

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon)

Mawadha Kestari Prety Diawati, S.Sos.,MM

Hesty Sugesti, S.Pd.,MM

Diploma 4 Manajemen Bisnis, Politeknik Pos Indonesia

ABSTRAK

Perusahaan Pelabuhan memiliki peranan yang cukup sentral dalam mata rantai perdagangan baik perdagangan internasional maupun nasional. Fungsi ganda dari pelabuhan yaitu sebagai penyedia jasa bongkar muat maupun bagi kedatangan dan keberangkatan kapal dan juga dapat membantu perkembangan industri dalam mendapatkan keuntungan untuk memasuki pasar pada berbagai daerah tertentu, terutama pada negara yang terdiri atas pulau-pulau.

Meningkatnya arus pengiriman barang menggunakan jasa kapal laut, berdampak kepada sumber daya manusia atau karyawan lapangan yang diharuskan berkompeten dalam bidangnya dengan tujuan mampu untuk mengatur arus keluar-masuk kapal laut agar tidak terjadi penumpukan kapal laut. Salah satu upaya agar sumber daya manusia atau karyawan lapangan berkompeten dalam bidangnya yaitu, diadakan pelatihan pendalaman tentang tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu, sebaiknya hubungan antara perusahaan dengan karyawan saling berkaitan agar karyawan cepat tangkap dalam menghadapi masalah arus keluar-masuk kapal laut dan perusahaan tidak dirugikan terkait dengan variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja.

Dengan menggunakan 2 variabel yaitu, pengembangan karier yang terdiri dari 5 dimensi yaitu prestasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi/perusahaan, pemanfaatan *mentor & sponsor* serta pemanfaatan untuk bertumbuh dan variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 4 dimensi yaitu, kerja yang secara mental menantang, imbalan yang memadai, kondisi kerja yang mendukung serta rekan kerja yang menyenangkan.

Metode penulisan yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengukuran analisa deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji F, analisis korelasi (*pearson product moment*) dan analisis koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu 56 karyawan yang telah di data penulis sebelumnya pada tahun 2015. Hasil yang didapat dari penelitian ini diperoleh korelasi (*pearson product moment*) sebesar 0,875 yang mempunyai tafsiran sangat kuat hal ini berarti kuatnya pengaruh yang ada antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

Hasil analisis regresi linier sederhana sebesar $Y = 9,538 + 0,886X$, persamaan tersebut menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat pengembangan karier maka kepuasan kerja pun meningkat. Hasil koefisien determinasi diperoleh 76,5% yang mempunyai tafsiran pengaruh sangat tinggi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar pengembangan karier yang tidak diteliti. Dengan menggunakan uji f diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($45,796 > 6,767$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, sehingga diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Perse ro) Cabang Cirebon.

Kata kunci : Sumber daya manusia, pengembangan karier , kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Isu globalisasi perekonomian merupakan salah satu isu yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, bahkan menjadi peran utama karena menjalankan kegiatan pertukaran bisnis dan perdagangan dunia tersebut dibutuhkan fungsi dari pengoperasian sarana dan prasarana transportasi, urbanisasi yang cepat, tingkat kedisiplinan, sumber daya manusia yang juga merupakan unsur sangat primer dalam suatu perusahaan.

Selain itu, kegiatan pertukaran bisnis dan perdagangan dunia juga tidak terlepas dengan sarana angkutan yang akan mendukung kegiatan distribusi barangnya, karena transportasi merupakan unsur yang penting dan berfungsi sebagai pokok utama kehidupan dan perkembangan ekonomi, sosial, politik dan mobilitas penduduk yang tumbuh bersamaan dan mengikuti perkembangan yang terjadi dalam berbagai bidang dan sektor. Sebagaimana diketahui bahwa sudah menjadi rahasia umum bahwa perdagangan global bergantung pada transportasi laut yang memadai, mengingat 90% dari volume perdagangan laut dikapalkan dan berakhir di Pelabuhan.

Namun, perkembangan kegiatan transportasi juga tidak selamanya berjalan dengan semestinya, karena banyak beberapa permasalahan dimana hampir selalu terjadi dalam dunia perkembangan kegiatan transportasi baik darat, udara maupun laut. Penyebabnya antara lain, mulai terbatasnya sarana dan prasarana transportasi, urbanisasi yang cepat, tingkat kedisiplinan lalu lintas yang semakin rendah, semakin jauh pergerakan sumber daya

manusia setiap harinya, dan mungkin juga sistem perencanaan transportasi yang kurang baik. Akibatnya kerusakan alat diluar kendali, tundaan, kecelakaan kerja, gangguan kesehatan sumber daya manusia, dan permasalahan lingkungan yang tidak dapat dihindari lagi. Diperkirakan, volume kargo yang ditangani di Pelabuhan-Pelabuhan akan tumbuh sekitar 60% antara 2013–2018. Ketika ekspansi selesai dijalankan, lebih dari 700.000 ton kargo akan melalui Pelabuhan-Pelabuhan yang di operasikan oleh perusahaan industri transportasi laut setiap harinya. (*sumber: Jawa Pos 21 Juli 2014*).

