

PENGARUH JENJANG KARIR DAN TANTANGAN PEKERJAAN TERHADAP MINAT *FRESHGRADUATE* FKIP UNIVERSITAS RIAU PADA PROFESI SALES

Kurniawaty Fitri

*Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Riau Km 12,5 Panam*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat persepsi freshgraduate terhadap profesi sales dan menghubungkannya dengan faktor jenjang karir dan tantangan pekerjaan. Objek penelitian adalah freshgraduate Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan Universitas Riau yang diwisuda pada periode tanggal 1-5 Oktober 2013

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor jenjang karir dan Tantangan Pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap minat freshgraduate FKIP Universitas Riau pada profesi sales. Faktor Jenjang karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat freshgraduate FKIP Universitas Riau pada profesi sales. Faktor Tantangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat freshgraduate FKIP Universitas Riau pada profesi sales. berdasarkan temuan penelitian tersebut perlu dilakukan upaya peningkatan pengetahuan dan informasi mengenai profesi sales kepada mahasiswa dan alumni FKIP Universitas Riau sebagai alternatif pekerjaan dan profesi. Diupayakan untuk merubah image negatif mahasiswa dan alumni terhadap profesi sales sesungguhnya. Menyediakan sarana bagi alumni untuk mencari pengalaman sebagai sales dengan cara menjalin kerjasama dengan user guna menimbulkan minat. Meningkatkan minat mahasiswa sebagai wirausahawan, karena sebagian besar usahawan sukses memulai karirnya sebagai sales

Keyword : Freshgraduate, Sales

I. PENDAHULUAN

Salah satu fenomena dalam dunia ketenagakerjaan terlihat disatu sisi sebagian tenaga kerja kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan, sementara disisi lain banyak juga perusahaan yang kesulitan mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang sesuai untuk menjalankan kegiatan usahanya. Salah satu fenomena yang terlihat adalah pada sektor industri perdagangan yang masih kesulitan mendapatkan tenaga *sales* (penjual). Profesi *sales* selama ini dipandang sebelah mata dan hanya sebagian kecil masyarakat dan lulusan perguruan tinggi yang mau menekuni profesi tersebut. Padahal dari sisi *income*, peluang tenaga *sales* untuk memperoleh penghasilan lebih besar. Kurangnya minat orang untuk menjadi *sales* “ karena Profesi *sales* bukan merupakan profesi pilihan, Secara umum di Indonesia, profesi penjual tidak dianggap sebagai “profesi pilihan”. Bahkan, faktanya bagi kebanyakan orang, profesi penjual dianggap sebagai profesi bila sudah tidak ada pilihan lagi, seringkali para penjual tidak merasa bangga akan pekerjaan mereka bahkan kebanyakan dari mereka merasa malu menjadi tenaga penjual.

Yuwono (2001 : 40) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi minat seseorang antara lain menyangkut: a) Kondisi pekerjaan, yaitu tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan didukung oleh kerja sama yang profesional, saling bantu dapat meningkatkan produksi, (b) Sistem pendukung, misalnya fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, kenaikan pangkat/kedudukan, (c) Pribadi pekerja, yang meliputi : Semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggaan memakai atribut bekerja, sikap terhadap pekerjaannya.

Fenomena yang terlihat ditengah masyarakat kita terutama angkatan kerja belum banyak yang mengetahui secara pasti jenjang karir yang mungkin dimiliki oleh seorang sales. Pengetahuan dan informasi yang beredar, seorang sales hanyalah seorang tenaga penjual yang bertugas untuk menjual barang atau jasa kepada konsumen dan tidak memiliki kesempatan karir yang jelas.

