

# KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI

*Fitri Izzati*

Program Studi Psikologi, Universitas Tama Jagakarsa; Jakarta; (021) 7890965

[ftrizt@gmail.com](mailto:ftrizt@gmail.com)

## **Kronologi Naskah:**

Naskah masuk : 20 September 2021

Revisi naskah : 25 Oktober 2021

Naskah diterima: 19 November 2021

---

**Abstract.** The purpose of this study is to determine the relationship between perceptions of career development and job satisfaction on employees of the Faculty of Psychology, Universitas Indonesia. This research is a correlation research using data collection techniques in the form of job satisfaction scale and career development perception scale. The subjects are 44 employees from a total population of 44 through purposive sampling technique. The data collection method used the Perception of Career Development and Job Satisfaction scale. The results of the normality test of job satisfaction and job satisfaction variables show that the sample comes from a population is normally distributed. The results of the analysis show that the magnitude of Pearson's product moment correlation coefficient between perceptions of career development and job satisfaction is  $r = 0.666$  with a  $p$  value of  $0.000$  ( $p < 0.05$ ), that concluded if there is a significant positive relationship between perceptions of career development and job satisfaction on employees of the Faculty of Psychology, Universitas Indonesia. Effective contribution ( $r^2$ ) perception of career development to job satisfaction is 44% and the rest is influenced by other factors that need to be researched further.

**Keywords:** *Career development perception, job satisfaction*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala kepuasan kerja dan skala persepsi pengembangan karir. Subjek penelitian adalah para pegawai berjumlah 44 orang dari jumlah populasi sebanyak 44 orang melalui teknik pengambilan *sampel purposive sampling*. Metode pengambilan data menggunakan skala Persepsi Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja. Hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil analisa diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi *product moment pearson* antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja diperoleh  $r = 0,666$  dengan nilai  $p$  yaitu  $0.000$  ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Sumbangan efektif ( $r^2$ ) persepsi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 44 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang perlu diteliti lebih lanjut.

**Kata kunci:** *Kepuasan kerja, Persepsi pengembangan karir*

---

Di era globalisasi yang tumbuh dengan pesat saat ini manusia dituntut untuk terus mengembangkan dirinya dalam berbagai hal terutama dalam bekerja. Manusia harus berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, dan kebutuhan itu berbeda serta berkembang bahkan sering kali tidak disadari oleh setiap individu. Seseorang bekerja untuk memenuhi capaian tertentu dalam dirinya, seperti pekerjaan yang sesuai, pengalaman, *networking*, dan tentunya upah atau gaji dan bonus yang dapat

mensejahterakan kehidupannya agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan agar memiliki kepuasan terhadap apa yang telah dicapai.

Dalam bekerja, pegawai akan mempersepsikan dirinya puas terhadap pekerjaannya apabila telah merasa sudah terpenuhi kebutuhan hidupnya dan merasa memiliki kendali atas apa yang dikerjakan. Sebaliknya, pegawai akan merasa tidak puas terhadap dirinya apabila tidak dapat memenuhi salah satu atau sebagian dari kebutuhan hidupnya. Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang umum pada seorang individu terhadap pekerjaannya. Kemudian dimensi kepuasan kerja menurut Noe et al (2016) diantaranya adalah kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan dan suasana lingkungan.

Salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Perusahaan atau institusi yang ideal dapat memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk maju dan berkembang dengan memberikan pengalaman dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan potensi dirinya. Berdasarkan hasil penelitian yang juga dilakukan sebelumnya oleh Nugroho & Kunartinah (2012) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemudian bagaimana persepsi pegawai terhadap pengembangan karir memunculkan kepuasan kerjanya di institusi, menurut Kotler (dalam Setiawan, 2022), persepsi adalah ketika seseorang memilih, mengatur dan menafsirkan informasi yang didapatkan sebagai gambaran yang diciptakan terhadap suatu hal yang berarti. Maka dari itu dari ketiga pendapat para ahli terdapat kesamaan dari menyimpulkan informasi dan menerjemahkan pesan yang dimiliki sebagai hal yang berarti.