Sehingga jika terjadi peningkatan arus pengiriman barang menggunakan jasa kapal laut, berdampak kepada sumber daya manusia atau karyawan lapangan yang diharuskan berkompeten dan berkualitas dalam bidangnya dengan tujuan mampu untuk mengatur arus keluar-masuk kapal laut agar tidak terjadi penumpukan kapal laut atau masalah lainnya di kawasan Pelabuhan. Salah satu upaya agar sumber daya manusia atau karyawan lapangan berkompeten dan berkualitas dalam bidangnya yaitu, diadakan pelatihan pendalaman tentang tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu, sebaiknya hubungan antara perusahaan dengan karyawan saling berkaitan agar karyawan cepat tangkap dalam menghadapi masalah arus keluar-masuk kapal laut dan perusahaan tidak dirugikan.

Perusahaan Pelabuhan memiliki peranan yang cukup sentral dalam mata rantai perdagangan baik perdagangan internasional maupun nasional. Fungsi ganda dari pelabuhan yaitu sebagai penyedia jasa bongkar muat maupun bagi kedatangan dan keberangkatan kapal dan juga dapat membantu perkembangan

industri dalam mendapatkan keuntungan untuk memasuki pasar pada berbagai daerah tertentu, terutama pada negara yang terdiri atas pulau-pulau.

Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolanya diperlukan beberapa aspek-aspek lainnya dan menjadi salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia lokal, namun juga sumber daya manusia asing. Sumber daya yang menjadi fokus pengembangan karier adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan memadai dengan kompetensi yang spesifik dan berkualitas.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu unsur yang sangat primer dalam suatu globalisasi perekonomian perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sehingga antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi, berkualitas, produktif dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis diantara keduanya.

Oleh karena itu, pengembangan karir begitu penting sehingga kita dapat melihat banyak organisasi/perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir oleh suatu perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun perusahaan juga perlu menyadari bahwa karyawan juga adalah manusia biasa yang kadang bisa saja menurun dan bisa naik. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka laju roda pun akan berjalan kencang yang akhirnya menghasilkan prestasi baik.

Data Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon Tahun 2010-2014

Tahun	Jumlah karyawan kelas 11-15	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk
2010	17	0	1
2011	20	4	8
2012	21	2	11
2013	18	3	5
2014	16	2	8

(sumber: Arsip PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon Tahun 2010-2014)

Berdasarkan tabel 1.1 aspek sumber daya manusia dari PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon memiliki arus naik-turun keluar masuknya karyawan (SDM) berdasarkan pengembangan karier yang memberikan nilai positif maupun negatif sehingga mampu untuk mempertahankan setiap sumber daya yang ada dan mampu memberikan kepuasan kerja kepada setiap sumber daya manusia yang ada. Dari tabel 1.1

mengambarkan bahwa setiap tahunnya perusahaan mengalami arus naik-turun dimana perusahaan harus mengetahui apa saja penyebab adanya karyawan yang keluar dari perusahaan kemudian dilakukan evaluasi agar tidak terjadi lagi tahun berikutnya dan mempertahankan karyawan salah satu caranya yaitu, perusahaan memberikan reward ataupun promosi kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang mengabdikan kepada perusahaan.

PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon yang menjadi tempat tumpuan sumber daya manusia agar tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Dalam kondisi inilah integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Dengan sumber daya manusia yang disebut sebagai “Aset Perusahaan” yang harus dipelihara dan harus dikembangkan untuk membantu para pekerja agar mampu mewujudkan kreativitas dan inisiatif yang dapat mendukung posisi dimasa yang akan datang.

PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon terdiri dari kelas, kelas yang dimaksud adalah *great* atau tingkat setiap jabatan. Kelas 11-15 merupakan karyawan (SDM) sebagai pelaksana/staf, kelas 10 merupakan karyawan (SDM) sebagai supervisor, kelas 9 merupakan karyawan (SDM) sebagai advisor, kelas 8 merupakan karyawan (SDM) sebagai asisten manager, kelas 7-6 merupakan karyawan (SDM) sebagai manager dan kelas 5 keatas merupakan karyawan (SDM) sebagai general manager serta senior manager.

Dimana berdampak bagaimana menciptakan hubungan yang harmonis sehingga

tujuan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka pihak-pihak yang terkait harus memperhatikan pemberian pengembangan karir terhadap karyawan. Karena begitu pentingnya pengembangan karir sehingga kita dapat melihat banyak organisasi/perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya sebagai salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka objek yang akan diteliti penulis adalah melakukan peninjauan mengenai pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawan perusahaan yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.” Studi kasus di PT. PELABUHAN INDONESIA II (Persero) CABANG CIREBON.**

Perumusan Masalah

Perumusan Masalah Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Studi Kasus di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana variabel x Pengembangan Karier di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon ?

2. Bagaimana variabel y Kepuasan Kerja di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon ?

Tujuan Penelitian

Tujuan Laporan Tugas Akhir yang dilakukan penulis di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon adalah :

1. Mengetahui variabel x Pengembangan Karier di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.
2. Menjelaskan variabel y Kepuasan Kerja di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.
3. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi Perusahaan
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi. Sehingga dengan adanya hasil dari penelitian ini perusahaan dapat menentukan strategi-strategi yang tepat bagi kemajuan perusahaan.
2. Bagi Politeknik Pos Indonesia Bandung
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan,

memberikan informasi, dan inspirasi sumbangan pemikiran untuk Politeknik Pos Indonesia Bandung.

3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan pengetahuan yang selama ini diperoleh dari bangku kuliah dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di dunia kerja.

