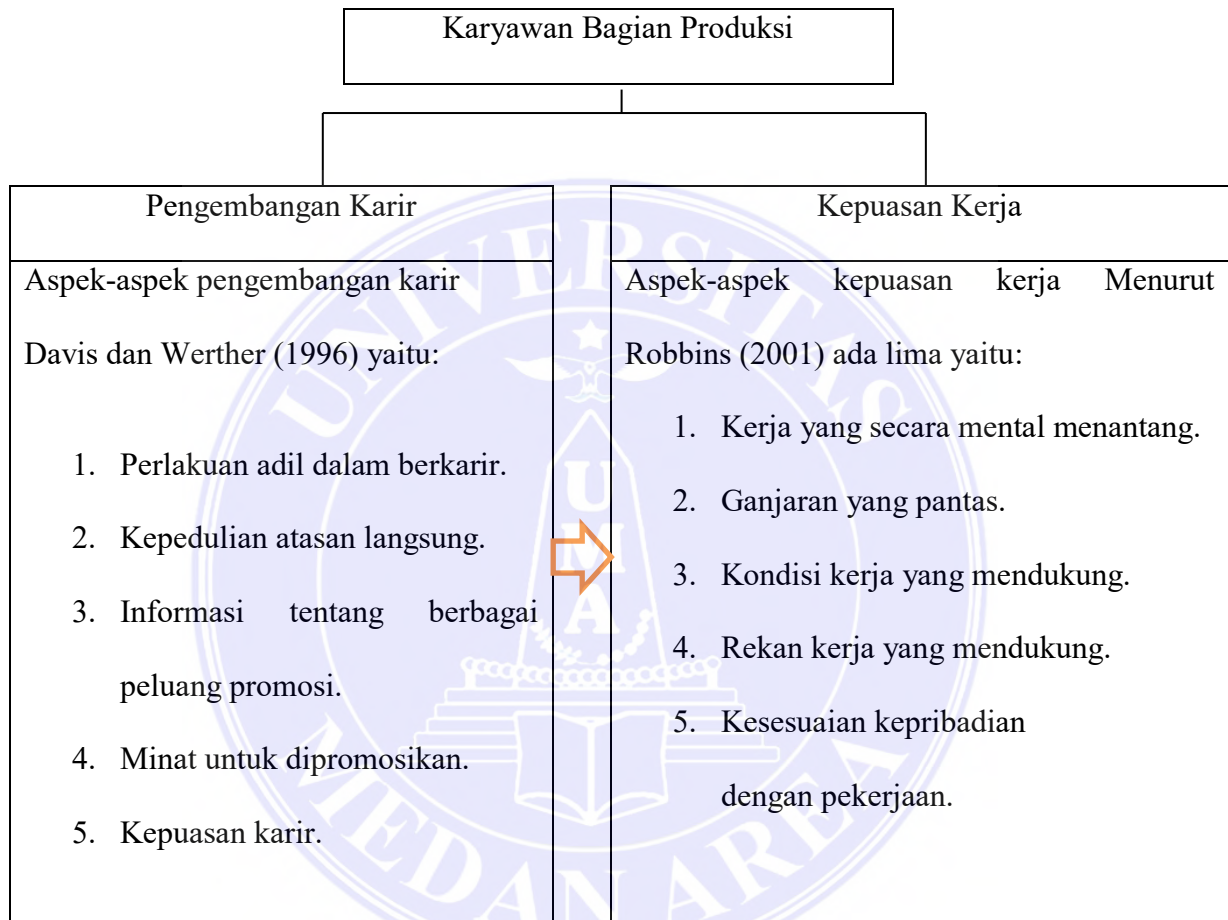
Pernyataan para ahli di atas di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian oleh Linda Indriyani (2015) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai R square sebesar 0,808 atau 80%. Selanjutnya Cahyani (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Indonesia Medan penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai R square sebesar 0,371 atau 37,1%.

Berdasarkan uraian di atas dengan adanya pengembangan karir maka karyawan akan bekerja secara maksimal sehingga dengan begitu karyawan tersebut memperoleh kesempatan untuk dipromosikan dan diangkat jabatannya sehingga karyawan tersebut mengalami kepuasan kerja.

D. Kerangka Konseptual

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di CV.