Pegawai yang memiliki persepsi pengembangan karirnya dengan baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang baik, sehingga itu dapat menghindari sikap dan perilaku kerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan institusi atau organisasi contohnya seperti mogok kerja, ketidakhadiran kerja atau *turn-over* yang tinggi. Institusi kiranya dapat mendukung kegiatan pengembangan karir pegawai karena karyawan yang sukses dalam karirnya dapat menunjukkan performa yang dapat menunjang kebutuhan organisasi (Cicek, Karaboga & Sehatoglu, 2016).

Pengembangan karir dapat mengatur karir pegawai dan mampu memastikan kesuksesan karirnya di masa yang akan datang. Penting bagi para pegawai untuk memiliki persepsi yang positif terhadap pengembangan karir yang ada dalam institusi, karena dengan memenuhi harapan karir adalah langkah penting agar terciptanya kepuasan kerja yang akan berdampak pada antusiasme kerja (Kong, Wang & Fu, 2015).

Pengembangan karir yang baik merupakan nilai tambah bagi pegawai dan memberikan dampak positif bagi institusi. Adapun indikator pengembangan karir yang dapat digunakan sebagai tolak ukur kesuksesan karir di perusahaan atau instansi menurut Handoko (2011) adalah prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain (*exposure*), mentor dan sponsor dan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Asisten Manajer SDM di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia bergabung tanpa adanya sistem pola karir yang jelas, terdapat beberapa pegawai yang memilih untuk *resign* setelah mengetahui perbedaan sistem pembagian remunerasi dengan beban kerja yang tidak sesuai. Hal ini sesuai dengan pendapat Armstrong & Taylor (2014) yang menyatakan faktor pendukung dalam pengembangan karir dan kepuasan

pegawai dalam bekerja antara lain termasuk peluang promosi dan pemberian penghargaan yang obyektif.

Selain itu ada beberapa pegawai yang mengeluhkan ketidakpuasan dalam pengembangan pegawai dalam hal ini pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi atas pekerjaan yang dimiliki oleh beberapa pegawai. Hal ini perlu memiliki perhatian lebih agar sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Anafarta & Apaydin (2016) yang menyatakan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan ditempatkan pada posisi setara dapat memiliki rasa puas dalam bekerja. Begitu pula faktor pengembangan karir yang memungkinkan adanya mentoring dari atasan yang dapat membantu pegawai meningkatkan kompetensinya.

Pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia masih merasa kurang puas dengan peluang karir yang sudah disediakan walaupun jenjang karir yang ada di institusi sudah cukup baik. Bila mereka masih memandang buruk maka peluang karir yang diberikan bagi mereka tetap saja tidak bagus. Sedangkan bila mereka memandang baik maka peluang karir yang diberikan sangat bagus untuk peningkatan jabatan mereka.

Dari fenomena di atas, juga terlihat bahwa Fakultas Psikologi Universitas Indonesia masih belum melakukan program pengembangan karir sesuai dengan tahapannya dan tidak sedikit pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia masih bertahan bahkan banyak pegawai yang sudah bekerja lebih dari 10-15 tahun namun masih menjabat di *level* yang sama, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Locke (2011) memiliki definisi yang cukup komprehensif terkait dengan pengertian kepuasan kerja, yaitu terdiri atas reaksi atau sikap afektif, kognitif dan juga evaluatif, selain itu kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau positif yang bersal dari pengalaman atau penilaian kinerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dapat menghasilkan hal yang dianggap penting.

Menurut Handoko (2001), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka, ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sementara para ahli lainnya yaitu Munandar (2001), kepuasan kerja ialah tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Sementara menurut Tiffin (2001), kepuasan kerja juga terdapat hubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap suatu pekerjaan, kerjasama antar pegawai dengan pimpinan dan situasi kerja. Koesmono (2005), memiliki pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan atau penilaian sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan tempat bekerja dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sehingga individu dapat menjalankan pekerjaannya secara menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Rasanya sangat sulit untuk mencari kriteria secara mutlak dari kepuasan kerja, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Dimensi-dimensi kepuasan kerja menurut Noe et al (2016) adalah:

1. Kepemimpinan: Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan perasaan yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi pegawai atau anggotanya.
2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi: Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal. Sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.
3. Kebijakan manajemen: Puas dan tidak puasny pegawai bisa saja terjadi karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima pegawai, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan yang bersifat diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.
4. Kompensasi: Kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Penghargaan: Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi pegawai atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha pegawai yang tidak dihargai akan berimplikasi pada hal lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.
6. Suasana lingkungan: Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi pegawai atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja

Menurut Gilmer (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Pengembangan karir. Dalam hal ini, apakah perusahaan memberikan kesempatan untuk memperoleh peningkatan kemampuan pada pegawai selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini juga merupakan penunjang kepuasan kerja pada pegawai. Kondisi yang kondusif dan aman dapat mempengaruhi suasana hati para pegawai dalam bekerja.
3. Gaji. Gaji bisa dibilang menjadi faktor yang lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, tidak banyak pegawai yg mampu mengekspresikan kepuasan dalam bekerja dengan seberapa besarnya kompensasi yang didapatkan.
4. Manajemen Perusahaan. Manajemen perusahaan dapat dinilai baik apabila dapat memberikan situasi kerja dan kondisi yang stabil.
5. Pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan juga berpengaruh dalam kepuasan kerja.
6. Faktor intrinsik dalam pekerjaan. Dorongan pegawai dalam bekerja juga termasuk sukar atau mudahnya pekerjaan yang diberikan serta kebanggaan yang timbul apabila berhasil mengerjakan sesuatu sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.
7. Kondisi kerja. Merupakan kondisi tempat kerja yang nyaman dan aman.
8. Aspek sosial dalam bekerja. Merupakan perilaku pegawai dengan rekan kerja atau perilaku sosial yang juga dipandang sebagai faktor penunjang kepuasan kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasan dan juga perusahaan dapat menjadi alasan seseorang menyukai jabatannya. Seperti kesediaan atasan mendengarkan bawahan, memahami pendapat serta mengakui prestasi pegawai.
10. Fasilitas. Fasilitas seperti asuransi Kesehatan, dana pensiun dan cuti merupakan

standar kompensasi yang didapatkan seorang pegawai dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Hall (2009) persepsi pengembangan karir merupakan sebuah persepsi seseorang terhadap perilaku dan sikap yang saling terhubung dengan kegiatan dan pengalaman terkait pekerjaan selama hidup seseorang tersebut seperti saat seorang pegawai mulai bekerja sampai saat ini bertahan. Sedangkan menurut Ruky (2003), karir yang baik atau maju tidak jarang membuat seseorang menjadi terobsesi dan lebih memikirkan hal itu, sementara pihak perusahaan seperti pemimpin dan manajemen tidak terlalu memikirkannya.

Secara singkat, definisi karir merupakan arketipe dari sebuah pengalaman yang saling berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. seperti tugas yang diberikan, jabatan, bagaimana mengambil keputusan, dan penilaian pribadi seseorang terkait kejadian yang ada selama bekerja. (Greenhaus, 2003).

Dari pendapat para ahli yang ada dapat disimpulkan bahwa persepsi pengembangan karir sebenarnya juga menjadi tanggung jawab dua belah pihak. Mereka yang memiliki misi dan visi untuk mengembangkan karir harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan yang akan membantu mengembangkan karirnya yang berhubungan dengan pengalaman serta aktivitas yang memiliki kaitan selama masa kerjanya.

