

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. KEDAUNG INDAH CAN, Tbk SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)**



Oleh :

PERPUSTAKAAN
LAILATUS ZUHRIYAH IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

NIM. B04207036

No. KLAS
K
D.2011
007
MD

No. REG : D.2011/MD/09
ASAL BUKU :
TANGGAL :

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

8439407-5953789

2011

PERNYATAAN

PERTANGGUNGJAWABAN PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Lailatus Zuhriyah

NIM : B04207036

Jurusan : Manajemen Dakwah

Alamat : Kaliwaru Gg Masjid No. 16 Rungkut Surabaya

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

- 1) Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi mana pun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- 2) Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya secara mandiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain.
- 3) Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, 15 Juli 2011

METERAI
TEMPEL
PAJAK NEGARA
TGL. 20

74680AAF136061072

ENAM RIBU RUPIAH
6000



DJP

Yang Menyatakan.

(Lailatus Zuhriyah)

NIM. B04207036

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

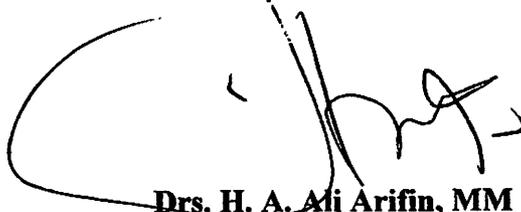
Nama : Lailatus Zuhriyah
NIM : B04207036
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan P1. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk di ujikan.

Surabaya, 15 Juli 2011

Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing,



Drs. H. A. Ali Arifin, MM

NIP. 196212141993031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Lailatus Zuhriyah ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi

Surabaya, Juli 2011

Mengesahkan,

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Dakwah

Dekan



Dr. H. Aswadi, M. Ag
NIP.196004121994031001

Ketua



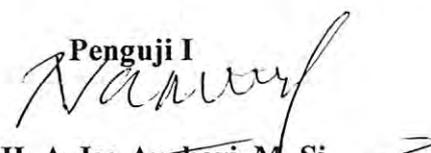
Drs. H. A. Ali Arifin, MM
NIP.196212141993031002

Sekretaris



Drs. M. Taqwim Suji
NIP.195104241979031005

Penguji I



Drs. H. A. Isa Anshori, M. Si
NIP. 19534211979031021

Penguji II



Ahmad Khairul Hakim, M. Si
NIP. 197512302003121001

yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di mana variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel pengembangan karir yaitu sebesar 85.625%. Perbedaan penelitian Septyaningsih dengan penelitian ini adalah terdapat pada variabel yang digunakan. Septyaningsih menggunakan tiga variabel, yaitu motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel saja yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja. Persamaannya terdapat pada rumusan masalahnya yang mempertanyakan seberapa besar pengaruh variable X terhadap variabel Y.

3. Dendy Saputra, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Griyadi Montana Malang dan Hotel Asida Batu), 2010. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil perhitungan secara parsial diketahui bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Griyadi Montana Malang dan Hotel Asida Batu. Perbedaan penelitian Dendy dengan penelitian ini terdapat pada indikator dan tujuan penelitian. Saudara Dendy menggunakan indikator untuk pengembangan karir adalah dukungan manajemen, penilaian pekerjaan, dan kemampuan karyawan. Sedangkan indikator kepuasan kerja adalah sikap atasan terhadap karyawan, pekerjaan yang dikerjakan dan lingkungan kerja. Indikator yang digunakan peneliti dalam pengembangan karir adalah kenaikan pangkat yang dibantu manajemen, kesempatan pendidikan lebih tinggi, program penempatan karyawan (rotasi, mutasi dan

promosi) dan pelatihan skill. Sedangkan indikator untuk kepuasan kerja adalah dukungan dan bimbingan dari atasan atau pimpinan, kesempatan untuk maju, penilaian kinerja karyawan dan penempatan karyawan dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Tujuan penelitian Dendy adalah untuk mengetahui kondisi pengembangan karir dan kepuasan kerja di Hotel Griyadi Montana Malang dan Hotel Asida Batu, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan seberapa besar pengaruh tersebut. Persamaannya adalah pada variabel yang digunakan yaitu pengembangan karir (X) dan kepuasan kerja (Y).

