

KEPUASAN KARIR: DAMPAK DARI KARIR ORGANISASIONAL

Wita Farla^a, Yuliansyah M.Diah^b, Muhammad Ichsan Hadjri^c.

^a Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: witafarla@unsri.ac.id

^b Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: yuliansyah.mdiah@gmail.com

^c Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian – Penelitian ini bertujuan untuk melihat kebutuhan karyawan terhadap kepuasan karirnya, dimana kepuasan karir dapat dipengaruhi oleh karir organisasional dan didukung oleh organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Desain/Metodologi/Pendekatan – Populasi pada penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan diolah serta dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Temuan – Hasil dari penelitian ini adalah karir organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir karyawan.

Keterbatasan penelitian – Pada penelitian ini kepuasan karir hanya menjadi satu variabel bebas yang terdiri dari beberapa dimensi. Untuk penelitian selanjutnya, dimensi-dimensi dari kepuasan karir tersebut dapat dijadikan variabel bebas.

Originality/value – Fokus penelitian ini untuk mengetahui kepuasan karir perawat di rumah sakit, sedangkan penelitian sebelumnya lebih banyak membahas mengenai pengembangan karir perawat.

Keywords : Karir Organisasional, Pengembangan Karir, Kepuasan Karir.

PENDAHULUAN

Kepuasan karir merupakan kepuasan jangka panjang individu terhadap karirnya yang diperoleh dari aspek intrinsik dan ekstrinsik seperti gaji, capaian, dan kesempatan untuk mengembangkan diri (Han, 2010). Kepuasan karir mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap kemajuan karirnya yang sejalan dengan tujuan, nilai, dan preferensinya (Barnett & Bradley, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh (Salleh, 2011) menemukan bahwa kepuasan karir terdiri dari dua bagian, yaitu tujuan karier dan keberhasilan karir yang ditunjukkan oleh pendapatan, capaian prestasi, dan pengembangan diri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karir karyawan adalah karir organisasional. Pada karir organisasional, organisasi dapat mengarahkan dan bertanggung jawab terhadap karir karyawan melalui pendidikan karir, penyediaan informasi mengenai karir di organisasi, dan konseling karir (Dessler, 2017). Manajemen karir organisasional memerlukan pelaksanaan yang adil, selain itu diperlukan juga dukungan dari atasan dan organisasi. Dukungan organisasi dapat berupa kesempatan promosi bagi seluruh karyawan. Melalui kesempatan promosi, kepuasan karyawan terhadap karir dapat meningkat. Disisi lain, meskipun organisasi telah melakukan pengelolaan terhadap karir karyawan, manajemen karir ini tidak selalu berdampak pada kepuasan karir karyawan (Purba, 2017).

Rumah sakit adalah institusi yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Terdapat beberapa profesi pada rumah sakit yaitu, dokter, perawat, serta tenaga kesehatan lainnya. Perawat memiliki proporsi jumlah yang paling besar dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya dimana persentase jumlah perawat di Indonesia dibandingkan tenaga kesehatan lainnya mencapai 49 persen (Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI, 2017). Sebagai sebuah profesi, seorang perawat perlu untuk mencapai kepuasan dalam karirnya

dan salah satu faktor yang dapat mewujudkan kepuasan karir tersebut adalah dukungan institusi atau karir organisasional.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari karir organisasional terhadap dan kepuasan karir perawat.

KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW

Kepuasan Karir

Setiap karyawan pasti menginginkan tercapainya kepuasan dalam karirnya. Kepuasan karir merupakan refleksi dari nilai dan preferensi individu terhadap tingkat gaji, tantangan, atau keamanan yang dapat mempengaruhi penilaian individu terhadap prestasi karirnya. Kepuasan karir adalah ukuran subjektif dari sukses karir yang mengacu pada hubungan kerja yang positif dan hasil psikologikal yang dicapai seseorang selama masa karirnya (Joo & Lee, 2016). Kepuasan karir diukur berdasarkan kepuasan karyawan terhadap gaji, pengembangan diri, dan prestasi karir (Lee, 2016). Selain itu kepuasan karir juga diukur berdasarkan dukungan atasan (Wickramasinghe & Jayaweera, 2010) dan cepatnya promosi jabatan (Dessler, 2017). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karyawan akan merasa puas pada karirnya jika sering terjadi pencapaian-pencapaian kinerja selama perjalanan karirnya.