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan kegunaan yang bermanfaat diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih baik, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi penulis dan pembaca pada umumnya dalam mengetahui mengenai pengembangan karir dan motivasi perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon

2. Kegunaan Praktis

1) Bagi Perguruan Tinggi

Dapat memberikan refrensi dan perbendaharaan perpustakaan Politeknik Pos Indonesia dan mendapatkan umpan balik terhadap proses perkuliahan yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas mahasiswa.

2) Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan pada perusahaan dalam hal ini PT. Pelabuhan Indonesia II

(Persero) Cabang Cirebon mempunyai nilai guna bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi lebih mengenai pengembangan karir dan motivasi karyawan kelas 11-15 di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

3) Bagi Penulis

Dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan dalam bidang manajemen bisnis khususnya dengan cara menerapkan secara langsung teori yang sudah dipelajari dalam ilmu pemasaran.

4) Bagi Pembaca

Dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang terkait dengan masalah sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai acuan bagi pembaca yang akan meneliti masalah sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan serta kenyamanan dalam melakukan tindakan. Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Menurut Hasibuan (2011:202) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Deden Sutisna (2010:190) menyatakan kepuasan kerja adalah bagian dari ekspresi SDM terhadap hasil atau presentasi yang dihasilkannya. Bentuk ekspresi yang dapat timbul diwujudkan dalam bentuk emosional baik yang bersifat rasional maupun irrasional.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Badriyah (2013:228) Kepuasan kerja adalah sikap tau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing – masing pekerja.

Menurut Sutrisno (2012:2), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase.

Robbins & Judge (2011:2) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau job

satisfaction dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan, ekspresi, dan cara pandang seseorang memandang pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Teori Kepuasan Kerja

Teori keinginan relatif atau "*Relative Deprivation Theory*", ada enam keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran, yaitu sebagai berikut :

- a. Perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan.
- b. Perbedaan antara pengeluaran dengan penerimaan.
- c. Ekspektasi untuk menerima pembayaran lebih.
- d. Ekspektasi yang rendah terhadap masa depan.
- e. Perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan.
- f. Perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

1. *Faktor psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentrangan dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. *Faktor sosial*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan
3. *Faktor fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. *Faktor finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. Menurut Herzberg (dalam Priansa 2014:304) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua faktor utama yaitu:

1. Faktor *Ekstrinsik*

- 1) Gaji atau Upah
- 2) Keamanan Kerja
- 3) Kondisi Kerja
- 4) Status
- 5) Kebijakan Organisasi
- 6) Mutu Teknik Pengawasan
- 7) Interaksi antar Pegawai

2. Faktor *Intrinsik*

- 1) Pengakuan (*Recognition*)
- 2) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- 3) Prestasi (*Achievement*)
- 4) Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work it Self*)
- 5) Kemungkinan untuk berkembang (*The Possibility of Growth*)
- 6) Kemajuan (*Advancement*)

Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbin (1996, dalam Badriyah 2013:229) ada lima aspek didalam kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Gajaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pengembangan Karier

Perkembangan karier meliputi kegiatan-kegiatan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karier. Jadi, ia merupakan tindak lanjut pelaksanaan sebuah proses perencanaan karier. Kegiatan-kegiatan ini mungkin disponsorin oleh oleh departemen SDM atau manajer atau dilakukan tanpa ketergantungan pada departemen SDM. Dengan kata lain, dilakukan secara individual mulai dari perencanaan sampai implementasinya. Perkembangan karier yang mantap sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, meredam keinginan pindah, dan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Berikut ini ada beberapa pengertian karir dan pengembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Mondy (1993, dalam Badriyah 2013:195) pengembangan karier (*career development*) meliputi aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan. Ada beberapa prinsip pengembangan karier, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karier.
2. Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik.
3. Pengembangan hanta terjadi jika individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Menurut Priansa (2014:162) pengembangan karier merupakan *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karier individu dengan proses manajeme karier yang berlaku di dalam organisasi. Setiap pegawai yang bekerja akan memiliki harapan – harapan sebagai balas jasa pegorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Dengan demikian, karier bagi pegawai adalah suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi. Oleh karena itu, persoalannya adalah sejauhmana peluang karier terbuka dan tersedia bagi pegawai, sehingga dapat memberikan arah yang jelas bagi pegawai untuk mengembangkan strategi dalam rangka meraihnya. Untuk meningkatkan efektivitas karier pegawai yang meliputi empat karakteristik utama, yaitu:

1. Kinerja Karier (*Career Performance*)

2. Sikap karier (*Career Attitudes*)
3. Adaptabilitas Karier (*Career Adaptability*)
4. Identitas Karier (*Career Adaptability*)

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Ada sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal.

Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu. Keempat, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan kariernya.

Tujuan Pengembangan Karir

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang

pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai. Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Faktor-faktor Pengembangan Karir

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan karier pegawai, antara lain Priansa (2014:163).

1. Kinerja dan Produktivits Kerja
2. Pengalaman
3. Kompetensi dan Profesionalisme
4. Pendidikan
5. Prestasi
6. Pimpinan
7. Rekan Kerja
8. Pegawai dengan Posisi Lebih Rendah
9. Jaringan Kerja
10. Nasib

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Hubungan-hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja diperlihatkan melalui teori-teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu Fubrin mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian/sdm yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai

bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimum. Salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja tinggi (Hasibuan, 1997 dalam Elok 2010:15).

