
ANALISIS ANTESEDEN DAN KONSEKUEN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT PLN APJ SURAKARTA

Joko Santoso¹

Fakultas Ekonomi UNS

Edi Cahyono²

STIE Atma Bhakti Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the antecedent and consequent analysis of career development. This study is hypothesis testing survey method. The population in this study were all employees of PT PLN APJ Surakarta. The samples taken are 64 employees. The analytical tool used to test the suitability of the proposed model and hypotheses is to use a regression method with the help of SPSS 16. The conclusion is the fourth hypothesis was all supported. This indicates that the effect career planning on career development and career management influence on career development. Career development effect on job satisfaction. Career development effect on career commitment. PT PLN APJ Surakarta should increasingly provide career opportunities so that employees can improve planning and career management that can enhance career development thus expected to create job commitment and job satisfaction is high.

Keyword : *career development, career planning, career management, job satisfaction, career commitment*

Kemampuan organisasi untuk bertahan hidup (*survive*) sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk berubah, menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis yang dihadapi atau menyesuaikan diri dengan perubahan potensial yang akan terjadi di masa mendatang. Kemampuan organisasi untuk berkembang ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan perubahan. Perubahan-perubahan pada tingkat organisasi memiliki peran penting dalam mengelola orang yang bekerja dan pada khususnya, merencanakan dan mengelola karir mereka (Baruch, 2004).

Dalam konteks ini, sebuah karir telah didefinisikan sebagai proses seumur hidup terdiri dari serangkaian kegiatan dan berhubungan dengan sikap atau perilaku yang terjadi dalam kehidupan kerja seseorang (Pua & Anantram, 2006). Menurut Barukh

¹ Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNS

² Dosen STIE Atma Bhakti

(2004) karir bukan hanya pekerjaan tetapi berkembang di sekitar proses, sikap, perilaku dan situasi dalam kehidupan kerja seseorang untuk mencapai tujuan karir. Namun, selama beberapa dekade terakhir pengertian bahwa individu-individu juga bertanggung jawab untuk merencanakan dan membangun karir mereka sendiri bukan menyerahkan sepenuhnya kepada organisasi untuk mengelola. Oleh karena itu, manajemen karir membutuhkan inisiatif dari organisasi maupun individu agar dapat memberikan manfaat maksimal untuk keduanya.

Irianto (2001) mengemukakan bahwa efektivitas manajemen karir tergantung pada kesadaran manajer untuk mengakui peran penting perencanaan dan pengembangan karir dalam upaya memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karir dan peluang untuk program pelatihan dan pengembangan akan terbuka dengan lebar.

Perencanaan karir merupakan suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya (Simamora, 2001). Manajemen karir adalah proses berkelanjutan mempersiapkan, mengembangkan, melaksanakan dan memantau rencana dan strategi karier yang dilakukan oleh individu sendiri atau dalam konser dengan sistem karier organisasi (Pua & Anantram, 2006). Perencanaan karir dan manajemen karir merupakan tahapan yang dilakukan dalam mencapai pengembangan karir. Dalam praktiknya pengembangan karir merupakan suatu rencana pelaksanaan karir. Handoko (2000) mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh karyawan, karena dalam pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material seperti status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya. Hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman dan komitmen karir untuk perkembangan kemampuan karena komitmen membantu karir bertahan dalam waktu

yang lama untuk mengembangkan keterampilan khusus dan juga memberikan kekuatan dalam bisnis dan hubungan yang professional (Gregson, 1987).

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki kekuasaan penuh terhadap pengelolaan listrik di Indonesia. Dengan demikian, PT. PLN (Persero) merekrut karyawan yang berkualitas dan sesuai di bidangnya. Karyawan PT. PLN (Persero) berkewajiban memberikan kinerja yang baik sehingga perencanaan dan manajemen karir begitu diperhatikan. Dengan perencanaan dan manajemen karir yang baik, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya yang kemudian dapat menumbuhkan kepuasan kerja. Selain menumbuhkan kepuasan kerja, pengembangan karir juga dapat menimbulkan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta. Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta dapat mencapai tujuan dengan tepat melalui perencanaan dan manajemen karir yang baik sehingga kesempatan untuk mengembangkan karir dapat diraih yang nantinya dapat menumbuhkan kepuasan kerja. Selain mampu menumbuhkan kepuasan kerja, pengembangan karir juga dapat menimbulkan komitmen yang tinggi pada PT. PLN (Persero) APJ Surakarta.