Disisi lain, kurangnya minat orang terhadap profesi *sales* karena melihat banyaknya tantangan pekerjaan dalam profesi ini. Tantangan di dunia penjualan sebenarnya sangat menarik, tentu bagi yang menyukainya. Menguasai ketrampilan menjual tentu membutuhkan waktu yang cukup. Sabar dan tekun adalah rahasia mendapatkan kemampuan tersebut. Penghalang utama ada pada mentalitas instan mau cepat berhasil. Perbedaannya terletak pada sikap dalam menerima penolakan tersebut. Sikap pantang mundur dan optimis sangat dibutuhkan profesi *sales*. Kemampuan membangun jaringan pertemanan bisnis juga merupakan kelemahan utama dari seorang *sales*, padahal jaringan harus dibangun sejak seorang *sales* pertama terjun di dunia penjualan.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, dimana masih terbatasnya orang-orang yang berminat menjadi tenaga *sales*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat persepsi *freshgraduate* terhadap profesi *sales* dan menghubungkannya dengan faktor jenjang karir dan tantangan pekerjaan.

II. KAJIAN TEORI

A. Minat

Minat secara umum dapat diartikan sebagai rasa tertarik yang ditunjukkan oleh individu kepada suatu objek, baik objek berupa benda hidup maupun benda yang tidak hidup. Minat merupakan kecenderungan jiwa seseorang kepada sesuatu, biasanya disertai dengan perasaan senang. Minat timbul tidak secara tiba-tiba melainkan timbul akibat dari partisipasi, pengalaman dan kebiasaan. Faktor – faktor utama yang mempengaruhi minat seseorang (Yuwono, 2001 : 40) (a) Kondisi pekerjaan, meliputi : tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan didukung oleh kerja sama yang profesional, saling bantu dapat meningkatkan produksi.(b) Sistem pendukung, dalam bekerja sangat diperlukan sistem pendukung yang memadai bagi para pekerjanya sehingga diperoleh hasil produksi yang maksimal, misalnya fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, kenaikan pangkat/kedudukan. (c) Pribadi pekerja, meliputi : semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggaan memakai atribut bekerja, sikap terhadap pekerjaannya.

Surachmad (1980) menyatakan minat dipengaruhi oleh jenis kelamin, inteligensi, kesempatan, lingkungan, teman sebaya, kesanggupan dan banyak faktor lainnya.

B. Jenjang Karir

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Pada umumnya yang mempengaruhi karir seseorang adalah: keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai sumber karir, peran karyawan itu sendiri.

Proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Faktor jenjang karier bagi tenaga penjual ini karena setiap manusia yang bekerja tentu mendambakan adanya peningkatan dan kemajuan karier mereka. Dengan adanya kesempatan untuk maju yang tersedia bagi tiap tenaga penjual akan memberikan motivasi, dorongan untuk lebih berusaha agar dapat mencapai peningkatan karier mereka. Organisasi yang mendisain program karier dengan baik akan memiliki tenaga kerja dengan harapan-harapan yang lebih realistis dan *career tracking systems* yang mana akan memperkecil kemungkinan tenaga-tenaga kerja terbaik meninggalkan organisasi karena tidak adanya kesempatan karier yang cukup (Robbins, 1989; George & Jones, 2000).

Menurut Handoko (1991), jenjang karier adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang. Individu yang kompeten dalam mengelola karier dan yang memiliki sasaran dan rencana yang baik untuk mencapainya, tampaknya lebih banyak memiliki motivasi untuk berprestasi dan lebih memiliki tujuan dibanding orang lain. Mereka lebih bermanfaat bagi organisasi dan mereka sendiri memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil.

Perusahaan yang menyediakan kesempatan yang memuaskan untuk maju dalam karier dapat mendorong tenaga penjual bekerja lebih baik untuk mencapai prestasi dengan harapan memperoleh kesempatan untuk naik jabatan (Handoko,1991). George & Jones (2000) menyatakan bahwa satu aspek dari pekerjaan yang sangat memotivasi para tenaga kerja tidaklah terlalu terkait dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini melainkan pada rangkaian pekerjaan yang diharapkan oleh tenaga kerja tersebut dalam sepanjang kariernya.