4. Iskandar, Pengaruh Jangkar Karir Dan Sistem Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur, 2007. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil analisis data dan pengujian hipotesis menemukan bahwa studi ini menemukan kesesuaian jangkar karir pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pelayanan publik oleh pegawai. Selain itu, studi ini menemukan pula bahwa kesesuaian sistem pengembangan karir pegawai (sistem pelatihan & pengembangan, dukungan atasan dan sistem reward) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pelayanan publik oleh pegawai. Perbedaan penelitian Iskandar dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan iskandar menggunakan dua variabel X yaitu jangkar karir dan pengembangan karir, dua variabel Y

Dari gambar di atas terlihat kepuasan kerja dapat terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penyelia (atasan) maupun langsung karyawan, sesuai fungsi personalia yang ada. Semuanya akan mempunyai dampak terhadap iklim organisasional, berarti memberikan pengaruh pada lingkungan kerja para karyawan.

Teori di atas kemudian diaplikasikan ke lokasi penelitian di mana terdapat kepuasan pada diri karyawan apabila kebutuhan mereka terpenuhi. Salah satu kebutuhan tersebut adalah kemajuan dan kemungkinan untuk berkembang yang dilaksanakan melalui perkembangan karir. Namun, tidak semua karyawan merasa puas akan program pengembangan karir, maka dari itu peneliti melakukan penelitian di lokasi tersebut agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut teori keadilan (*equity theory*) orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak. Akan tetapi jika perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Maidah ayat 8 sebagai berikut :

Peneliti memilih lokasi ini dikarenakan adanya sistem pengembangan karir yang dijalankan dalam proses manajemen personalianya. Pengembangan karir tersebut dilakukan melalui proses promosi jabatan, mutasi, perputaran karyawan, dan prestasi kerja karyawan. Namun, tidak semua karyawan yang berprestasi diikutkan dalam sistem pengembangan karir. Hal tersebut dikarenakan masa kerja yang masih minim dan pendidikan yang masih rendah. Karena alasan itulah peneliti menghubungkan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan terjadi maka karyawan akan bekerja dengan semangat dan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, ketidakpuasan akan mengakibatkan karyawan malas bekerja dan kinerja menjadi buruk.

Di PT. Kedang Indah Can, Tbk Surabaya belum diketahui apakah sistem pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Maka dari itu, peneliti memilih perusahaan tersebut agar diketahui ada atau tidaknya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Peneliti memasuki lokasi penelitian dengan membawa surat pengantar penelitian dari Fakultas yang sebelumnya juga memberikan surat permohonan izin untuk melakukan penelitian. Setelah mendapatkan izin, peneliti memulai penelitiannya sampai dengan batas waktu yang ditentukan Fakultas atau sesuai dengan kebutuhan penelitian.

validitas konstruk dilakukan dengan melakukan analisis faktor, yaitu mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