Teori dan penelitian di atas memperlihatkan bahwa pengembangan karir berpegaruh positif terhadap kepuasan kerja, yakni apabila program pengembangan karir baik maka kepuasan kerja karyawan tinggi, demikian sebaliknya.

Pengembangan karir tidak hanya sangat bermanfaat bagi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, namun juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Berbagai manfaat pengembangan karir adalah mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan, menurunkan perputaran karyawan, mengungkap potensi karyawan, mendorong pertumbuhan, memuaskan kebutuhan karyawan dan membantu pelaksanaan rencana kegiatan yang telah disetujui (Dessler 1997, Situmorang, 2011:16).

**Metode Penelitian
Operasional Variabel**

**Tabel 3.1
Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Pengembangan Karier (X)	Menurut Mondy (1993, dalam Badriyah 2013:1995) pengembangan karier (<i>career development</i>) meliputi aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja yang memuaskan 2. Pengenalan oleh pihak lain 3. Kesetiaan pada organisasi/perusahaan 4. Pemanfaatan mentor & sponsor 5. Pemanfaatan untuk bertumbuh 	<p>Kesempatan untuk Melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi</p> <p>Peluang rotasi & mutasi dari manajemen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan mengikuti pelatihan untuk kemajuan organisasi/perusahaan 2. Dukungan moril/materil atas pelatihan yang diikuti <p>Mendapatkan promosi jabatan</p> <p>Mendapatkan kenaikan kelas jabatan</p>	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Sutrisno (2012:2), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja yang secara mental menantang 2. Imbalan yang memadai 3. Kondisi kerja yang mendukung 4. Rekan kerja yang menyenangkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan kerja yang diberikan 2. Dukungan untuk meningkatkan kinerja 3. Kesempatan untuk lebih maju <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang sesuai 2. Tunjangan dan Insentif lainnya sesuai <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan sesuai kemampuan 2. Penilaian kerja dari atasan <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja team bersama rekan kerja 2. Menyukai dan menikmati pekerjaan 	Skala Likert

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

Sumber Data Penelitian

Untuk mengumpulkan data, diperlukan berbagai teknik pengumpulan data agar satu sama lain bisa saling melengkapi. Sehingga pada penelitian ini digunakan kombinasi teknik pengumpulan data yaitu:

1. Kepustakaan.

2. Penelitian Lapangan

- 1) **Obsevasi,**
- 2) **Kuesioner,**
- 3) **Wawancara**

Populasi Penelitian

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2010:115) mendefinisikan pengertian populasi sebagai sebagai berikut : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karatertistik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Hal ini didasarkan pada pernyataan “sampel

adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2012:116). Mengingat keterbatasan waktu, dana dan tenaga maka diperlukan sampel dalam penelitian tugas akhir ini, dimana sampel yang diambil harus benar-benar *representatif* terhadap jumlah populasi.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *Cluster Sampling* (area sampling), Menurut Nazir (2014:273) dikatakan *Cluster Sampling* (area sampling) adalah teknik memilih sebuah sampel dari kelompok-kelompok unit-unit yang kecil atau *cluster*. Populasi dari *cluster* merupakan subpopulasi dari total populasi. Unsur-unsur dalam *cluster* sifatnya tidak homogen, yang berbeda dengan unit-unit elementer dalam strata. Tiap cluster mempunyai anggota yang heterogen menyerupai populasi sendiri.

Dalam penelitian ini peneliti memilih sampel yaitu 16 orang dari jumlah karyawan 56 orang pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka secara garis besar menurut Sugiyono (2011:74) langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing,*
2. *Coding,;*

Perincian Pemberian Bobot/Nilai

No	Kriteria	Bobot
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	Ragu-ragu (Rg)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. *Tabulating,*

Rekapitulasi Hasil Skoring Angket

Respon den	Skor Item								Tot al
	1	2	3	4	5	6	...	N	
1									
2									
3									
N									

4. Komputer

Menggunakan program SPSS versi 17

Pengujian Instrumen Penelitian

Analisa Deskriptif

Identifikasi masalah ke-1 yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengembangan karier pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon dan masalah ke-2 yaitu bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon, dapat dijawab dengan analisis deskriptif menggunakan skala likert.

Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2012:133) "...Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan syarat minimum $r = 0,3$ maka item pernyataan dikatakan valid dan dapat diukur."

Uji validitas berkaitan dengan ketepatan atau kesesuaian alat ukur terhadap konsep yang diukur, sehingga alat ukur benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam menguji validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 17.0.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner

dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Teknik uji reliabilitas yang diambil penulis adalah *Cronbach's Alpha* (α) menurut Ghozali (2011:48), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua, digunakan *Cronbach's Alpha* (α). Data dikatakan reliabel/dapat dipercaya bila lebih dari 0,6.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun sebab akibat (kausal) variabel independen/bebas (X) terhadap variabel dependen/terikat (Y). Dengan rumus persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y= Variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

X= Variabel independen (Pengembangan Karier)

a= Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji Hipotesis/Uji F

1. Menentukan Hipotesis

Ho = pengembangan karier (X) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

Ha = pengembangan karier (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

2. Menentukan kriteria uji hipotesis

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Analisis Korelasi (Pearson Product Moment)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

N : Jumlah Sampel yang diteliti

Untuk mengetahui keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel Pengembangan Karier dengan variabel Kepuasan Kerja PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon, dapat diukur dengan suatu tafsiran angka-angka korelasi sebagai berikut :

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Korelasi Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Korelasi Kuat
0,40 – 0,599	Korelasi Sedang
0,20 – 0,399	Korelasi Rendah
0,00 – 0,199	Korelasi Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, (2010:250)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 17 *for windows*.