Jenjang karier yang ada (*career opportunities*) dari suatu pekerjaan atau serangkaian pekerjaan merupakan sumber motivasi yang sangat penting bagi banyak orang untuk makin berprestasi lebih tinggi dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir di dalam suatu organisasi memberikan stimulus atau motivasi positif bagi para anggotanya untuk berprestasi lebih baik lagi. Dengan harapan mereka akan dipromosikan. Manajemen karir mencakup berbagai konsep yang sampai saat ini masih sering diperdebatkan definisinya. Meskipun demikian kita perlu mengetahui dan memahami definisi berbagai konsep yang berhubungan dengan manajemen karier, agar kita memiliki pemahaman yang lebih baik tentang manajemen karir.

Tujuan atau sasaran karir adalah posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai bila yang bersangkutan memenuhi semua syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut. Penting dicatat, tujuan atau sasaran karir tidak otomatis tercapai bila seorang pegawai memenuhi semua syarat yang harus dipenuhi. Misalnya seorang kepala subagian tidak otomatis menjadi kepala bagian meskipun ia telah memenuhi syarat untuk menjadi kepala bagian. Untuk menjadi kepala bagian, ia harus memenuhi syarat-syarat yang seringkali di luar kekuasaannya, misalnya ada tidaknya lowongan jabatan kepala bagian, keputusan dan preferensi pimpinan, adanya kandidat lain yang sama kualitasnya, dan sebagainya.

C. Tantangan pekerjaan

Tantangan pekerjaan adalah karakteristik kuat yang terkait erat dengan pengembangan karir, kepuasan kerja intrinsik, komitmen organisasi, motivasi, pemberdayaan, dan pencapaian tujuan pribadi.

Tantangan pekerjaan dapat digambarkan sebagai sejauh mana pekerjaan adalah merangsang dan menarik. Menantang pekerjaan memberikan kesempatan untuk memperkuat, mengembangkan, dan mempelajari keterampilan yang berlaku untuk dunia kerja. Sebuah tema umum dalam literatur penelitian adalah bahwa karyawan berkeinginan untuk memiliki pengalaman kerja yang mencakup pekerjaan yang menantang dan merasa yakin bahwa pekerjaan seperti itu berpengaruh dalam peningkatan dan efektivitas organisasi.

Tantangan pekerjaan menyoroti pentingnya faktor pekerjaan atau karakteristik pekerjaan dalam memahami banyak aspek kehidupan organisasi. Fokus pada faktor-faktor pekerjaan yang memungkinkan organisasi untuk mengembangkan desain praktik dan program yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor pekerjaan termasuk sejumlah dimensi, beberapa di antaranya (seperti tingkat tinggi dan otonomi yang substansial pada berbagai aspek pekerjaan) bergabung untuk menghasilkan tantangan pekerjaan. Tantangan pekerjaan adalah karakteristik kuat yang terkait erat dengan pengembangan karir, kepuasan kerja intrinsik, komitmen organisasi, motivasi, pemberdayaan, dan pencapaian tujuan pribadi.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah *freshgraduate* Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan Universitas Riau yang diwisuda pada periode tanggal 1-5 Oktober 2013, yang berjumlah 1.118 orang. Namun, mengingat berbagai keterbatasan yang dihadapi, maka diputuskan untuk mengambil sampel sebesar 5 % dari jumlah tersebut atau sebanyak 56 orang *freshgraduate*.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk mengetahui persepsi *freshgraduate* FKIP UR terhadap minatnya menjadi *Sales* dan menghubungkannya dengan variabel jenjang karir dan tantangan karir.