Pengembangan karir atau *career development* merupakan keadaan dimana terdapat suatu peningkatan terhadap status pegawai di suatu organisasi atau perusahaan yang didapatkan melalui jalur karir atau *career path* yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Siagian (2006), ada sebanyak 7 (tujuh) faktor yang dapat mendorong pengembangan pada karir seseorang, diantaranya adalah:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan, kunci utama dari pengembangan dalam karir seseorang adalah kinerja yang baik sehingga dapat dikatakan pegawai tersebut berprestasi dalam bekerja. Tanpa adanya prestasi yang memuaskan dalam bekerja, akan membuat perusahaan atau atasan sulit untuk mempertimbangkan promosi pada pegawai tersebut di masa mendatang.
- b. Pengenalan oleh pihak lain, maksud dari poin ini adalah terdapat beberapa peran yang dilakukan pihak lain di perusahaan seperti personalia, supervisor dan atasan lainnya sebagai upaya mengenal dan mengetahui seberapa baik prestasi dan kinerja pegawai untuk memutuskan apakah pegawai tersebut layak atau tidak untuk mendapatkan promosi jabatan.
- c. Setia pada organisasi, adalah kontribusi pegawai dalam menunjukkan loyalitas pada perusahaan atau instansi dan tetap berkarya dalam kurun waktu yang lama di perusahaan tersebut.
- d. Pembimbing dan sponsor, pembimbing merupakan seseorang yang dapat mendorong dan memberikan nasihat atau saran pada pegawai sebagai usaha agar pegawai memiliki motivasi dalam pengembangan karir. Sementara sponsor merupakan manajemen internal perusahaan yang dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan untuk pegawai dalam pengembangan karir.
- e. Dukungan para bawahan, adalah upaya para bawahan untuk mendukung pekerjaan serta tugas-tugas para manajer atau atasan.
- f. Kesempatan untuk tumbuh, adalah peluang yang ditawarkan pada pegawai dalam upaya untuk mengasah kompetensi yang dimiliki seperti dengan diklat, kursus ataupun meneruskan pendidikan tinggi.

- g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri, merupakan keputusan seorang pegawai menyudahi masa kerja di perusahaan tersebut dan pindah ke instansi lain dalam upaya untuk mengembangkan karirnya.

Indikator pengembangan karir menurut Handoko (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja, adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
- b. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*), dalam hal ini pihak yang berwenang layak tidaknya seseorang dipromosikan, seperti halnya atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian mengetahui potensi dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana karirnya.
- c. Mentor dan Sponsor, mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan pegawai untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.
- d. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan untuk tumbuh.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah H0: Tidak ada hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Ha: Ada hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

### Metode

Penelitian perlu dilakukan untuk menentukan metode dan alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data yang terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah persepsi pengembangan karir dan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia sebanyak 74 orang. Data jumlah pegawai diperoleh dari hasil wawancara oleh pihak SDM Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Dalam penelitian ini, Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan Teknik yang diambil yaitu sampling jenuh, dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap maupun PKWT (Pegawai Kontrak Waktu Tertentu) yang bekerja di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia sebanyak 44 orang. Data jumlah pegawai tetap diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak SDM Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Metode pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling. Menurut Sugiyono (2010) teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.

Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Pegawai tetap dan Kontrak

- b. Bekerja minimal selama 3 tahun
- c. SMK sederajat
- d. Usia
- e. Jenis Kelamin

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik skala. Adapun jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala masing-masing terdiri dari empat skala Likert yang diadaptasi dari peneliti sebelumnya yaitu Sulistya Cahyani dari Universitas Medan Area dengan masing-masing reliabilitas dari skala yaitu Skala Persepsi Pengembangan Karir dengan 0,975 dan Kepuasan Kerja 0,961.

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment* dengan bantuan program SPSS 21.0 for Windows. Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi Uji Normalitas dan Uji Linieritas.

### H a s i l

Subjek dalam penelitian ini adalah para pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang memiliki status kepegawaian tetap dan kontrak, berada di usia 27 – 60 tahun, memiliki masa kerja minimal 3 tahun. Adapun deskripsi subjek adalah sebagai berikut:

Tabel 1.  
Status Kepegawaian

No	Status	Frekuensi	Persentase
1	Tetap	37	84%
2	Kontrak	7	16%
	Total	44	100%

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa dari total keseluruhan subjek penelitian, sebagian besar adalah pegawai tetap dengan persentase 84% sebanyak 37 partisipan.

Tabel 2  
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	3 – 10 tahun	6	14%
2	11 – 20 tahun	16	36%
3	21 – 30 tahun	16	36%
4	> 31 tahun	6	14%
	Total	44	100%

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa dari total keseluruhan subjek penelitian, masa kerja 11 – 20 tahun dan 21 – 30 tahun memiliki jumlah yang sama dengan *persentase* masing-masing 36% dengan total 32 partisipan.