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

rs^2 = hasil analisa koefisien korelasi

Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval	Tingkat Pengaruh
0% - 4%	Pengaruh rendah atau lemah sekali
4% - 16%	Pengaruh rendah tetapi pasti
16% - 36%	Pengaruh cukup kuat
36% - 64%	Pengaruh tinggi
64% - 100%	Pengaruh sangat tinggi atau kuat

Sumber: Arikunto (2010: 221)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif

Variabel Pengembangan Karier

1. Dimensi Prestasi Kerja yang memuaskan

- 1) Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi

Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan untuk Melanjutkan Pendidikan yang Lebih Tinggi

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	6	37,5%	30
Setuju	4	7	43,75%	28
Ragu-Ragu	3	3	18,75%	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	67

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 43,75% responden membutuhkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sedangkan, sisanya perlu dilakukan evaluasi guna mengetahui kelanjutan prestasi yang diminati karyawan.

2. Dimensi Pengenalan oleh Pihak Lain

1) Peluang Rotasi & Mutasi dari Management

Tanggapan Responden Mengenai Peluang Rotasi & Mutasi dari Management

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	3	18,75%	15
Setuju	4	12	75%	48
Ragu-Ragu	3	1	6,25%	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	66

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 75% responden menyetujui peluang rotasi & mutasi sebagai penghargaan kenaikan jabatan atas kinerja yang dijalani sebelumnya atau mengisi struktur yang sedang kosong dan menyegarkan sumber daya manusia (karyawan), sisanya perlu dilakukan evaluasi guna mengetahui penghargaan apa yang diminati karyawan.

3. Dimensi kesetiaan pada Organisasi/Perusahaan

1) Dukungan mengikuti pelatihan untuk kemajuan organisasi/perusahaan

Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Mengikuti Pelatihan untuk Kemajuan Organisasi/Perusahaan

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	4	25%	20
Setuju	4	12	75%	48
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	68

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 75% responden menyetujui adanya dukungan mengikuti pelatihan untuk kemajuan organisasi/perusahaan baik moril/materil sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan., sedangkan sisanya perlu dilakukan evaluasi guna mengetahui upaya apa saja yang mampu untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan.

2) Dukungan kenaikan pangkat yang dibantu atasan/pimpinan

Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Kenaikan Pangkat yang Dibantu Atasan/Pimpinan

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	5	31,25%	25
Setuju	4	8	50%	32
Ragu-Ragu	3	2	12,5%	6
Tidak Setuju	2	1	6,25%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	65

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 50% atau setengah dari persentase yang ada karyawan menyetujui jika atasan/pimpinan organisasi/perusahaan ikutserta atau membantu penilaian kenaikan pangkat karyawan yang berkompentensi dan berkualitas untuk mendapat penghargaan atas kinerja yang dijalankan, sedangkan sisanya perlu dilakukan evaluasi guna mengetahui tindak lanjut apa yang mampu memberikan dukungan kenaikan pangkat karyawan.

3) Dimensi Pemanfaatan Mentor & Sponsor

- 1) Promosi Jabatan berdasarkan Penilaian dari Atasan/Pimpinan

Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan berdasarkan Penilaian dari Atasan/Pimpinan

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	4	25%	20
Setuju	4	8	50%	32
Ragu-Ragu	3	3	18,75%	9
Tidak Setuju	2	1	6,25%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	63

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 50% responden menyetujui adanya dukungan mengikuti pelatihan untuk kemajuan organisasi/perusahaan baik moril/materil sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi yang dimiliki masing karyawan., sedangkan sisanya perlu dilakukan

evaluasi guna mengetahui upaya apa saja yang mampu untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan.

4. Dimensi Pemanfaatan untuk Bertumbuh

- 1) Kenaikan Kelas Jabatan, Apabila ada Formasi yang Kosong

Tanggapan Responden Mengenai Kenaikan Kelas Jabatan, Apabila ada Formasi yang Kosong

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	3	18,75%	15
Setuju	4	11	68,75%	44
Ragu-Ragu	3	2	12,5%	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	65

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 68,75% responden menyetujui kenaikan kelas jabatan berdasarkan aspek dimana jika ada formasi yang kosong dan diisi oleh karyawan yang memperoleh penghargaan kenaikan kelas jabatan, sedangkan sisanya perlu dilakukan evaluasi guna mengetahui berdasarkan aspek lain apa untuk memperoleh kenaikan kelas jabatan agar meningkatkan ambius karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi yang ada.

Setelah melakukan analisis deskriptif terhadap keenam indikator yang termasuk kedalam dimensi X Pengembangan Karier, maka dapat ditarik kesimpulan tiap indikator pengembangan karier masih harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi, walupun sudah termasuk dalam kategori baik karena masih belum mencapai kepuasan maksimal

(100%). Sehingga dari tiap indikator pengembangan karier di atas, yang paling perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan untuk meningkatkan kerja karyawan adalah indikator kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, dukungan untuk kenaikan pangkat yang dibantu atasan/pimpinan dan mendapatkan promosi jabatan.