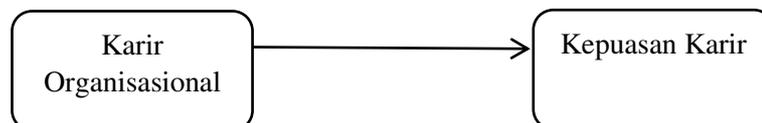
Karir Organisasional

Faktor individual dan organisasional merupakan elemen-elemen dari kepuasan karir (Pathardikar, Sahu, & Jaiswal, 2016). Karir organisasional difasilitasi oleh organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut (Sturges, Guest, Conway, & Mackenzie Davey, 2002) dimensi dari karir organisasional terdiri dari kebijakan karir, pengembangan karir, dan informasi karir. Kebijakan karir merupakan standar, prosedur, metode dan sistem yang dilakukan manajemen dalam mengelola karir karyawannya. Pengembangan karir merupakan program-program pengembangan yang digunakan oleh manajemen dalam mengelola karier karyawannya. Informasi karir merupakan upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk memberikan informasi kepada karyawan untuk mendukung perencanaan karir individu dan strategi-strategi karir yang dapat dilakukan oleh karyawan tersebut. Hasil penelitian (Armstrong-Stassen & Cameron, 2005) mengemukakan bahwa karir organisasional terdiri dari dukungan organisasi, program pelatihan dan pengembangan, serta pekerjaan yang menantang.

Menurut (Barnett & Bradley, 2007), karir organisasional dapat berupa sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan program pengembangan sedangkan hasil penelitian (Orpen, 1994) menyatakan bahwa karir organisasional merupakan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh organisasi yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 89 orang, yang terdiri dari 61 perawat dengan status kepegawaian PNS dan 28 perawat dengan status pegawai BLUD. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Pada saat pengumpulan data, terdapat 7 orang perawat yang sedang cuti atau izin kerja sehingga jumlah responden yang mengisi kuesioner hanya 82 orang perawat.

Metode pengumpulan data

Penelitian ini merupakan studi kausalitas yang akan menganalisis pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Data pada penelitian ini bersumber dari data primer berupa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berisi sejumlah daftar pernyataan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Butir-butir pernyataan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 dengan pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju dengan nilai 1 sampai sangat setuju dengan nilai 5. Sebelum disebarkan kepada responden, kuesioner terlebih dahulu diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian, semua butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel.

Instrumen dan teknik analisis

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner merupakan data dengan skala ordinal sehingga harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval.

Definisi Operasional Variabel

Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini digunakan definisi operasional sebagai berikut:

1. Kepuasan karir adalah kepuasan individu terhadap karirnya yang dicapai selama hidup. Dimensinya terdiri dari gaji, promosi jabatan, dan dukungan atasan.
2. Karir organisasional adalah karir yang dibentuk oleh organisasi dengan cara memberikan fasilitas karir. Dimensinya terdiri dari kebijakan karir, program pengembangan karir, dan informasi karir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan (82,9%), hal ini dikarenakan profesi sebagai perawat memerlukan ketrampilan dalam pengasuhan yang sebagian besar dipegang oleh perempuan. Usia rata-rata responden antara 20 sampai 30 tahun (50%) dengan status menikah (62,2%). Kelompok usia 20 sampai 30 tahun ini merupakan usia yang sangat produktif dalam bekerja dan rata-rata telah menikah. Pendidikan terakhir sebagian besar responden adalah diploma (59,8%) dengan masa kerja rata-rata 1 sampai 10 tahun (58,5%). Pendidikan untuk menjadi seorang perawat dapat ditempuh melalui pendidikan vokasi, yaitu Diploma Keperawatan dengan rata-rata masa studi tiga tahun. Masa kerja yang relatif masih sedikit sejalan dengan usia responden yang juga relatif masih muda.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Keterangan	Nilai Koefisien
Koefisien Korelasi (r)	0,638
Koefisien Determinasi (R ²)	0,407