Bintang Bersinar Jaya Medan yang berjumlah 50 orang karyawan.



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Ada hubungan positif pengembangan karir dengan kepuasan kerja”. Dengan asumsi semakin positif pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin negatif pengembangan karir maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka-angka, sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008). Menurut Sugiyono (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, dan untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah pengembangan karir.

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kemampuan perusahaan menyediakan kesempatan peningkatan kemampuan kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir akan diukur berdasarkan teori tentang aspek-aspek pengembangan karir menurut Davis dan Werther (1996) yaitu: perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan dan kepuasan karir.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan diukur berdasarkan teori tentang aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2001) yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan bagian produksi sebanyak 50 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan bagian produksi yang diketahui berjumlah 50 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* yang digunakan yaitu sampel jenuh atau *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Menurut Sugiyono dalam Mulia dan Saputra (2017) alasan menggunakan total sampling jika jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu sampel pada penelitian ini yaitu 50 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala yaitu:

1. Skala Pengembangan Karir

Skala pengembangan karir disusun berdasarkan teori tentang aspek-aspek pengembangan karir menurut Davis dan Werther (1996) yaitu: perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan dan kepuasan karir. Penilaian skala pengembangan karir menggunakan format *skala likert*. Peneliti menggunakan 5 alternatif jawaban kepada responden dan masing-masing jawaban memiliki skor yang berbeda. Aitem pernyataan pada skala pengembangan karir terdiri dari 2 aitem yaitu aitem yang mendukung (*favourable*) dan aitem yang tidak mendukung atau menentang (*unfavourable*). Pada aitem (*favourable*) terdapat nilai atau skor 5 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, skor 4 untuk jawaban “Setuju (S)”, skor 3 untuk jawaban “Netral (N)”, skor 2 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, Skor 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”. untuk aitem (*unfavourable*) yang

tidak mendukung atau menentang terdapat nilai atau skor 1 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, skor 2 untuk jawaban “Setuju (S)”, skor 3 untuk jawaban “Netral (N)”, skor 4 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)” dan skor 5 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori tentang aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2001) yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Penilaian skala kepuasan kerja menggunakan format *skala likert*. Peneliti menggunakan 5 alternatif jawaban kepada responden dan masing-masing jawaban memiliki skor yang berbeda. Aitem pernyataan pada skala pengembangan karir terdiri dari 2 aitem yaitu aitem yang mendukung (*favourable*) dan aitem yang tidak mendukung atau menentang (*unfavourable*). Pada aitem (*favourable*) terdapat nilai atau skor 5 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, skor 4 untuk jawaban “Setuju (S)”, skor 3 untuk jawaban “Netral (N)”, skor 2 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, Skor 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”. untuk aitem (*unfavourable*) yang tidak mendukung atau menentang terdapat nilai atau skor 1 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, skor 2 untuk jawaban “Setuju (S)”, skor 3 untuk jawaban “Netral (N)”, skor 4 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)” dan skor 5 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam pengukurannya. Alat ukur dikatakan valid apabila mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Martono, 2014), pengujian kesahian alat ukur dalam hal ini skala dilakukan berdasarkan validitas internal, yaitu dengan melihat korelasi dari masing-masing aitem dengan total skor dari keseluruhan aitem. Metode analisa menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel bebas X (persepsi pengembangan karir) dengan variabel terikat Y (kepuasan kerja)

$\sum XY$: Jumlah hasil kali antara skor variabel bebas dengan variabel tergantung

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

$\sum Y$: Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadran skor variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadran skor variabel Y

N : Jumlah subjek

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2015). Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

n : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2 b$: Jumlah varian Butir

σ_t^2 : variabel total

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah *product moment* dari Karl Pearson karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas (pengembangan karir) dengan suatu variabel terikat (kepuasan kerja)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2015). Korelasi product moment mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi normal dalam hal ini menggunakan Kolmogorov Smirnov Z dengan bantuan *computer SPSS for*

Windows data dikatakan berdistribusi normal apabila $p > 0,05$ dan jika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel menunjukkan hubungan linear atau tidak jika $p < 0,05$ maka hubungan antar kedua variabel yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja dikatakan linier dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka hubungan kedua variabel tersebut tidak linier.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel bebas X (persepsi pengembangan karir) dengan variabel terikat Y (kepuasan kerja)