Tetapi ini bukan berarti indikator lain tidak luput dari perhatian, indikator lain pun perlu mendapatkan perhatian baik ditingkatkan atau dipertahankan karena antar indikator saling berkaitan dan saling berpengaruh satu sama lainnya.

Variabel Kepuasan Kerja

1. Dimensi Kerja yang secara Mental Menantang

1) Penempatan Kerja yang Diberikan

Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja yang Diberikan

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	7	43,75%	35
Setuju	4	7	43,75%	35
Ragu-Ragu	3	2	12,5%	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	76

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 43,75% responden merasa puas jika penempatan kerja yang diberikan atasan/pimpinan sesuai dengan kemampuan yang dikuasai oleh karyawan yang bersangkutan, sisanya perlu dilakukan evaluasi

guna mengetahui kelanjutan ketidakpuasan penempatan yang diberikan.

2) Dukungan untuk Meningkatkan Kerja

Tanggapan Responden Mengenai Dukungan untuk Meningkatkan Kerja

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	9	56,25%	45
Setuju	4	7	43,75%	28
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	73

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 56,25% responden sangat menyetujui jika adanya dukungan dalam menjalankan kerja dengan dengan harapan mampu untuk memberikan kontribusi pada organisasi/perusahaan secara efisien dan produktif, pemahaman tugas yang diberikan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil agar lebih berkualitas dan berkompeten dibidangnya.

Dengan demikian antara atasan/pimpinan diperlukan kerja sama saling mengerti dan komunikasi yang baik pula hingga tercapailah tujuan yang diharapkan. Untuk meningkatkan kerja karyawan sehingga terciptalah, sisanya perlu dilakukan evaluasi guna mengetahui penghargaan apa yang diminati karyawan.

3) Kesempatan untuk Lebih Maju

**Tanggapan Responden Mengenai
Kesempatan untuk Lebih Maju**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	8	50%	40
Setuju	4	5	31,25%	20
Ragu-Ragu	3	3	18,75%	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	69

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 50% responden sangat menyetujui adanya kesempatan untuk lebih maju yang termasuk dalam program pengembangan melalui program pelatihan, pengambilan pendidikan atau penambahan gelar, agar mendapatkan kesempatan untuk mempersiapkan kemampuan di masa depan hingga memberikan performansi yang lebih baik untuk pekerjaannya sekarang, sedangkan sisanya perlu dilakukan evaluasi guna mengetahui upaya meningkatkan minat untuk lebih maju lagi pada karyawan.

2. Dimensi Kondisi Kerja yang Mendukung

1) Penilaian kerja dari atasan

**Tanggapan Responden Mengenai
Penilaian Kerja dari Atasan**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	5	31,25%	25
Setuju	4	10	62,5%	40
Ragu-Ragu	3	1	6,25%	3
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	68

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 62,5% persentase yang ada karyawan menyetujui jika ikut sertanya atasan memberikan penilaian kerja dengan tujuan memberikan motivasi untuk lebih baik lagi, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mengetahui kelebihan dan kelemahan serta memperbaikinya, mengetahui standard hasil yang ditetapkan, dan meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan, sedangkan sisanya perlu dilakukan evaluasi aspek yang mampu menjadi tolak ukur penilaian selain yang diberikan oleh atasan.

3. Dimensi Rekan Kerja yang Menyenangkan

1) Kerja Team bersama Rekan Kerja

**Tanggapan Responden Mengenai Kerja
Team bersama Rekan Kerja**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	3	18,75%	15
Setuju	4	12	75%	48
Ragu-Ragu	3	1	6,25%	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	66

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 75% responden menyetujui jika didalam organisasi/perusahaan terdapat kerja team bersama rekan kerja mampu meningkatkan komunikasi antar team dengan baik, tentunya

rasa tanggung jawab dan saling percaya akan sangat berpengaruh untuk pengembangan diri, serta kerja bersama team untuk organisasi/perusahaan guna meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kemajuan organisasi/perusahaan, ketika organisasi/perusahaan tersebut memiliki orang-orang yang handal didalamnya dan mereka memiliki kerja sama yang baik, pastilah organisasi/perusahaan akan mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan sisanya perlu dilakukan evaluasi guna mengetahui penyebab lain yang tidak menyetujui kerja bersama rekan kerja/kerja team.

2) Menyukai dan Menikmati Pekerjaan

Tanggapan Responden Mengenai Menyukai dan Menikmati Pekerjaan

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	3	18,75%	15
Setuju	4	12	75%	48
Ragu-Ragu	3	1	6,25%	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	66

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, Juli 2015

Ini berarti menunjukkan bahwa 75% responden menyetujui jika menyukai dan menikmati pekerjaan yang dikerjakan mampu untuk mempertahankan karyawan, serta untuk lebih memperluas pengetahuan maka salah satu caranya dengan menggali dan mempelajari bidang yang diberikan, sedangkan sisanya perlu dilakukan evaluasi guna mempertahankan karyawan sesuai dengan minat yang diinginkan.

Setelah melakukan analisis deskriptif terhadap keenam indikator yang termasuk kedalam dimensi Y Kepuasan Kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut tiap indikator kepuasan kerja masih harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi, walaupun sudah termasuk dalam kategori baik karena masih belum mencapai kepuasan maksimal (100%). Sehingga dari tiap indikator kepuasan kerja di atas, yang paling perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan untuk meningkatkan kerja karyawan adalah indikator penempatan kerja yang diberikan dan kesempatan lebih maju perlu untuk lebih ditingkatkan.