Untuk mengetahui pengaruh Jenjang Karir dan Tantangan Pekerjaan terhadap Minat *freshgraduate* FKIP Universitas Riau digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut (Umar, 2011 : 126) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana :

Y = Minat

X₁ = Jenjang Karir

X₂ = Tantangan Pekerjaan

a = Konstanta

b₁ , b₂ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun secara sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiono, 2003 : 86), dengan kriteria jawaban : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tanpa Pendapat (TP), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Selanjutnya, untuk pengolahan data hasil kuisioner penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 20.00

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Validitas dan reliabilitas data

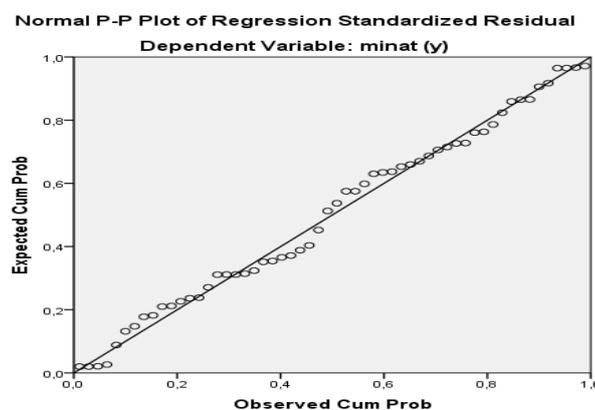
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung < r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,22$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan

menghitung besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Diketahui nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

2. Uji asumsi klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Gambar 1 : Grafik Normal Probability P-Plot

Sumber : Data Olahan 2013

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak

terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 1 : Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1			
(Constant)			
Jenjang Karir (X1)	,0,878	1,139	Bebas Multikolinieritas
Tantangan Pekerjaan (X2)	'0,878	1,139	Bebas Multikolinieritas

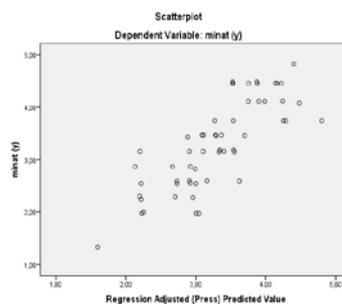
a. Dependent Variable: Minat (Y)

Sumber : Data Olahan 2013

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar : Grafik Scatterplot



Sumber : Data Olahan 2013

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

3. Persamaan regresi Linier Berganda

Proses analisa data dalam penelitian ini, digunakan bantuan program software SPSS versi 20.00 baik menentukan besarnya korelasi dan persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari masing-masing variabel. Hasil korelasi dan regresi linear berganda dari masing-masing variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 : Koefisien Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	0.350	1.024	0.476	
Jenjang karir (X1)	0.300	0.341	0.734	Tidak signifikan
Tantangan pekerjaan (X2)	0.852	9.612	0.000	Signifikan

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel diatas dapat diformulasikan persamaan regresi linear berganda dalam model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.350 + 0.300 X_1 + 0.852 X_2$$

Tabel 3: Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,819	0,671	0,658	

a. Predictors: (Constant), Tantangan Pekerjaan (X2), Jenjang Karir (X1)

b. Dependent Variable: minat (Y)

Sumber : Data Olahan 2013

Nilai regresi (R^2) sebesar 0.671. ini berarti pengaruh variabel X adalah sebesar 67.1% terhadap variabel Y, sedangkan sisanya sebesar 32,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi dan regresi sebagai berikut :

Tabel 4: Hasil Uji Regresi Simultan

aNOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26,304	2	13,152	54,003	,000 ^b
Residual	12,908	53	,244		
Total	39,212	55			

a. Dependent Variable: minat (y)

b. Predictors: (Constant), tantangan pekerjaan (x2), jenjang karir (x1)

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 56 - 3 - 1 ; 2 \\
 &= 53 ; 2 \\
 &= 3,172 \text{ (lihat tabel F pada tingkat signifikansi 5\%).}
 \end{aligned}$$

Diketahui F hitung sebesar 54.003 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian F hitung (54,003) > F tabel (3,172) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka keputusannya adalah Ha diterima sedangkan Ho ditolak. Artinya adalah Jenjang Karir dan Tantangan Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Minat *Freshgraduate* FKIP Universitas Riau pada profesi *sales*.

Berdasarkan pengujian regresi yang dilakukan, diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 5 : Hasil Uji Regresi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Stand Coeff	t	Sig.
-------	-----------------------------	-------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.350	.341		1.024	.310
Jenjang Karir (X1)	.300	.89	.029	0,341	.734
Tantangan Pekerjaan (X2)	.852	.89	.809	9.612	.000

a. Dependent Variable: Minat (Y)

Sumber : Data Olahan 2013

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; \text{alpa} \\
 &= 53 - 2 - 1 ; 0,05 \\
 &= 53 ; 0,05 \\
 &= 1,674 \text{ (lihat t tabel pada signifikansi 5 \%)}.
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Jenjang Karir

Diketahui nilai t hitung (0,341) < t tabel (1,674) dan sig 0,734 > 0,05. Artinya adalah bahwa Jenjang karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Minat *Freshgraduate* FKIP Universitas Riau pada profesi *sales*.

2. Tantangan Pekerjaan

Diketahui nilai t hitung (9,613) > t tabel (1,674) dan sig 0,000 < 0,05. Artinya adalah bahwa Tantangan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap minat *Freshgraduate* FKIP Universitas Riau pada profesi *sales*.

B. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (sebesar 73,20 %) , hal ini bisa terjadi karena sebagian besar mahasiswa yang berminat untuk menjadi guru dan mengambil kuliah di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan saat ini masih didominasi oleh perempuan. Dimana hal ini berhubungan erat dengan tugas sebagai seorang guru merupakan salah satu tugas yang mulia yang tidak terpisahkan dari tugas utama seorang wanita yaitu sebagai ibu dan pendidik bagi anak-anaknya. Perempuan adalah guru pertama dan terakhir bagi anak-anaknya.

Sedangkan berdasarkan program studi asal Responden dalam penelitian ini cukup bervariasi, dimana didominasi oleh *freshgraduate* dari program studi sejarah sebesar 39,3% dan program studi bahasa (Indonesia, Inggris dan Jepang) sebesar 33,9 %, PMIPA sebesar 5,4%, PGSD 5,4%, Pendidikan Ekonomi 1,8 % dan IPS 14,3%.

2. Analisis Variabel Minat terhadap Profesi Sales

Minat adalah suatu keadaan dimana seseorang menaruh perhatian pada sesuatu disertai keinginan untuk mengetahui, mempelajari dan membuktikan lebih lanjut (Walgito,1981). Variabel Minat diidentifikasi dengan 4 pernyataan/indikator yaitu tertarik terhadap profesi *sales*, *sales* adalah pekerjaan yang menyenangkan, sering mencari informasi tentang orang-orang yang telah sukses dan selalu berusaha meningkatkan keterampilan tentang *sales*. Berdasarkan tabel interval kelas kategori, dapat disimpulkan dari empat pernyataan atau indikator pada Variabel minat *freshgraduate* FKIP terhadap profesi *sales* diatas memiliki rata-rata 3,24 yang termasuk kedalam kategori tanpa pendapat. Hal ini berarti bahwa secara umum sebagian besar responden tidak tertarik terhadap profesi *sales* dikarenakan kurangnya informasi dan pengetahuan mereka tentang profesi *sales* secara mendalam, yang mereka ketahui hanyalah sedikit informasi bahwa tenaga *sales* tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dan bukan merupakan sebuah pekerjaan yang memiliki peluang memperoleh penghasilan yang besar.

Fenomena kurangnya minat *fresh graduate* terhadap profesi *sales* disebabkan karena sebagian masyarakat masih berpandangan bahwa profesi *sales* cenderung negatif. Terjadi generalisasi oleh masyarakat yang mungkin pernah mendapat pengalaman kurang menyenangkan saat berinteraksi dengan *sales*. Akhirnya, petugas *sales* sering dikonotasikan sebagai pengganggu kenyamanan. Stigma inilah yang menjadi salah satu sebab kurangnya minat dan rasa bangga seorang *fresh graduate* terhadap profesi *sales*.

3. Analisis Variabel Jenjang Karir

Variabel Jenjang Karir diidentifikasi berdasarkan 3 (tiga) pernyataan/indicator yaitu kejelasan karir, objektifitas Penilaian dan memiliki perencanaan karir. Apabila dilihat rata-rata skor tanggapan responden berdasarkan interval kelas kategori, dapat disimpulkan dari keenam pernyataan atau indikator pada variabel jenjang karir tenaga *sales*, memiliki rata-rata 3,30 yang termasuk kedalam kategori tanpa pendapat yang berarti bahwa secara umum responden belum memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup terkait dengan jenjang karir sebagai *sales*. Secara umum yang diketahui responden bahwa *sales* tidak memiliki jenjang karir yang jelas dan pengetahuan tentang profesi *sales* hanya sebatas *sales* yang menjual kepada salah satu atau beberapa skala industri tertentu dimana konsumen atau *decision maker* akhir belum tentu pengguna langsung dari barang yang dijual, misalnya *sales* alat teknik, alat-alat kesehatan, mesin, *chemichal* dan sebagainya.

Spesifikasi *sales* lainnya yang diketahui responden adalah *direct sales* yaitu *sales* yang menawarkan barang atau jasa langsung kepada pemakai barang atau jasa yang dihasilkan, contohnya *salesman* motor/mobil, *salesman* asuransi jiwa. Selanjutnya adalah *sales retail* atau distribusi, yaitu *sales* yang menjual barang atau jasa kejalur distribusi seperti toko, agen, perusahaan distributor, *dealer* maupun pasar-pasar modern.

Terbatasnya pengetahuan dan informasi yang diperoleh terkait dengan jenjang karir *sales* menyebabkan responden kurang memiliki pengetahuan bahwa seorang *sales* “bisa” menduduki karir yang bagus karena perusahaan tempatnya bekerja sudah memiliki suatu program pengembangan karir dan juga menerapkan sistem penilaian yang objektif untuk promosi.

4. Analisis Variabel Tantangan Pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang tantangan pekerjaan yang dihadapi oleh seorang tenaga *sales* berdasarkan persepsi *freshgraduate* FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator jam kerja, beban kerja, target kerja dan keterampilan yang harus dimiliki.

Berdasarkan interval kelas kategori dapat disimpulkan dari empat pernyataan atau indikator pada Variabel tantangan pekerjaan, rata-rata 3,09 yang termasuk kedalam kategori tanpa pendapat . Artinya secara umum responden belum mengetahui bahwa sebagai sales memiliki jam kerja yang cukup padat, dimana terkadang untuk memprospek seorang konsumen mengharuskan seorang *sales* bekerja diluar jam kerja normal karena harus menyesuaikan kesediaan waktu calon konsumen tersebut. Disamping itu juga terkait dengan kurangnya pengetahuan responden tentang beban kerja dan tanggungjawab yang besar sehingga memerlukan kerja keras dalam rangka mencapai target penjualan. Adanya target penjualan yang harus dicapai oleh seorang *sales* mengharuskan mereka memiliki berbagai keterampilan “ *how to make closing sales*”

Pengaruh Jenjang Karir terhadap Minat *Freshgraduate* FKIP Universitas Riau pada Profesi *Sales*. Bagi setiap karyawan, seringkali muncul harapan atau keinginan bahwa karir karyawan akan mengalami peningkatan atau mengalami kemajuan di dalam perusahaan. Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depannya di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karir merupakan suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang. Terdapat 5 faktor yang menentukan karir seseorang yaitu “*Career planning* (perencanaan karir), *career satisfaction* (kepuasan karir), *career development program* (program pengembangan karir), *career strategy* (strategy karir), dan *perceived promotion prospects* (persepsi prospek promosi). Untuk itu perusahaan harus menyiapkan program pengembangan karir yang layak bagi karyawan yang ahli pada bidang pekerjaannya, mempunyai motivasi tinggi dan prestasi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Adanya jenjang karir yang jelas membuat karyawan berminat dan berupaya untuk mencapainya dengan membuat rencana pengembangan karir dan mencari informasi mengenai pengembangan karir.