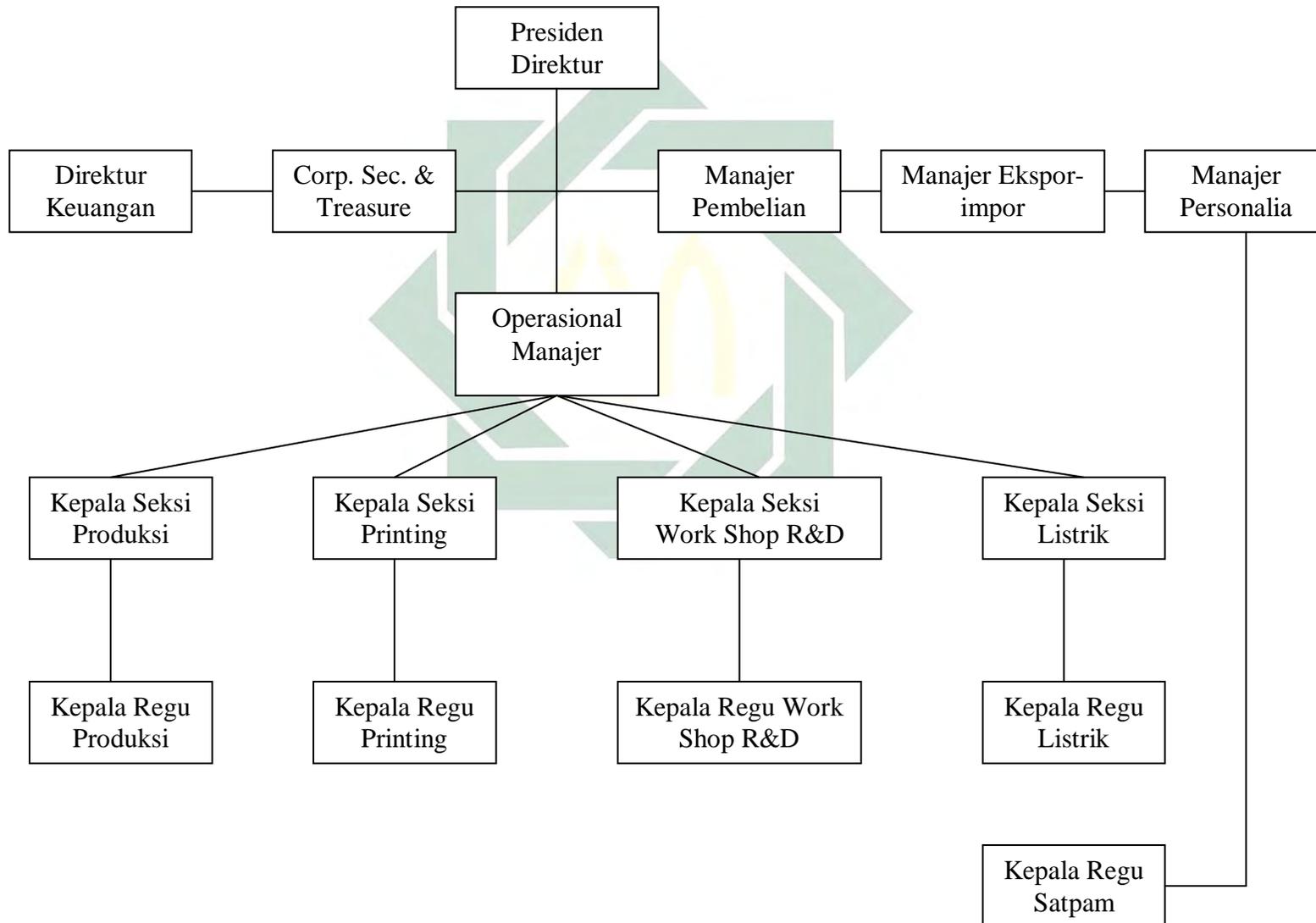
Begitu juga dengan cara pengujian untuk pengembangan karir di PT. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya. Dalam pengukuran validitas konstruk melalui analisis faktor terhadap instrumen untuk mengukur variabel pengembangan karir yang mempunyai indikator kenaikan pangkat yang dibantu manajemen, kesempatan pendidikan yang lebih tinggi, program penempatan karyawan (rotasi, mutasi dan promosi), dan pelatihan skill dibuat beberapa pertanyaan atau pernyataan yang akan ditujukan kepada karyawan untuk mendapatkan respon atau jawaban yang dibutuhkan.

Variabel tentang kepuasan kerja karyawan mempunyai indikator dukungan dan bimbingan dari atasan atau pimpinan, kesempatan untuk maju, penilaian kinerja karyawan dan penempatan karyawan, dan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang kemudian dibuat pula beberapa pertanyaan atau pernyataan untuk mendapat jawaban dari responden.

Instrumen yang telah dibuat diberikan kepada responden sedikitnya sepuluh orang untuk dapat menjawabnya. Analisis faktor dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor faktor dengan skor total, apabila korelasi setiap faktor tersebut di atas 0,3 maka faktor tersebut



Manajer Pembelian	: Johanes Soeyanto
Manajer Ekspor-Import	: Jedi Susiarso
Manajer Personalia	: H. A. Kusairi
Operasional Manajer	: Agus Paratriyanto
Kepala Seksi Printing	: Arief Yuniarto
Kepala Seksi Produksi	: Paulus Sugiyono
Kepala Seksi Work Shop R&D	: Ir. Hermawan Yudhanto
Kepala Seksi Listrik	: Sunyoto
Kepala Regu Printing	: 1. Soejanto 2. Budi Trapsilo 3. Aluwan
Kepala Regu Produksi	: 1. Mardianto 2. Panidi 3. Erfa Rusyan T. 4. Sudarmadji 5. Untung Santoso 6. Edy Soeroso
Kepala Regu Work Shop R&D	: Edi Suharto
Kepala Regu Listrik	: Bambang Winardi
Kepala Regu Satpam	: Tukidjan

STRUKTUR ORGANISASI PT. KEDAUNG INDAH CAN Tbk SURABAYA

- 2) Menjaga disiplin dan keharmonisan kerja antara pegawai (karyawan) dengan atasan, maupun antara sesama karyawan.
- 3) Menagatur masalah intern pegawai seperti absensi, kesehatan, keamanan, humas, transfer dan lain-lain.