Tabel 3  
Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30 tahun	2	5%
2	31 – 40 tahun	13	30%
3	41 – 50 tahun	17	39%
4	> 51 tahun	12	27%
	Total	44	100%

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa dari total keseluruhan subjek penelitian, sebagian besar adalah pada rentang usia 41 – 50 tahun dengan persentase 39% sebanyak 17 partisipan.

Tabel 4  
Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	19	43%
2	D3	10	23%
3	S1	12	27%
4	S2	3	7%
	Total	44	100%

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa dari total keseluruhan subjek penelitian, sebagian besar adalah lulusan SMA/SMK dengan persentase 43% sebanyak 19 partisipan.

Tabel 5  
Jenis Kelamin

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	28	64%
2	Perempuan	16	36%
	Total	44	100%

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa dari total keseluruhan subjek penelitian, sebagian besar adalah laki-laki dengan *persentase* 64% sebanyak 28 partisipan.

Pada penelitian ini, peneliti akan memberikan gambaran persepsi pengembangan karir dan kepuasan kerja yang dilihat dari mean, nilai minimum, dan nilai maksimum pada subjek yang telah mengisi kuesioner yang diberikan. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan subjek penelitian ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2015).



Tabel 6  
Deskriptif Statistik

	<b>Persepsi Pengembangan Karir</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
Nilai Minimum	88	95
Nilai Maksimum	117	127
Range	29	32
Mean	102,5	111
Std. Deviation	4,8	5,3

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai mean pada variabel persepsi pengembangan karir sebesar 102,5 (SD = 4,8) dan variabel kepuasan kerja sebesar 111 (SD = 5,3). Variabel persepsi pengembangan karir memiliki nilai minimum sebesar 88 dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 95. Selanjutnya nilai maksimum persepsi pengembangan karir sebesar 117 dan nilai maksimum kepuasan karir sebesar 127.

Dari data yang sudah diambil, kategorisasi persepsi pengembangan karir memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7  
Kategorisasi Persepsi Pengembangan Karir

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	$X < 97,7$	15	34%
Sedang	$97,7 \leq X \leq 107,3$	22	50%
Tinggi	$X > 107,3$	7	16%
	Total	44	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 15 orang dengan persentase 34% berada dikategori rendah, sebanyak 22 orang dengan persentase 50% berada dikategori sedang dan sebanyak 7 orang dengan kategori 16% berada dalam kategori tinggi.

Dari data yang sudah diambil, kategorisasi kepuasan kerja memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8  
Kategorisasi Kepuasan Kerja

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	$X < 106$	27	61,4%
Sedang	$106 \leq X \leq 116,3$	12	27,3%
Tinggi	$X > 116,3$	5	11,4%
	Total	44	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 27 orang dengan persentase 61,4% berada dikategori rendah, sebanyak 12 orang dengan persentase 27,3% berada dikategori sedang dan sebanyak 5 orang dengan kategori 11,4% berada dalam kategori tinggi.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi

berdistribusi normal atau tidak normal (Widiyanto, 2013). Uji normalitas yang dilakukan peneliti dalam hal ini menggunakan uji kolmogorv-smirnov menggunakan perhitungan aplikasi statistik SPSS versi 21.0 for windows. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05) maka data terdistribusi secara normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) maka artinya data tidak terdistribusi normal.

Hasil uji normalitas variabel persepsi pengembangan karir memperoleh nilai signifikan yaitu 0,367 menunjukkan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan variabel kepuasan kerja memperoleh nilai signifikan yaitu 0,116 menunjukkan juga sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi pengembangan karir dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

Santoso (2015) menyatakan bahwa linieritas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu. Uji linearitas merupakan salah satu syarat yang dilakukan dalam analisis korelasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kesimpulan data dapat dikatakan linear apabila signifikansi lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05), apabila signifikansi kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05) dikatakan nonlinear. Uji linearitas menggunakan SPSS versi 21.0 for windows.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA nilai F pada *deviation from linearity* sebesar 1,740 dengan signifikansi 0,104 maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi (0,104 > 0,05) maka artinya data saling berhubungan secara linear.

Setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas pada data hasil penelitian maka akan dilakukan uji korelasi dengan menggunakan pendekatan statistika analisis korelasi. Menurut Widiyanto (2013), analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji korelasi menggunakan SPSS versi 21.0 for windows.