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,638 dan nilainya positif. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan antara karir organisasional dan kepuasan karir adalah kuat. Arah hubungan yang positif dari koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa semakin baik karir organisasional, maka semakin baik juga kepuasan karir perawat. Nilai koefisien determinasi (R²) didapat 0,407 yang artinya sumbangan pengaruh variabel karir organisasional terhadap kepuasan karir sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 2. Koefisien Regresi

Model	Nilai	Signifikansi
Konstanta	11,864	0,000
Karir Organisasional	0,767	0,000

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 2 di atas menunjukkan nilai signifikansi dari regresi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karir organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir. Nilai-nilai pada Tabel 2 di atas jika dimasukkan dalam model regresi linier sederhana, maka akan menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,864 + 0,767 X$$

Y merupakan kepuasan karir dan nilai 11,864 merupakan nilai konstanta. Nilai ini berarti jika karir organisasional nilainya 0, maka kepuasan karir sebesar 11,864. Nilai 0,767 merupakan nilai koefisien regresi dan bernilai positif yang artinya jika terjadi kenaikan 1 poin pada karir organisasional, maka akan terjadi kenaikan kepuasan karir sebesar 0,767 poin.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa karir organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Barnett & Bradley, 2007) yang juga mendapatkan hasil yang serupa. Bentuk dukungan organisasi terhadap kepuasan karir karyawan dapat berupa mentoring karir dan kesempatan mengikuti pelatihan. Karyawan akan merasakan puas pada karirnya jika organisasi dapat memfasilitasi dalam pencapaian karir tersebut. Melalui program mentoring, organisasi dapat mengikuti perkembangan karir karyawannya dan memberikan pelatihan-pelatihan untuk menambah keahlian karyawan dimana keahlian ini dapat digunakan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi pada organisasi. Jabatan yang tinggi akan memberikan tingkat gaji yang tinggi juga sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan pada karirnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa karir organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan karir perawat. Kepuasan karir perawat dilihat dari gaji, promosi jabatan, dan dukungan atasan sedangkan karir organisasional dilihat berdasarkan kebijakan karir, program pengembangan karir, dan informasi karir.

Saran

Saran yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah supaya pihak manajemen rumah sakit terus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan karir perawat melalui berbagai cara seperti dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan perawat, memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh perawat untuk meningkatkan karir, dan menyediakan informasi-informasi yang terkait dengan pengembangan karir perawat

KETERBATASAN DAN FUTURE RESEARCH

Pada penelitian ini kepuasan karir hanya menjadi satu variabel bebas yang terdiri dari beberapa dimensi. Untuk penelitian selanjutnya, dimensi-dimensi dari kepuasan karir tersebut dapat dijadikan variabel bebas.

REFERENSI

- Armstrong-Stassen, M., & Cameron, S. (2005). Factors related to the career satisfaction of older managerial and professional women. *Career Development International*, 10(3 SPEC. ISS.), 203–215. <https://doi.org/10.1108/13620430510598328>
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617–636. <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Han, G. (2010). Trust and career satisfaction: The role of LMX. *Career Development International*, 15(5), 437–458. <https://doi.org/10.1108/13620431011075321>
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2016). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2012-0012>
- Lee, K. J. (2016). Sense of calling and career satisfaction of hotel frontline employees: Mediation through knowledge sharing with organizational members. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 346–365. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0026>
- Orpen, C. (1994). The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27–37. <https://doi.org/10.1108/01437729410053617>
- Pathardikar, A. D., Sahu, S., & Jaiswal, N. K. (2016). Assessing organizational ethics and career satisfaction through career commitment. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(1), 104–124. <https://doi.org/10.1108/SAJGBR-02-2015-0017>
- Purba, S. D. (2017). Career Management Dan Subjective Career Success: Dapatkah Meningkatkan Kepuasan Kerja Wanita Karir? *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(1), 113–131.
- Salleh, F. (2011). *The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in*. 1(4), 147–154.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Mackenzie Davey, K. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731–748.
- Wickramasinghe, V., & Jayaweera, M. (2010). Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction: A study in offshore outsourced IT firms in Sri Lanka. *Career Development International*, 15(6), 544–561. <https://doi.org/10.1108/13620431011084402>