7. Pelaksanaan Pengembangan Karyawan PT. Kedaung Indah Can, Tbk

PT. Kedaung Indah Can, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang dipercayakan pemerintah untuk mengukur dan mendistribusikan tenaga kerja. Berpedoman pada pemerintah tersebut maka PT. Kedaung Indah Can, Tbk mempunyai tujuan yaitu meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan makmur serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.

Hal ini merupakan usaha untuk menyiapkan tenaga ahli yang terampil dan berkualitas untuk memenuhi tenaga pelaksanaan yang handal bagi seluruh unit kerja PT. Kedaung Indah Can, Tbk. Adapun usaha peningkatan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT. Kedaung Indah Can, Tbk salah satunya adalah pengembangan karir yang dilaksanakan oleh manajemen personalia. Pengembangan karir tersebut dilaksanakan melalui kenaikan pangkat yang dibantu manajemen, kesempatan pendidikan lebih tinggi, program penempatan karyawan yaitu rotasi, mutasi dan promosi dan pelatihan skill.

Tabel 4.8

Jawaban Untuk Indikator kesempatan untuk maju

No.	Pernyataan	SS	S	K	TS	STS	Jmh
1.	Setiap ada peluang untuk maju yang diberikan oleh perusahaan akan Anda manfaatkan dengan baik.	7	14	2	0	0	23
2.	Kesempatan untuk maju yang diberikan oleh perusahaan memberikan rasa puas kepada diri karyawan.	3	11	8	1	0	23

Tabel 4.9

Jawaban Untuk Indikator Penilaian Kinerja dan Penempatan Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	K	TS	STS	Jmh
1.	Penilaian kinerja membuat Anda lebih semangat bekerja.	6	11	4	2	0	23
2.	Penilaian kinerja mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan	6	9	8	0	0	23
3.	Posisi Anda dalam perusahaan sesuai dengan pendidikan Anda	3	12	5	3	0	23
4.	Penempatan karyawan dalam perusahaan Anda sesuai dengan skill yang dimiliki	6	12	4	1	0	23

Tabel 4.10

Jawaban Untuk Indikator Pekerjaan Sesuai Kemampuan

No.	Pernyataan	SS	S	K	TS	STS	Jmh
1.	Tugas yang diberikan kepada Anda sesuai dengan keahlian Anda	4	13	5	1	0	23
2.	Tugas yang Anda kerjakan sesuai dengan pendidikan Anda	1	14	6	2	0	23

Tabel 4.11

Rekapitulasi Jawaban Responden pada Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	SS	S	K	TS	STS
1.	Dukungan dan bimbingan dari atasan atau pimpinan	9	37	17	5	0
2.	Kesempatan untuk maju	10	25	10	1	0
3.	Penilaian kinerja dan penempatan karyawan	21	44	21	6	0
4.	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	5	27	11	3	0

Skor yang digunakan adalah : 5,4,3,2, dan 1 yang diterapkan secara bervariasi menurut bentuk dan kategori pernyataan. Masing-masing pernyataan yang terdapat pada angket memiliki lima jawaban dengan skor penilaian pada hasil questioner kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sangat setuju : skor 5
- b. Setuju : skor 4
- c. Kadang-kadang : skor 3
- d. Tidak setuju : skor 2
- e. Sangat tidak setuju : skor 1

dirumuskan “Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya.”.

2. H_0 : Atau hipotesis nol yang menyatakan adanya persamaa atau tidak adanya perbedaan antara dua kelompok variabel atau lebih. Dalam penelitian ini hipotesisnya dirumuskan “Tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya.”.