Penelitian ini, diharapkan dapat mengetahui secara jelas mengenai anteseden dan konsekuen pengembangan karir pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai acuan oleh PT. PLN (Persero) APJ Surakarta.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Perencanaan Karir

Perencanaan karir (*career planning*) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya (Simamora, 2001). Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut (Simamora, 2001)

Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan alternatif kesempatan karir, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan yang praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia (Mondy, 1993). Pua dan Anantram (2006) menekankan pentingnya perencanaan karir sebagai langkah pertama menuju proses pengembangan karir

Manajemen Karir

Manajemen karir merupakan proses sebelumnya dari pengembangan karir. Sekali individu telah merencanakan sasaran karir mereka, mereka membutuhkan keahlian, kompetensi dan nilai-nilai untuk melaksanakan tujuan-tujuan karir mereka dengan praktik manajemen karir yang tepat. Dengan kata lain, langkah berikutnya setelah perencanaan karir akan melaksanakan rencana melalui praktik manajemen karir yang tepat.

Manajemen karir merupakan proses berkelanjutan mempersiapkan, mengembangkan, melaksanakan dan memantau rencana dan strategi karier yang dilakukan oleh individu sendiri atau dalam konsep sistem karier organisasi (Pua & Anantram, 2006)

Pengembangan Karir

Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 1998). Pengembangan karir menurut Mondy (1993), meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.

Kepuasan Kerja

Gregson (1987) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif yang dihasilkan dari penilaian masing-masing satu pekerjaan atau pengalaman. Kepuasan kerja merupakan respon afektif individu terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan (Chay&Bruvold, 2003). Menurut Appelbaum (2002) kepuasan kerja sebagai

perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan salah satu nilai tugas penting.

Komitmen Karir

Komitmen karir adalah konsekuensi lain dari inisiatif pengembangan karir (Pua & Anantram, 2006). Komitmen karir sebagai kekuatan motivasi seseorang untuk bekerja di sebuah karir yang dipilih (Noordin, Williams & Zimmer, 2002). Pua dan Anantram (2006) berpendapat bahwa komitmen karir ditandai dengan pengembangan karir tujuan pribadi, identifikasi, dan keterlibatan dalam tujuan tersebut

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang digunakan sebagai acuan adalah penelitian yang dilakukan oleh Pua dan Anantram (2006) judul yang digunakan adalah *exploring the antecedents and outcomes of career development initiatives: empirical evidence from singaporean employees*. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan hotel kelas internasional sejumlah 505. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perencanaan karir dan manajemen karir sebagai anteseden kemudian kepuasan kerja dan komitmen karir sebagai konsekuensi dari pengembangan karir. Skala pengukuran dengan 7 (lima) skala likert. Berdasarkan uji analisis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh positif pada pengembangan karir dan manajemen karir berpengaruh pada pengembangan karir, kemudian dari konsekuensi yaitu pengembangan karir berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh pada komitmen karir.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Perencanaan Karir pada Pengembangan Karir

Perencanaan karir dipandang sebagai sebuah prakarsa di mana seorang individu pribadi diberikan kontrol atas karir mereka dan melibatkan diri dalam pilihan-pilihan informasi kepada karyawan, organisasi, tugas pekerjaan dan pengembangan diri (Pua & Anantram, 2006). Namun demikian, organisasi dapat membantu dengan memberikan alat-alat perencanaan karir atau lokakarya melalui konseling kejuruan, atau dengan menggunakan buku kerja atau pusat karier sumber daya untuk membimbing para

karyawan untuk melakukan penilaian diri sendiri, menganalisis dan mengevaluasi pilihan karir mereka dan preferensi, menuliskan tujuan-tujuan pembangunan mereka dan mempersiapkan pelaksanaan rencana karir (Pua & Anantram, 2006). Hasil dari penelitian Pua & Anantram, (2006) menunjukkan perencanaan karir berpengaruh secara signifikan pada pengembangan karir. Hasil ini memberikan dasar dalam perumusan hipotesis 1.