Tetapi ini bukan berarti indikator lain tidak luput dari perhatian, indikator lain pun perlu mendapatkan perhatian baik ditingkatkan atau dipertahankan karena antar indikator saling berkaitan dan saling berpengaruh satu sama lainnya.

Pengujian Instrumen Penelitian

Analisis Validitas

Validitas Statistics Variabel Kepuasan Kerja

No	Instrumen	Nilai	Keterangan
1	No. 1	0,004	Valid
2	No. 2	0,002	Valid
3	No. 3	0,000	Valid
4	No. 4	0,001	Valid
5	No. 5	0,104	Invalid
6	No. 6	0,000	Valid
7	No. 7	0,002	Valid
8	No. 8	0,170	Invalid
9	No. 9	0,176	Invalid

Berdasarkan uji validitas instrumen untuk kepuasan kerja sebagai variabel Y, dari 9 instrumen yang disampaikan kepada para responden sebanyak 16 orang, dengan taraf signifikansi 3%, maka ditemukan sebanyak 3 instrumen tidak valid yaitu instrumen nomor 5

dengan nilai signifikansi $0,104 > 0,003$. Kemudian instrumen nomor 8 dengan nilai signifikansi $0,170 > 0,003$, selanjutnya instrumen nomor 9 dengan nilai signifikansi $0,176 > 0,003$. Berdasarkan taraf signifikansi 3% maka, ketiga instrumen yang tidak valid tersebut tidak dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

Validitas Statistics Variabel Pengembangan Karier

No	Instrumen	Nilai	Keterangan
1	No. 1	0,000	Valid
2	No. 2	0,000	Valid
3	No. 3	0,013	Valid
4	No. 4	0,000	Valid
5	No. 5	0,001	Valid
6	No. 6	0,002	Valid

Berdasarkan uji validitas instrumen untuk pengembangan karier sebagai variabel X, dari 6 instrumen yang disampaikan kepada para responden sebanyak 16 orang, dengan taraf signifikansi 3%, maka ditemukan semua instrumen valid. Sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

Analisis Reliabilitas

Reliability Statistics Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.753	10

Menurut Ghazali (2011:48), data dikatakan reliabel bila data lebih dari 0,6. Dari tabel 4.17 diketahui bahwa kuisioner yang dipergunakan reliabel, karena nilai hasil *cronbach's alfa* variabel kepuasan kerja = 0,753 adalah sangat reliabel/dapat dipercaya, karena *cronbach's alfa* lebih dari 0,6. Dengan demikian, penyebaran kuisioner dapat dilanjutkan sebagai langkah pengumpulan data.

Reliability Statistics Variabel Pengembangan Karier (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.797	7

Menurut Ghazali (2011:48), data dikatakan reliabel bila data lebih dari 0,6. Dari tabel 4.18 diketahui bahwa kuisioner yang dipergunakan reliabel, karena nilai hasil *cronbach's alfa* variabel kepuasan kerja = 0,797 adalah sangat reliabel/dapat dipercaya, karena *cronbach's alfa* lebih dari 0,6. Dengan demikian, penyebaran kuisioner dapat dilanjutkan sebagai langkah pengumpulan data.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	-9.538	5.065		-1.883	0.081
pengembangan karier	0.886	0.131	0.875	6.767	0.000

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas maka didapatkan suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = -9.538 + 0.886X$$

Dimana :

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X = Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan)

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi sederhana memiliki tanda positif yang berarti perubahan yang positif pada pengembangan karier akan membuat perubahan yang positif pada kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

Demikian juga sebaliknya, perubahan yang negatif pada pengembangan karier akan membuat perubahan yang negatif pula pada kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

Hipotesis (Uji F)

1. Menentukan Hipotesis

Ho : pengembangan karier (X) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

Ha : pengembangan karier (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

2. Menentukan F hitung dan signifikansi

Dari output didapat F hitung sebesar 45,796 dan signifikansi 0,000

3. F tabel

F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $16-2 = 14$. Hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 6,767.

4. Membuat Keputusan

Karena nilai f hitung < f tabel dan signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menandakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisis Korelasi (*Pearson Product Moment*)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh angka korelasi antara variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon sebesar 0,875. Untuk menafsir angka tersebut, digunakan kriteria sebagai berikut :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Korelasi Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Korelasi Kuat
0,40 – 0,599	Korelasi Sedang
0,20 – 0,399	Korelasi Rendah
0,00 – 0,199	Korelasi Sangat Rendah

Korelasi sebesar 0,875 mempunyai maksud hubungan keeratan antara variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan sangat kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika pengembangan karier dan kepuasan kerja juga tinggi. Korelasi dua variabel bersifat signifikansi ($\text{sig} < 0,05$) maka hubungan kedua variabel signifikan. Sebaliknya, jika angka signifikan ($\text{sig} > 0,05$) maka hubungan kedua variabel tidak signifikan. (Sarwano:2007).

Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat erat/sangat kuat antara Pengembangan

karir dengan Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,875. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan antara Pengembangan karir dengan Kepuasan kerja karyawan. Arah hubungan antara Pengembangan karir dengan Kepuasan kerja karyawan adalah positif (searah), artinya Pengembangan karir yang semakin baik akan mengoptimalkan Kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan kriteria keeratan hubungan, maka hubungan antara Pengembangan karir dengan Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi, yaitu pada rentang 0,80 – 1,000. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pengembangan karier akan membuat kepuasan kerja juga semakin rendah.

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

KD = koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.875 ^a	0.766	0.749	1.624

a. Predictors: (Constant), pengembangan karier

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan taraf signifikansi yang dapat diterima yaitu data yang kurang dari 0,05. Pengembangan karier berada pada angka 0,000 yang artinya pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = (0,875)^2 \times 100\%$$

$$KD = 76,5 \%$$

Untuk menafsir angka tersebut, digunakan kriteria sebagai berikut

Interval	Tingkat Pengaruh
0% - 4%	Pengaruh rendah atau lemah sekali
4% - 16%	Pengaruh rendah tetapi pasti
16% - 36%	Pengaruh cukup kuat
36% - 64%	Pengaruh tinggi
64% - 100%	Pengaruh sangat tinggi atau kuat

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan persamaan $KD = (r^2) \times 100\%$ melalui model summary sehingga r^2 telah diketahui angkanya. Sehingga diperoleh koefisien determinasi dengan perhitungan persamaan di atas, sebesar 76,5% dari 100% kriteria interval yang memiliki arti bahwa pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon sangat tinggi atau kuat ini terlihat jelas berdasarkan kriteria interval serta tingkat pengaruh yang diperoleh yaitu, 76,5%.

Diperoleh perubahan pada kepuasan kerja karyawan bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh pengembangan karier karyawan pada PT. Pelabuhan Indoensia II (Persero) Cabang Cirebon. Sedangkan pengaruh sebesar 23,5% dari 100% kriteria interval disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pada penelitian ini variabel X Pengembangan Karier yang terdiri dari 5 dimensi yaitu,

prestasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi/perusahaan, pemanfaatan mentor & sponsor serta pemanfaatan untuk bertumbuh. Dimana hasil yang diperoleh dengan presentase tertinggi adalah dimensi pengenalan oleh pihak lain dan kesetiaan pada organisasi/perusahaan, sedangkan presentase terendah adalah dimensi prestasi kerja yang memuaskan. Yang menggambarkan pengembangan karier dirasakan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon sudah baik.

2. Pada penelitian ini variabel Y Kepuasan Kerja yang terdiri dari 4 dimensi yaitu, kerja yang secara mental menantang, imbalan yang memadai, kondisi kerja yang mendukung serta rekan kerja yang menyenangkan. Dimana hasil yang diperoleh dengan presentase tertinggi adalah dimensi rekan kerja yang menyenangkan, sedangkan presentase terendah adalah dimensi kerja yang secara mental menantang. Yang menggambarkan kepuasan kerja dirasakan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon sudah baik.
3. Diketahui bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh Pengembangan karir. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi setelah dilakukan uji dengan bantuan SPSS. Yang menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat pengembangan karier maka kepuasan kerja karyawan pun meningkat. Serta hasil perhitungan KD (koefisien determinasi) yang diperoleh

menggambarkan pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar pengembangan karier yang tidak diteliti

Saran

1. Indikator-indikator pengembangan karier termasuk dalam kategori baik namun, masih harus ditingkatkan lagi karena belum mencapai nilai maksimal. Indikator yang harus mendapatkan perhatian dikarenakan mendapatkan tanggapan yang terendah adalah indikator kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, dukungan untuk kenaikan pangkat yang dibantu atasan/pimpinan dan mendapatkan promosi jabatan. Sehingga diharapkan pihak PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon agar terus mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karier karyawan demi peningkatan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi, terutama pada indikator-indikator yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.
2. Indikator-indikator kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori baik namun, masih harus ditingkatkan lagi karena belum mencapai nilai maksimal Indikator yang harus mendapatkan perhatian dikarenakan mendapatkan tanggapan yang terendah adalah indikator penempatan kerja yang diberikan dan kesempatan lebih maju perlu untuk lebih ditingkatkan. Sehingga diharapkan pihak PT. Pelabuhan Indonesia II

(Persero) Cabang Cirebon agar terus mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi peningkatan mutu karyawan yang lebih baik lagi, terutama pada indikator-indikator yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

3. Berdasarkan hasil dari statistik, diharapkan dapat memberikan masukan kepada para pihak pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon dalam mengevaluasi pengembangan karier karyawan dan mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi yaitu, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Agar sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan yang diharapkan perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Nugroho, Kunartinah (2012). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja*. Program Studi Manajemen Universitas Stikubank. Semarang.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Cetakan Kelima Belas. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Marnesyah Afifah (2011). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir*

Terhadap Kinerja Guru. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syarif Hidayatullah. Jakarta

Moehersono. (2011). *Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Publik*. Jakarta : Rajawali Pers.

Nurita Sari (2012). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi. Kediri.

Putu Yeni Haryani (2013). *Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerj dan Keinginan Untuk Pensiun Dini*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 18, 190 No. 2, Agustus 2013. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Bali

Priansa, Juni, Donni. (2014). *Perencanaan dn Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta .

Riduwan. (2011). *Belajar Mudah Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Bandung. Alfabeta

Rivai, Veithzal dan Sagala J, Ella. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Cetakan Ketiga. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada

Siagian, Sondang. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Sutisna, Deden. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar Praktis*. Bandung. Badan Penerbit Universitas sangga Buana YPKP