Setelah data-data yang diperlukan sudah dianggap cukup, maka untuk melakukan pengujian pada hipotesis menggunakan rumus analisa data dalam bentuk perhitungan. Sebelum membuat analisis data, peneliti terlebih dahulu membuat tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Membuat tabel kerja yang berisi kolom nomor pernyataan dan baris untuk subyek (sampel).
2. Mengubah jawaban responden sesuai dengan pedoman skorsing.
3. Memindah jawaban responden yang telah diskor sesuai dengan pedoman skorsing pada tabel yang telah tersedia.
4. Penjumlah jawaban pernyataan yang diperoleh masing-masing subyek.
5. Menjumlah skor masing-masing subyek dalam instrument angket pengembangan karir (X) dan jumlah skor masing-masing subyek dalam instrument angket kepuasan kerja (Y).
6. Menganalisis X dan Y sesuai dengan metode analisis data dengan rumus korelasi product moment.

Sehubungan dengan analisis data, maka dari sini akan disajikan data lapangan. Hasil penelitian selengkapnya tercantum dalam lampiran yang didapat dari PT. Kedaung Indah Can Tbk Surabaya sebagai berikut :

Tabel 4.13

Perhitungan Untuk Memperoleh Angka Indeks Korelasi Antar Variabel X
Dengan Variabel Y Berdasar Skor Asli

No Res	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	38	29	1444	841	1102
2	36	44	1296	1936	1584
3	39	49	1521	2401	1911
4	43	45	1849	2025	1935
5	34	47	1156	2209	1598
6	36	42	1296	1764	1512
7	42	55	1764	3025	2310
8	30	43	900	1849	1290
9	34	38	1156	1444	1292
10	26	40	676	1600	1040
11	37	49	1369	2401	1813
12	34	35	1156	1225	1190
13	36	45	1296	2025	1620
14	29	41	841	1681	1189
15	33	43	1089	1849	1419
16	28	23	784	529	644
17	36	35	1296	1225	1260
18	32	41	1024	1681	1312
19	34	43	1156	1849	1462
20	29	41	841	1681	1189
21	28	41	784	1681	1148
22	36	44	1296	1936	1584
23	26	36	676	1296	936
N=23	∑X=776	∑Y=949	∑X²=26666	∑Y²=40153	∑X.Y=32340

Selanjutnya hasil dari tabel persiapan tersebut digunakan untuk mencari pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Table 4.15

Pedoman Penilaian Hasil Perhitungan Rumus Product Moment

Besarnya Nilai “r”	Interpretasi
0,00-0,20	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi akan tetapi korelasi itu <i>sangat lemah</i> atau <i>sangat rendah</i> sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variabel X dan variabel Y)
0,20-0,40	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>lemah</i> atau <i>rendah</i>
0,40-0,70	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>sedang</i> atau <i>cukupan</i>
0,70-0,90	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>kuat</i> atau <i>tinggi</i>
0,90-1,00	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>sangat kuat</i> atau <i>sangat tinggi</i>

Nilai r_{XY} sebesar 0,610 jika dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut table pedoman penilaian hasil perhitungan rumus product moment berbunyi “Adanya pengaruh yang cukup antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kedaung Indah Can Tbk Surabaya”.

Dari hasil pengujian hipotesis dan analisis data di atas terdapat hasil akhir atau kesimpulan yang dapat peneliti paparkan. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket untuk mendapatkan dan mengumpulkan data dari responden yang menjadi obyek penelitian ini, maka peneliti mendapatkan jawaban dari penelitian yang dilakukan.

Dari teori pengembangan karir yang berhubungan dengan kepuasan kerja mengemukakan 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 yang tinggi,

Seperti yang dilakukan di PT. Kedaung Indah Can Tbk Surabaya, dengan cara promosi yang dilakukan dalam program pengembangan karir memberikan kepuasan kepada karyawannya. Apabila kepuasan terjadi maka prestasi kerja akan meningkat dan produktivitas akan meningkat pula yang mana hal itu akan menguntungkan perusahaan juga.

Lampiran 4

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
			29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
7	0,754	0,874						
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
			34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
12	0,576	0,708						
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
			39	0,316	0,408	200	0,113	0,148
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403			
17	0,482	0,606				400	0,098	0,128
18	0,468	0,590	41	0,308	0,398	500	0,088	0,115
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393			
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,128
			44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380			
22	0,423	0,537				800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372			
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
			49	0,281	0,364			
			50	0,279	0,361			