H1: Perencanaan karir memiliki pengaruh positif pada pengembangan karir

Pengaruh Manajemen Karir pada Pengembangan Karir

Studi tentang hubungan antara manajemen karir dan pengembangan karir. Sebuah penelitian dilakukan Pua & Anantram, (2006) yang mencoba untuk menunjukkan hubungan antara manajemen karir pada pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua & Anantram, (2006) di hotel internasional Singapura menunjukkan bahwa manajemen karir berpengaruh secara signifikan pada pengembangan karir karyawannya. Hasil ini memberikan dasar dalam perumusan hipotesis 2.

H2 : Manajemen karir memiliki pengaruh positif pada pengembangan karir

Pengaruh Pengembangan Karir pada Kepuasan Kerja

Pua dan Anantram, (2006) mengamati kemampuan program-program pengembangan karir dalam menanggapi kebutuhan karier pada tahapan karir yang berbeda dan pengaruh pada kepuasan kerja, pengembangan profesional dan produktivitas antara personil R & D. Salah satu temuan utama dari penelitian Pua dan Anantram, (2006) adalah bahwa program-program pengembangan karir secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja.. Penelitian ini mencoba untuk lebih menguatkan hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Hasil ini memberikan dasar dalam perumusan hipotesis 3.

H3 : Pengembangan karir memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja

Pengaruh Pengembangan Karir pada Komitmen Karir

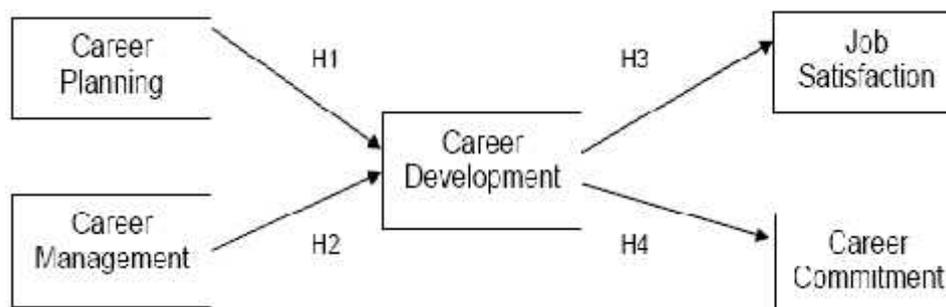
Peluang pengembangan karir mendukung inisiatif komitmen karir di antara karyawan. Raja (1999) menunjukkan bahwa kekuatan psikologis identitas diri, wawasan

dan ketahanan diri dalam mengejar tujuan-tujuan karir merupakan komponen inti untuk motivasi dan komitmen karir, dan untuk membangun kerjasama, kekompakan dan konsensus dalam organisasi. Komitmen karir membentuk rasa untuk bertanggung jawab untuk organisasi, melindungi organisasi dari pengaruh luar, menggambar sumber daya manusia ke arah tindakan kerjasama dengan satu sama lain (Pua & Anantram, 2006). Lee (2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan, komitmen dan semangat kerja organisasi sangat penting dalam upaya pengembalian fungsi HR. Hasil dari penelitian Pua & Anantram, (2006) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan pada komitmen karir. Hasil ini memberikan dasar dalam perumusan hipotesis ke 4.

H4 : Pengembangan karir memiliki pengaruh positif pada komitmen karir.

Rerangka Pemikiran

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh anteseden dan konsekuensi dari pengembangan karir pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta.