$\sum XY$: Jumlah hasil kali antara skor variabel bebas dengan variabel tergantung

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

$\sum Y$: Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadran skor variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadran skor variabel Y

N : Jumlah subjek

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada 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 pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, diketahui bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Bintang Bersinar Jaya Medan karena nilai signifikansi ($p = 0,069 > 0,05$). Dengan demikian hipotesis penelitian ditolak.
2. Nilai standar deviasi pada variable pengembangan karir 8,087 dengan nilai mean hipotetik adalah 72 sedangkan mean empiriknya sebesar 96,50 Berdasarkan hasil mean empirik 96,50 terletak di kategori positif, dengan demikian disimpulkan bahwa pengembangan karir yang dimiliki karyawan tergolong positif.
3. Nilai standar deviasi pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 9,233 dengan nilai mean hipotetik sebesar 75 sedangkan mean empirik dari kepuasan kerja sebesar 98,32 Berdasarkan hasil mean empirik 98,32 terletak di kategori tinggi, dengan demikian disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga tergolong tinggi.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Kepuasan kerja dapat diperoleh dengan adanya pengembangan karir yang positif dari karyawan, oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu mempertahankan pengembangan karir sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan, beberapa aspek yang harus diperhatikan untuk meningkatkan pengembangan karir yaitu dengan memperlakukan karyawan secara adil, kepedulian atasan kepada karyawan, adanya peluang promosi terhadap karyawan, dengan memperhatikan hal ini diharapkan dapat mempertahankan pengembangan karir yang positif pada karyawan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan. Selain pengembangan karir hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu adanya ganjaran yang pantas, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, oleh karena itu diharapkan perusahaan memberikan upah yang layak kepada karyawan serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan karyawan sehingga karyawan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

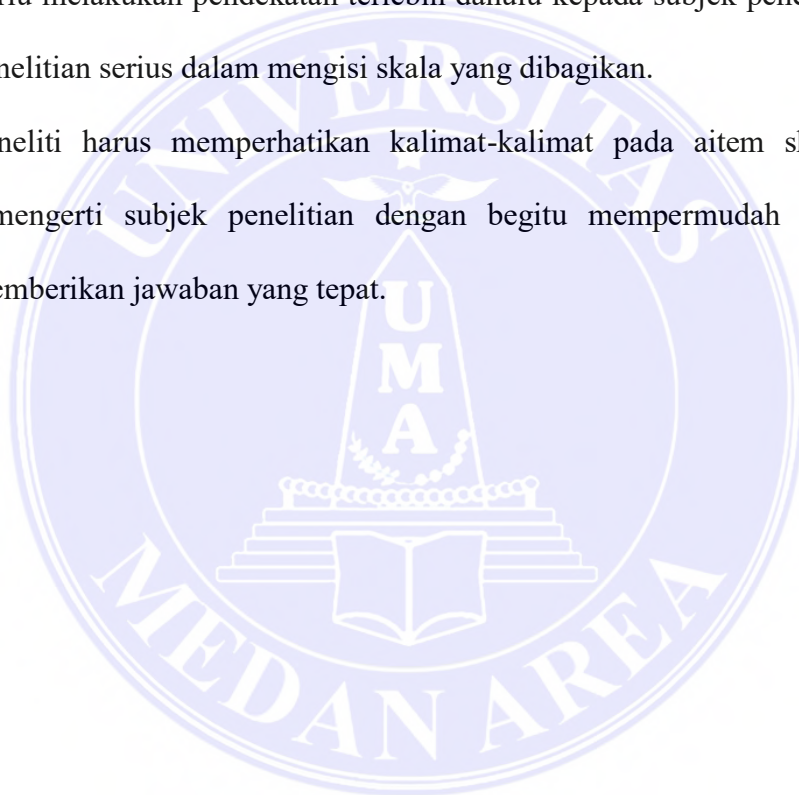
2. Bagi Karyawan

Kepada karyawan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan agar dapat meningkatkan kemampuan dan bakat dalam dirinya sesuai pekerjaannya sehingga meminimalisir kesalahan yang terjadi di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan yang merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri, karyawan harus saling mendukung satu

sama lain demi kemajuan perusahaan, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan perusahaan serta karyawan memperoleh tujuannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Hendaknya menggunakan populasi atau sampel yang lebih banyak lagi, misalnya meneliti seluruh karyawan di CV. Bintang Bersinar Jaya Medan sebagai sampel sehingga dapat memperkuat hasil penelitian.
- b. Perlu melakukan pendekatan terlebih dahulu kepada subjek penelitian agar subjek penelitian serius dalam mengisi skala yang dibagikan.
- c. Peneliti harus memperhatikan kalimat-kalimat pada aitem skala agar mudah dimengerti subjek penelitian dengan begitu mempermudah subjek penelitian memberikan jawaban yang tepat.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Cahyani, Sulistya. 2019. *Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Indonesia Medan*. Skripsi Strata 1 Psikologi: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Davis, K. dan Werther, W. 1996. *Human Resources & Personnel Management*. Singapore : Mc. Graw Hill.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlanga.
- Indriyani, Linda. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Cogindo Daya Bersama*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2013. *Principles Of Marketing*. New York: Prentice Hall.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Kota Padang*. Jurnal El-Riyasah, 67-83.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Priansa. 2019. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter Mary. (2004). *Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT. Prehaltindo.

Siagian, Sondang P. 2004. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Binarupa Aksara.

Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Winkel, W.S dan Hastuti, Sri. 2006. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.





LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

- 1. SKALA PENGEMBANGAN KARIR**
- 2. SKALA KEPUASAN KERJA**

KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Binsar Parmonangan Simatupang, dari Mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area. saya saat ini hendak melakukan penelitian untuk memenuhi tugas skripsi sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana psikologi. oleh karena itu saya memohon kesedian Bapak untuk mengisi skala ini dengan jujur demi membantu kelancaran penelitian saya. saya berjanji dan bertanggung jawab untuk menjaga kerahasiaan informasi yang Bapak berikan. Seluruh informasi yang Bapak berikan akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja atas kesedian dan bantuan yang bapak berikan, saya ucapkan terimakasih.

Medan, Oktober 2021

Binsar parmonangan simatupang (peneliti)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa saya bersedia untuk mengisi skala yang saya terima. Pengisian skala tersebut saya lakukan tanpa adanya unsur paksaan dari pihak manapun. Saya juga menyatakan bahwa jawaban yang saya berikan pada skala yang akan saya isi adalah sebenarnya mengenai diri saya, baik itu yang pernah saya alami maupun yang sedang saya rasakan, sehingga saya tidak dapat menuntut siapapun di kemudian hari mengenai skala yang saya terima saat ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dalam keadaan sehat dan dengan penuh kesadaran.

Medan, 2021

Yang membuat pernyataan

(.....)

Nama (inisial) :

Usia :

Masa kerja :

Petunjuk Pengerjaan skala

Isilah dengan cermat dan teliti sesuai dengan kondisi yang terjadi dalam diri anda!

Petunjuk pengisian skala.

Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

SS :Jika Anda merasa **SANGAT SETUJU** dengan hal tersebut

S : Jika Anda merasa **SETUJU** dengan hal tersebut

N : Jika Anda merasa **NETRAL** dengan hal tersebut

TS : Jika Anda Merasa **TIDAK SETUJU** dengan hal tersebut

STS : Jika Anda merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan hal tersebut

SELAMAT MENGERJAKAN !!!

1. SKALA PENGEMBANGAN KARIR

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan memberikan peningkatan karir dengan melihat prestasi karyawan					
2.	Atasan memberikan peningkatan karir kepada karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan					
3.	Atasan memberitahu semua karyawan jika perusahaan membutuhkan mandor yang baru					
4.	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang melaksanakan tugas dengan baik					
5.	Atasan mengetahui potensi yang dimiliki karyawan dan menempatkan karyawan sesuai potensi yang dimiliki					
6.	Jika ada jabatan yang kosong di perusahaan atasan segera mengumumkan kepada semua karyawan					
7.	Saya bekerja dengan maksimal agar saya memperoleh jabatan yang lebih tinggi					
8.	Saya puas dengan posisi saya saat ini karena ini sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
9.	Atasan memberikan peningkatan karir dengan mempertimbangan keahlian yang dimiliki karyawan					
10.	Semua karyawan yang kinerjanya bagus diberikan kesempatan memperoleh peningkatan karir					
11.	Atasan memberikan kesempatan promosi kepada semua karyawan untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi					
12.	Atasan menegur karyawan jika melakukan kesalahan dalam bekerja					
13.	Atasan memberitahu cara mengoperasikan mesin di perusahaan ini kepada semua karyawan agar karyawan mengerti					
14.	Segala informasi mengenai peluang promosi diketahui semua karyawan					
15.	Saya mengasah keterampilan dan keahlian saya agar mendapat kesempatan promosi					
16.	Saya puas dengan karir saya saat ini karena saya sudah bisa memenuhi kebutuhan rumah tangga saya					
17.	Atasan memberikan peningkatan karir kepada karyawan yang dekat dengannya					

18.	Atasan hanya meningkatkan karir karyawan yang dirasa mampu tanpa melihat hasil kerjanya					
19.	Atasan mengangkat orang dari luar perusahaan untuk dijadikan mandor					
20.	Atasan tidak peduli mengenai hasil pekerjaan karyawan					
21.	Atasan menempatkan karyawan pada jabatan tertentu tanpa mengetahui potensinya					
22.	Karyawan tidak diberikan kesempatan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi					
23.	Saya bekerja dengan sesuka hati saya					
24.	Jika ada yang menawarkan posisi yang lebih tinggi saya akan keluar dari perusahaan ini					
25.	Atasan memberikan peningkatan karir dengan sesuka hati tanpa memperhatikan keahlian karyawan					
26.	Atasan pilih kasih dalam memberikan kenaikan karir					
27.	Atasan memberikan promosi kepada karyawan yang di senangnya saja					
28.	Atasan tidak tahu jika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
29.	Jika karyawan melakukan kesalahan atasan tidak memberikan jalan keluar					
30.	Informasi peluang promosi hanya bagi sebagian karyawan saja					
31.	Pekerjaan ini sudah sangat cocok untuk saya, saya tidak perlu mengasah keahlian yang lain					
32.	Saya kurang puas dengan karir yang saya miliki saat ini					

2. SKALA KEPUASAN KERJA

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena sesuai keterampilan saya					
2.	Atasan memberikan upah sesuai dengan hasil kerjanya, semakin banyak yang di produksi semakin besar upah yang diberikan					
3.	Semakin mahir saya menyelesaikan tugas yang diberikan maka atasan memberikan upah yang semakin besar					
4.	Upah yang diberikan sesuai dengan upah minimum regional (UMR)					
5.	Mesin produksi di perusahaan ini mempermudah karyawan untuk bekerja					
6.	Lingkungan kerja di perusahaan ini bebas dari bahan kimia yang berbahaya					
7.	Ketika saya kesulitan dalam bekerja, saya dibantu rekan kerja yang lain					
8.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kepribadian yang saya miliki					
9.	Pengetahuan dan pengalaman kerja saya mendukung saya untuk menyelesaikan tugas di perusahaan ini					
10.	Saya mendapat upah tambahan jika saya lembur					
11.	Upah yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
12.	Upah yang diberikan mampu memenuhi biaya hidup keluarga saya					
13.	Alat-alat yang dipakai di perusahaan ini sudah modern sehingga mempermudah pekerjaan					
14.	Mesin yang digunakan tidak membahayakan karyawan					
15.	Kami selalu bekerja sama antar sesama rekan kerja					
16.	Saya bekerja dengan semangat karena pekerjaan ini sesuai kepribadian saya					
17.	saya merasa tertekan bekerja di perusahaan ini karena tidak sesuai keterampilan yang saya miliki					
18.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan beratnya pekerjaan yang diberikan					
19.	Upah yang diberikan tidak melihat ketrampilan pekerja					
20.	Upah yang diberikan di bawah standar upah karyawan					
21.	Mesin di perusahaan ini sering rusak sehingga menghambat pekerjaan					