Dari hasil Analisa, diperoleh bahwa besarnya koefisien kerelasi product moment pearson antar persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja diperoleh  $r=0,666$  dengan nilai yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi pengembangan karir dan kepuasan kerja pada pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Peneliti menambahkan uji *independent sample t-test* untuk untuk mengetahui adakah perbedaan mean antara dua kelompok bebas atau dua kelompok yang tidak berpasangan dengan maksud bahwa kedua kelompok data berasal subjek yang berbeda yaitu untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dan kepuasan kerja antara pegawai tetap dengan pegawai kontrak. Jika nilai Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika nilai Sig. > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel Independent Sample T-Test nilai Sig. pada equal variances assumed sebesar 0,107 maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi (0,107 > 0,05) maka artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dan kepuasan kerja antara pegawai tetap dengan pegawai kontrak.

Dengan demikian maka hipotesis null ( $H_0$ ) menyatakan tidak adanya hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia ditolak dan hipotesis alternatif yaitu adanya hubungan

yang cukup kuat antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah persepsi pengembangan karir semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai.

### Diskusi

Penelitian ini membahas hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dan cukup kuat antara persepsi pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,666 dengan nilai  $p$  yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di lingkungan fakultas psikologi Universitas Indonesia, sebaliknya semakin rendah persepsi pengembangan karir maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Sumbangan efektif ( $r^2$ ) persepsi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 44 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang perlu diteliti lebih lanjut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Davis & Werther (Sutrisno, 2009) persepsi pengembangan karir mengacu pada cara seseorang memandang dan menilai karir mereka. Individu yang mempunyai persepsi karir berarti memiliki penilaian yang baik atas pencapaian karir mereka selama ini.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (Dimassaputri, 2016), menurut Maslow kebutuhan manusia dibagi atas lima tingkatan, yaitu: kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan cinta, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan penghargaan lebih menjurus pada kepercayaan terhadap diri sendiri dan perasaan berharga dalam diri. Promosi yang menjadi bagian dari pengembangan karir merupakan kebutuhan penghargaan diri.

Dari keseluruhan subjek dalam penelitian ini sebanyak 54,5% atau 24 pegawai memiliki persepsi pengembangan karir yang cukup sedangkan sebanyak 29,5% atau 13 pegawai masih memiliki persepsi pengembangan karir yang rendah, sisanya sebanyak 7 orang memiliki persepsi pengembangan karir yang baik, ini menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karir di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia masih tergolong cukup rendah, hasil ini juga didukung oleh kepuasan kerja yang ada di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang masih tergolong rendah lebih dari 50% yaitu 61,4% atau 27 orang dari total sampel masih memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Dari hasil diatas maka mendukung penelitian yang telah dilakukan Conte (Landy, 2004) yang menunjukkan bahwa peningkatan karir dapat diwujudkan perusahaan melalui sistem pengembangan karir yang tepat. Namun hal yang paling penting disini adalah persepsi karyawan tentang pengembangan karir, persepsi yang positif akan membuat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis null yaitu tidak ada hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi Universitas Indonesia ditolak, dan hipotesis alternatif yaitu adanya hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai Fakultas

Psikologi Universitas Indonesia diterima.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis null yaitu tidak ada hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai Fakultas psikologi Universitas Indonesia ditolak, dan hipotesis alternatif yaitu adanya hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi Universitas Indonesia diterima.

### Saran

Berdasarkan penulisan dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan didalamnya. Untuk itu ada beberapa saran untuk pertimbangan dan juga penyempurnaan penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian serupa yaitu:

#### Saran Teoritis

- a. Mengkaji lebih banyak jurnal sejenis yang terkait dengan persepsi pengembangan karir maupun kepuasan kerja yang berada dalam konteks bidang studi psikologi sehingga dapat menentukan konstruk konseptual dan operasional yang lebih baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, ada baiknya menambah variabel lain seperti variabel komitmen, kompensasi, disiplin atau *psychological well-being*.