Gambar 1.
Rerangka Pemikiran
Sumber : Pua dan Ananthram (2006)

Gambar 1. menyajikan model konseptual hubungan variabel-variabel dalam penelitian. Ini menggambarkan bahwa hubungan anteseden yaitu perencanaan dan manajemen karir pada pengembangan karir, kemudian hubungan pengembangan karir pada konsekuennya yaitu kepuasan kerja dan komitmen karir.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah pengujian hipotesis untuk menguji hubungan kausal antara variabel di dalamnya. *Setting* yang digunakan adalah *setting* alamiah berupa *field research*. Dari sisi dimensi waktu, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian cross-sectional, yaitu penelitian yang hanya mengambil data melalui penyebaran kuesioner hanya dalam satu saat saja dengan menggunakan desain survei sebagai teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh keterangan secara nyata melalui penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Tipe hubungan variabel yang terjadi yaitu hubungan kausal dimana variabel-variabel independennya mempengaruhi variabel dependennya. Untuk pengukuran variabel akan digunakan skala interval dengan pendekatan 5 poin Likert.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek satuan-satuan (individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 1998). Populasi yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. PLN APJ Surakarta yang berjumlah 83 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlah sampel lebih sedikit dari pada jumlah populasi. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta. Kuesioner tersebut disebar dalam jangka waktu tiga minggu dimana penyebaran kuesioner dilakukan oleh pihak manajemen PT. PLN APJ SURAKARTA pada jam kerja karyawan. Jumlah kuesioner yang dapat dikumpulkan kembali oleh peneliti adalah sejumlah 72 kuesioner (*respond rate* 86,7%). Sedangkan kuesioner yang memenuhi syarat untuk layak uji adalah sejumlah 64 kuesioner.

Metode Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen valid mempunyai validitas tinggi dan instrumen yang kurang valid memiliki validitas

rendah. Pengujian validitas instrumen yang digunakan adalah *Confirmatory Factor analysis* (CFA) dengan bantuan *SPSS for Windows*, dimana setiap item pertanyaan harus mempunyai *factor loading* yang $\geq 0,50$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas digunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS for Windows*.. Kriteria *Cronbach Alpha* yang lain dikemukakan oleh Sekaran (2006) sebagai berikut :

Nilai Alpha 0.8 – 1.0 dikategorikan reliabilitas baik.

Nilai Alpha 0.6 – 0.79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima.

Nilai Alpha ≤ 0.6 dikategorikan reliabilitas kurang baik

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebagaimana dikemukakan dalam hipotesis, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini menguji besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel perencanaan karir dan manajemen karir terhadap pengembangan karir dan kemudian pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen karir. Uji keempat hipotesis tersebut di analisis menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 16.

Penghitungan koefisien dilakukan melalui masing-masing persamaan regresi, yaitu :

Persamaan pertama

$$PGK = \beta_0 + \beta_1 PK + \beta_2 MK$$

dimana :

PGK = Pengembangan Karir

PK = Perencanaan Karir

MK = Manajemen Karir

β_0 = Konstanta Regresi

Persamaan kedua

$$KP = \beta_0 + \beta_4 PGK$$

dimana :

- KP = Kepuasan Kerja
 PGK = Pengembangan Karir
 β_0 = Konstanta Regresi

Persamaan ketiga

$$KK = \beta_0 + \beta_6 PGK$$

dimana :

- KK = Komitmen Karir
 PGK = Pengembangan Karir
 β_0 = Konstanta Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi perencanaan karir dan manajemen karir pada pengembangan karir

Hasil uji regresi antara perencanaan karir dan manajemen karir pada pengembangan karir disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi
Perencanaan Karir dan Manajemen Karir pada Pengembangan Karir

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.146	4.418		1.391	.169
Perencanaan Karir	.244	.119	.246	2.055	.044
Manajemen Karir	.238	.099	.287	2.398	.020

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Tabel 1 menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh secara positif terhadap pengembangan karir karyawan PT. PLN APJ Surakarta. Hasil uji regresi, didapatkan t hitung sebesar 2.055. dengan tingkat signifikansi 0.044, karena tingkat signifikansinya nilainya dibawah 0.05 , maka variabel perencanaan karir berpengaruh positif terhadap pengembangan karir

Hasil uji regresi pengembangan karir pada kepuasan kerja

Hasil uji regresi pengaruh pengembangan karir pada kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Pengembangan Karir pada Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.238	1.934		5.812	.000
Pengembangan Karir	.277	.103	.324	2.698	.009

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Tabel 2 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN APJ Surakarta. Hasil uji regresi didapatkan t hitung sebesar 2.698 dengan tingkat signifikansi 0.009, karena tingkat signifikansinya nilainya dibawah 0.05 maka variabel pengembangan karir signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hasil uji regresi pengembangan karir pada komitmen karir

Hasil uji regresi dengan antara pengembangan karir pada komitmen karir yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi
Pengembangan Karir pada Komitmen Karir

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.438	5.166		3.182	.002
Pengembangan Karir	.558	.274	.250	2.036	.046

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Tabel 3 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap komitmen karir karyawan PT. PLN APJ Surakarta. Hasil uji regresi, didapatkan t hitung sebesar 2.036 dengan tingkat signifikansi 0.046. Karena tingkat signifikansinya lebih kecil daripada 0.05 maka variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen karir.

Pembahasan

Perencanaan karir berpengaruh positif pada kepuasan kerja

Hipotesis ini di uji untuk membuktikan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dengan pengembangan karir. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1 nilai t perencanaan karir pada kepuasan kerja sebesar 2.055 dengan tingkat signifikansi 0.044, maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 didukung**. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa perencanaan karir mempunyai pengaruh positif pada pengembangan karir. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi perencanaan karir seorang karyawan dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan tersebut. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua dan Ananthram (2006).

Manajemen karir berpengaruh positif pada kepuasan kerja

Hipotesis ini di uji untuk membuktikan bahwa manajemen karir berpengaruh positif pada pengembangan karir. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1 nilai t manajemen karir pada pengembangan karir sebesar 2.398 dengan tingkat signifikansi 0.020, maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 didukung**. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa manajemen karir mempunyai pengaruh positif pada pengembangan karir. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila persepsi karyawan mengenai manajemen karir yang dilakukan perusahaan baik, maka cenderung dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan di perusahaan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua dan Ananthram (2006).

Pengembangan karir berpengaruh positif pada kepuasan kerja

Hipotesis ini di uji untuk membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 dimana nilai t pengembangan karir pada kepuasan kerja sebesar 2.698 pada tingkat signifikansi 0.009, maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 didukung**. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila persepsi karyawan pada pengembangan karir diperusahaan baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua dan Ananthram (2006).

Pengembangan karir berpengaruh positif pada komitmen karir

Hipotesis ini di uji untuk membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif pada komitmen karir. Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3 dimana nilai t pengembangan karir pada komitmen karir sebesar 2,036 dengan tingkat signifikansi 0.046, maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 didukung**. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai positif pada komitmen karir. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan PT. PLN APJ Surakarta yang cenderung memiliki pengembangan karir yang tinggi maka komitmen untuk bertahan di perusahaan PT. PLN APJ Surakarta juga akan semakin tinggi pula. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua dan Ananthram (2006)

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan metode analisis regresi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif pada pengembangan karir. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua dan Ananthram (2006). Pengaruh positif tersebut menandakan semakin baik perencanaan karir karyawan maka dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan tersebut.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen karir berpengaruh positif pada pengembangan karir. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua dan Ananthram (2006). Pengaruh positif tersebut menandakan semakin baik manajemen karir karyawan maka dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan tersebut.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua dan Ananthram (2006). Pengaruh positif tersebut menandakan semakin baik pengembangan karir karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

4. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif pada komitmen karir. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua dan Ananthram (2006). Pengaruh positif tersebut menandakan semakin baik pengembangan karir karyawan maka dapat meningkatkan komitmen karir karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang telah disebarakan sehingga data yang terkumpul tergantung pada kejujuran dan kemampuan responden dalam menjawab kuesioner.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PT. PLN APJ Surakarta sebanyak 64, sehingga generalisasinya terbatas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data untuk melengkapi kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan yang sesungguhnya.
2. Generalisasi penelitian selanjutnya dapat dilakukan pengujian empiris untuk jenis organisasi lainnya dan tidak hanya terbatas pada PLN.
3. PT. PLN APJ Surakarta, hendaknya semakin memberikan peluang karir dengan memberikan kegiatan-kegiatan pengembangan karir, pelatihan-pelatihan dan membuka kesempatan untuk merotasi pekerjaan sehingga karyawan mampu meningkatkan pengembangan karir dengan demikian diharapkan dapat menciptakan komitmen kerja dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

-
- Artiana, Ryan. 2004. Pengaruh Faktor Kepribadian dan Demografi Terhadap Pengembangan Karir, *Jurnal Ekonomi*: Semarang.
- Baruch, Y. 2004. Transforming careers: From linear to multidirectional career paths - organisational and individual perspectives. Career Development International, San Francisco: Jossey-Bass.
- Chay, H.L., & Bruvold, N.T. 2003. Creating value for employees: investment in employee development. International Journal of Human Resource Management, Vol 14 no (6), , pp981 - 1000.
- Colarelli, S.M., & Bishop, R.C. 1990. Career Commitment - Functions, Correlates And Management. *Group and Organization Studies*: San Francisco: Jossey-Bass.
- Cooper, DR dan Emory, CW. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Djarwanto, dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFU UGM.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis *Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang . Badan Penerbit Undip.
- Gutteridge, TG .1986. Organisational career development systems : *The state of the practice*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Gregson, T. 1987. Factor Analysis of Multiple-Choice Format for Job Satisfaction. *Psychological Reports*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Greenhaus, Jeffrey H, Gerard AC & Veronica MG., 2000, *Career Management*, Harcourt College Publishers, Orlando.
- Handoko, T. Hani., 2000, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.: BPFU UGM.
- Irianto, Yusuf., 2001, *Tema – Tema Pokok Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia.
- Jepsen, D.A., & Sheu, H.B. (2003). General Job Satisfaction From a Developmental Perspective: Exploring Choice. *Career Development Quarterly*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, Vol 52, No 2, pp 162 – 179.
- Lee, S.H. (2000). A Managerial Perspective of The Objectives of HRM Practices in Singapore: *An Exploratory study Singapore*, Vol 22, No 1, pp 65 -82.
-

-
- Leibowitz, Z.B., Farren, C., & Kaye, B.L. (1986). *Designing career development systems*. Edisi 1. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mondy, W. R dan Robert M. Noe. 1993. Human Resources Management. . *American Journal of Economics and Business Administration* ,Vol 2, No1 : pp 56-63.
- Noordin, F., Williams, T., & Zimmer, C. 2002. Career Commitment In Collectivist And Individualist Cultures. *International Journal of Human Resource Management*, Vol 13, No 1 : pp 35 – 54.
- Noe, R.A. 1996. *Human Resource Management - Gaining a competitive advantage*, Edisi kedua : New York, Random House.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Orpen, Christopher, 1994, The Effects Of Organizational And Individual Career Management On Career Success, *International Journal Of Manpower*.
- Perrow, C. 1986. *Complex Organisations*, Edisi ketiga, New York: Random House.
- Pua, P. & Ananthram, S. 2006. Exploring the Antecedents and Outcomes of Career Development Initiatives: Empirical Evidence from Singaporean Employees, *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol 14, No 1, pp 112 – 142.
- Pringadi, Edi. 2008. Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen karir individu dan kompetensi terhadap Efektifitas Karir Karyawan, *Jurnal Ekonomi*.
- Sekaran, Uma.2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi IV. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M. 1995, *Metode penelitian survei*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Walker, J.W. 1990. Managing Human Resources in a Flat, Lean, and Flexible Organization :New York, Vol. 11 No 6: pp 125-132.
-