Pengaruh Tantangan Pekerjaan terhadap Minat *Freshgraduate* FKIP Universitas Riau pada Profesi *Sales*. Tantangan pekerjaan merupakan sikap penting bagi jiwa karyawan pada tahap awal karir mereka. Organisasi harus menyadari bahwa menyediakan karyawan dengan pekerjaan menantang pada tahap awal karir dapat menjadi penting untuk mencapai keberhasilan karier kelak kemudian. Hal ini juga penting untuk menyadari bahwa tren baru seperti globalisasi dan kemajuan teknologi informasi telah memberikan kontribusi ke pasar tenaga kerja yang tidak menentu dimana karyawan mungkin mengalami beberapa tahap masuk ke dalam berbagai organisasi selama kehidupan kerja mereka. Dalam lingkungan pekerjaan saat ini, individu memikul tanggung jawab utama untuk mengelola karir mereka dan mencari pekerjaan menantang selama masuknya mereka ke dalam organisasi yang berbeda.

Praktek yang mempromosikan tantangan pekerjaan telah dikaitkan dengan pemberdayaan karyawan dan pencapaian tujuan pribadi. Ketika organisasi menggabungkan atau mengadopsi kebijakan yang meningkatkan tantangan pekerjaan, karyawan membangun kepercayaan diri ketika mereka belajar dan memanfaatkan keterampilan baru untuk menyelesaikan tugas, memilih di antara cara-cara alternatif untuk mencapai tugas.

Mengingat perkembangan terakhir dalam pekerjaan kerja (misalnya, globalisasi, teknologi informasi, reorganisasi, transisi ke ekonomi pengetahuan), fokus pada pengalaman kerja menjadi tak terelakkan. Hal ini telah meningkatkan minat pada faktor-faktor pekerjaan seperti tantangan pekerjaan, yang baru-baru ini dianggap sebagai dimensi dari budaya organisasi.

V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Faktor jenjang karir dan Tantangan Pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap minat *freshgraduate* FKIP Universitas Riau pada profesi *sales*
2. Faktor Jenjang karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat *freshgraduate* FKIP Universitas Riau pada profesi *sales*
3. Faktor Tantangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat *freshgraduate* FKIP Universitas Riau pada profesi *sales*

B. Rekomendasi

1. Perlu dilakukan upaya peningkatan pengetahuan dan informasi mengenai profesi *sales* kepada mahasiswa dan alumni FKIP Universitas Riau sebagai alternatif pekerjaan dan profesi
2. Diupayakan untuk merubah image negatif mahasiswa dan alumni terhadap profesi *sales* sesungguhnya.
3. Menyediakan sarana bagi alumni untuk mencari pengalaman sebagai *sales* dengan cara menjalin kerjasama dengan *user* guna menimbulkan minat.
4. Meningkatkan minat mahasiswa sebagai wirausahawan, karena sebagian besar usahawan sukses memulai karirnya sebagai *sales*

DAFTAR PUSTAKA

<http://pacebuk.blogspot.com/2011/09/tantangan-pekerjaan.html>

<http://www.vemale.com/relationship/karier/2526-10-tantangan-kerja-terbesar.htm>

<http://artikelsdm.blogspot.com/2009/07/5-faktor-yang-menentukan-karir-karyawan.html>

<http://icutperbanas.blogspot.com/>

<http://www.referensimakalah.com/2012/09/pengertian-minat.html>

<http://bknrfipuny.wordpress.com/2010/05/26/minat-bekerja/>

<http://salespemula.blogspot.com/2012/07/dasar-menjadi-sales.html>