22.	Lingkungan kerja di perusahaan ini mengandung bahan kimia yang mengancam kesehatan pekerja					
23.	Ketika saya berbuat kesalahan, semua rekan kerja menyalahkan saja tanpa memberi bantuan atau masukan					
24.	Pekerjaan yang diberikan sangat berat bagi saya karena berbeda dengan kepribadian saya					
25.	Saya tidak suka jika diberi tugas yang lebih sulit dari biasanya					
26.	Gaji saya tetap sekalipun ada pekerjaan diluar jam kerja					
27.	Saya kecewa karena upah yang diberikan terlalu sedikit karena keterampilan saya bagus					
28.	Upah yang diberikan tidak sebanding dengan biaya hidup saya					
29.	Alat-alat di perusahaan ini kurang canggih sehingga memperlambat pekerjaan					
30.	Mesin yang digunakan mengeluarkan asap yang mengganggu pernapasan karyawan					
31.	Konflik sering terjadi antar sesama rekan kerja di sini					
32.	Saya malas bekerja karena pekerjaan ini bertolak belakang dengan kepribadian saya					

LAMPIRAN B
DISTRIBUSI SKOR SKALA
PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA





LAMPIRAN C

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ITEM SKALA
PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA**

SKALA PENGEMBANGAN KARIR

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	94.32	81.202	.361	.882
Aitem_2	94.42	79.187	.403	.881
Aitem_6	94.50	80.051	.402	.881
Aitem_7	94.34	81.658	.357	.882
Aitem_8	94.28	81.920	.345	.882
Aitem_9	94.26	81.625	.334	.883
Aitem_10	94.18	82.191	.263	.884
Aitem_11	94.32	79.447	.473	.880
Aitem_12	94.18	78.967	.465	.880
Aitem_16	94.36	81.174	.340	.882
Aitem_17	94.42	78.249	.456	.880
Aitem_18	94.66	75.943	.601	.876
Aitem_19	94.74	78.727	.424	.881
Aitem_20	94.20	76.163	.530	.878
Aitem_22	94.48	79.153	.422	.881
Aitem_23	94.36	80.072	.418	.881
Aitem_24	94.58	73.269	.747	.871
Aitem_25	94.70	77.112	.529	.878
Aitem_26	94.24	76.513	.597	.876
Aitem_27	94.30	78.378	.481	.879
Aitem_28	94.42	76.616	.490	.879
Aitem_29	94.62	80.159	.362	.882
Aitem_30	94.56	78.007	.452	.880
Aitem_31	94.12	79.169	.472	.880
Aitem_32	94.12	78.516	.529	.878

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98.32	85.242	9.233	25

SKALA KEPUASAN KERJA

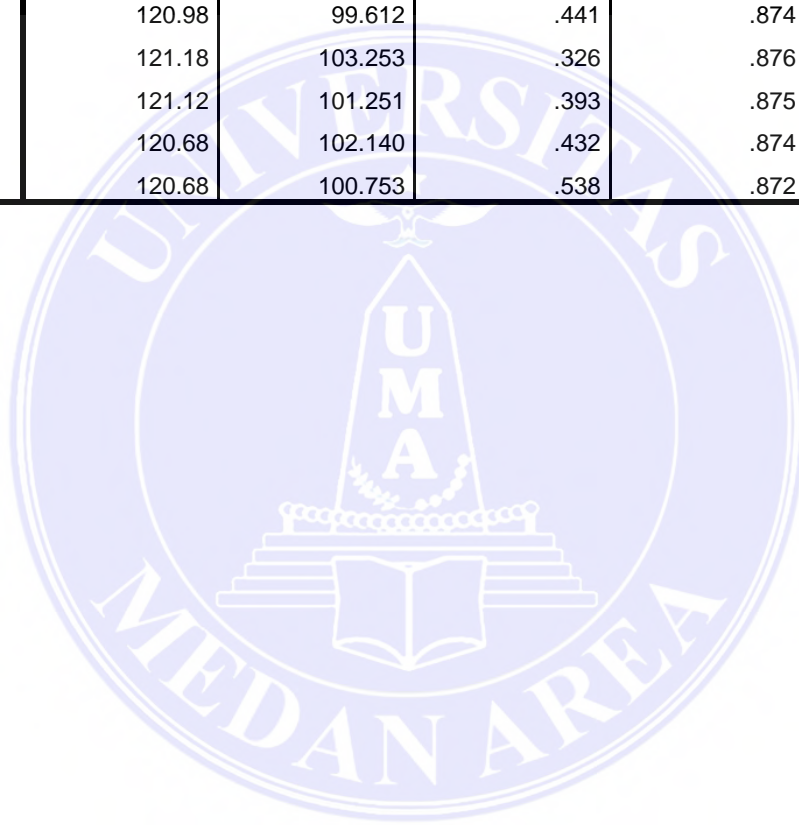
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	120.88	103.047	.436	.874
Aitem_2	120.98	100.510	.480	.873
Aitem_3	120.86	104.980	.213	.879
Aitem_4	120.60	103.143	.294	.877
Aitem_5	121.06	103.037	.293	.877
Aitem_6	121.06	102.098	.442	.874
Aitem_7	120.90	103.765	.420	.875
Aitem_8	120.84	104.382	.378	.875
Aitem_9	120.82	103.947	.373	.875
Aitem_10	120.74	104.523	.307	.877
Aitem_11	120.88	101.536	.504	.873
Aitem_12	120.74	100.890	.502	.873
Aitem_13	121.28	106.328	.120	.880
Aitem_14	121.30	105.969	.167	.879
Aitem_15	120.90	106.214	.184	.878
Aitem_16	120.92	103.218	.395	.875
Aitem_17	120.98	100.673	.451	.874

Aitem_18	121.22	98.012	.598	.870
Aitem_19	121.30	100.908	.438	.874
Aitem_20	120.76	98.635	.506	.872
Aitem_21	121.60	104.816	.218	.879
Aitem_22	121.04	101.794	.409	.875
Aitem_23	120.92	103.136	.378	.875
Aitem_24	121.14	95.796	.692	.867
Aitem_25	121.26	100.278	.465	.873
Aitem_26	120.80	99.714	.522	.872
Aitem_27	120.86	100.858	.471	.873
Aitem_28	120.98	99.612	.441	.874
Aitem_29	121.18	103.253	.326	.876
Aitem_30	121.12	101.251	.393	.875
Aitem_31	120.68	102.140	.432	.874
Aitem_32	120.68	100.753	.538	.872





UJI NORMALITAS SKALA PENGEMBANGAN KARIR

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengemb_Karir	.066	50	.200 [*]	.986	50	.833

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

HASIL UJI NORMALITAS SKALA KEPUASAN KERJA

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KepuasanKerja	.123	50	.058	.976	50	.404

a. Lilliefors Significance Correction

UJI LINIERITAS SKALA PENGEMBANGAN KARIR

ANOVA Table

	Kepuasan_Kerja * Pengembangan_Karir				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	1925.163	281.635	1643.528	2251.717	4176.880
df	23	1	22	26	49
Mean Square	83.703	281.635	74.706	86.604	
F	.966	3.252	.863		
Sig.	.530	.083	.635		

LAMPIRAN E

HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT AITEM SKALA

PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA

Correlations

		Kepuasan_Kerja	Pengembangan_Karir
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	.260
	Sig. (2-tailed)		.069
	N	50	50
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	.260	1
	Sig. (2-tailed)	.069	
	N	50	50





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Seray Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1066/FPSI/01.10/X/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

5 Oktober 2021

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
CV. Bintang Bersinar Jaya Medan

di
Tempat

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

Nama : **Binsar Parmonangan Simatupang**
NPM : **178600051**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **CV. Bintang Bersinar Jaya Medan, Jl. Patumbak Pasar Lima masuk Jalan PT. Indo Jaya** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Bintang Bersinar Jaya Medan"**.

Perlu 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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/6/22

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







CV BINTANG BERSINAR JAYA

Calcium Supplier

Jl. PT Indo Pasar V Patumbak, Deli Serdang - Sumatera Utara
CP : +62 812-6962-9709 / +62 811-6225-388
E-Mail : cvagrostar.boc@gmail.com / agrostar.acc@gmail.com

Deli Serdang, 08 Oktober 2021

Nomor : 007/BBJ-ACC/DS/X/2021
Perihal : SELESAI PENELITIAN

Nama : BINSAR PARMONANGAN SIMATUPANG
NIM : 178600051
FAKULTAS : PSIKOLOGI
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MEDAN AREA

Telah selesai melakukan penelitian di CV.BINTANG BERSINAR JAYA wilayah Jl.pertahanan patumbak kecamatan patumbak kabupaten deliserdang selama 2 hari terhitung mulai tanggal 6 oktober 2021 sampai dengan 8 oktober 2021 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "HUBUNGAN PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV.BINTANG BERSINAR JAYA MEDAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Hormat kami,



Timotius Chandra Marbun
Direktur