Mengukur persepsi pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan subjek atau skala yang berbeda dengan penelitian ini sehingga akan mendukung dan menyumbangkan berbagai teori baru dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

#### Saran Praktis

Bagi pihak manajemen SDM dan pihak terkait di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

- a. Institusi diharapkan dapat membangun sistem pengembangan karir atau pola karir yang terstruktur sehingga para pegawai dapat memiliki gambaran yang jelas terkait *career path* yang ada di institusi.
- b. Institusi diharapkan dapat memberikan kesempatan pada pegawai untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan serta keahlian-keahlian lainnya serta penilaian kompetensi dan kinerja yang sesuai dengan standar yang berlaku di institusi
- c. Institusi diharapkan dapat segera membuka lowongan pegawai agar kinerja dan pelayanan di institusi tetap terjaga kualitasnya mengingat rentang usia yang saat ini ada di institusi lebih banyak diluar dari usia produktif bekerja minimal 20 – 40 tahun.

### Daftar Pustaka

- Amstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Amstrong's handbook of human resources management practice*. United Kingdom: Kogan Page.
- Anafarta, A. & Apaydin, C. (2016). The effect of faculty mentoring on career success and career satisfaction. *Journal International Education Study*. 9(6), 22-31, doi: <https://doi.org/10.5539/ies.v9n6p22>
- As'ad. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Atrizka, D (2013). Hubungan persepsi pengembangan karir dan kecerdasan adversitas dengan kepuasan kerja karyawan divisi ethical & over the counter perusahaan farmasi - X cabang medan. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan.
- Byars, L.L dan Rue, L.W. (2006). Human resource management, 8thed. New York: MCGrawHill.
- Cicek, I., Karaboga, T. & Sehitoglu, Y. (2016). A new antecedent of career commitment: work to family positive enhancement. *Journal Social and Behavioral Science*. 229, 417-426, doi: 10.1016/j.sbspro.2016.07.152
- Dimassaputri, S.E (2016). Hubungan antara persepsi terhadap jenjang karir dengan kepuasan kerja. Naskah Psikologi.
- Emron, E., Anwar, Y. & Komariah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia (strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Frank J.L. (2004). Work in the 21st century, an introduction to industrial and organizational psychology. New York: McGrawHill.
- Greenhaus. (2003). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Hall. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko, H. T. (2003). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia, edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Koesmono. (2005). Manajemen personalia, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Kong, H., Wang, S. & Fu, X. (2015). Meeting career expectation: can it enhance job satisfaction of generation Y? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 27(1), 147-168, doi: 10.1108/IJCHM-08-2013-0353
- Setiawan, S. (2022). Pengertian persepsi jenis serta faktor dan proses. <https://www.gurupendidikan.co.id/persepsi-pengertian-menurut-para-ahli-proses-terjadinya-faktor-yang-mempengaruhi/>
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior: an evidence based-approach. Boston: McGrawHill.
- Mandala, D.S (2016). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pt. taspem (persero) kantor cabang utama medan. Skripsi. Fakultas Manajemen, Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Manoppo, R (2015). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada tvri sulawesi utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 1220-1231, doi: 10.35794/emba.3.3.2015.10127
- Munandar, (2001). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Musanef. (2000). Manajemen kepegawaian di indonesia. Jakarta: PT Gunung Agung
- Nawawi. (2011). Manajemen sumber daya manusia: untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press,
- Newstroom, D. (2000). Perilaku dalam organisasi, edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). Fundamentals of human resource management. New York: MCGrawHill.
- Nugroho, A.D. & Kunartinah. (2012). Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 19(2), 153-169, <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/1739>
- Panggabean. (2002). Manajemen sumber daya manusia, edisi 5. Jakarta: Erlangga.

- Robbins. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sari, N.K (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikoborneo*, 7(1), 120-128, <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4714/pdf>
- Savitri, K. (2017). Sepuluh pengertian persepsi menurut para ahli. <https://dosenpsikologi.com/pengertian-persepsi-menurut-para-ahli>
- Setyawati, (2010). Selintas tentang kelelahan kerja. Yogyakarta: Amara Books
- Siagian, S.P. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Singodimedjo. (2000). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: SMMAS
- Soetjipto, B. W dkk. (2002). