BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti telah terbukti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya. Berikut pembahasan mengenai hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi:

A. Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya

Menurut T. Hani Handoko pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan.[1] Pengembangan karir juga merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depannya di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karir dapat diukur dengan indikator informasi karir, pengembangan tenaga kerja (pendidikan dan pelatihan), perlakuan yang adil dalam berkarir, dan percepatan karir. Pengembangan karir yang diolah

[1] Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1998), 123.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan baik oleh perusahaan, akan membuat pegawailoyal terhadap perusahaan.

Dari hasil angket pengembangan karir dan komitmen organisasi yang sudah ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS dengan teknik statistik *non parametric* dengan menggunakan uji korelasi rank spearman terbukti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya, Sebagaimana hasil uji korelasi rank spearman yang menunjukkan signifikansi 0,007. Karena signifikasi <0,05, maka hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi ditolak atau lebih jelasnya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Pada tabel *correlation coefficient* terdapat nilai 0,585. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan cukup kuat dan hubungan bernilai positif atau searah. Artinya semakin tinggi pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada pegawai, maka akan diikuti semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Stum sebagaimana yang ditulis oleh Sopiah yang mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja yang sesuai dengan kebutuhan.[2] Kesempatan personal untuk berkembang merupakan bagian dari pengembangan karir.

Hal tersebut diperkuat pula oleh pimpinan cabang pegadaian syariah Blauran bahwa perusahaan selalu memberikan informasi mengenai jabatan yang belum terisi dengan cara pemberitahuan melalui sms dan website pegadaian. Selain itu pendidikan dan pelatihan (diklat) juga diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai untuk meningkatkan kemampuan operasional pegawai.[3] Upaya tersebut membuktikan bahwa perusahaan telah memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawainya yang telah mengabdi dan bekerja di perusahaan. Sebagaimana dalam sebuah hadits berikut[4]:

هُمْ اِخْوَا نُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ اَيْدِيْكُمْ فَاطَعَمُوْهُمْ مِمَّا تَأْكُلُوْ وَالْبَسُوْهُمْ مِمَّا

تَلْبَسُوْنَ وَلاَتُكَلِّفُوْهُمْ مَا يَغْلِبَهُمَفِ فَاِنَّ كَأْفَتُمُوْهُمْ فَأَعِيْنُوْهُمْ (روه مسلم)

"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu. Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membeban kannya dengan tugas seperti itu maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya". (HR. Muslim)

Hadits di atas mengandung unsur terkait bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk menerima hak-haknya sebagai pegawai yaitu kesejahteraan atas apa yang telah mereka lakukan terhadap perusahaan.

[2]Sopiah, *PerilakuOrganisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008), 164.
[3]A. Zainudin, *Wawancara*, Pimpinan Cabang Pegadaian Syariah Cabang Blauran Surabaya, 01 April 2016.
[4]NurYati "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2014), 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oleh karena itu, perusahaan wajib memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawainya yang telah mengabdi di perusahaannya dengan cara memberikan pengembangan karir kepada pegawai. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi, maka akan berdampak positif terhadap komitmen organisasi pada diri pegawai.

Dengan demikian, penerapan pengembangan karir yang sudah baik di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya dapat lebih dioptimalkan lagi supaya dapat mempertahankan pegawai yang potensial agar tetap loyal terhadap perusahaan.

B. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada pegawi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya

Menurut T. Hani Handoko Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.[5]

Mangkunegara mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah gaji

[5]T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta), 193.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan. Sedangkanperasaan yang berhubungandengandirinya, antara lain umur, kondisikesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.[6]

Kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kepuasan kerja akan tinggi atau terpenuhi apabila indikator-indikator yang mengukur mengenai kepuasan kerja tersebut dapat dirasakan atau sudah dialami oleh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan timbul pada diri pegawai perasaan komitmen terhadap perusahaan karena sudah merasa nyaman dalam bekerja dan tidak khawatir dengan masa depannya di perusahaan tersebut. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya.

Dari hasil angket kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang sudah ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS dengan teknik statistik

[6]A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 117.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

non parametric dengan menggunakan uji korelasi rank spearman terbukti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya, Sebagaimana hasil uji korelasi Rank Spearman yang menunjukkan signifikansi 0,000. Karena signifikasi <0,05, maka hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ditolak atau lebih jelasnya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Pada tabel *correlation coefficient* terdapat nilai 0,864.Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan sangat kuat dan hubungan bernilai positif atau searah. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan diikuti semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Stum sebagaimana yang ditulis oleh Sopiah yang mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.[7]

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian dari Naderi (2011), dalam penelitian yang dilakukannya ditemukan hubungan positif

[7]Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008), 164.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Berbagai dimensi kepuasan kerja seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, pengawas (supervisi), kenaikan jabatan, dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri dibutuhkan oleh para pegawai untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.[8]

Kepuasan kerja juga akan dirasakan oleh pegawai manakala pimpinan maupun perusahaan dapat berlaku adil kepada semua pegawai mengenai gaji, kesempatan promosi, dan lain-lain. Seperti firman Allah swt. dalam QS. Al-Maidah ayat 8 sebagai berikut[9]:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ٨

"Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".[10]

Ayat di atas menjelaskan mengenai pentingnya untuk berbuat adil. Perusahaan maupun pimpinan harus berbuat adil kepada semua

[8]Gde Bayu Surya Parwita "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar)" (Tesis--Universitas Udayana, Denpasar, 2013), 28.
[9]LailatusZuhriyah "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, 2011), 24.
[10]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema), 108.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawainya dalam berbagai hal. Karena keadilan yang diberikan akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai dan akhirnya pegawai akan berkomitmen dengan perusahaan.

Dengan demikian, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya sudah sangat baik, sehingga perusahaan harus mempertahankan hal tersebut dan dapat ditingkatkan lagi perhatian mengenai kepuasan kerja pegawai. Karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat menimbulkan komitmen organisasi sehingga pegawai memiliki komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan, memiliki kesetiaan dan kebanggaan terhadap perusahaan sebagai timbal balik atas apa yang mereka terima.

Penelitian ini masih banyak memiliki keterbatasan, maka diharapkan dapat dijadikan untuk perbaikan pada penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah minimnya jumlah populasi responden yaitu 20 orang. Hal tersebut dikarenakan hanya ada 20 orang pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id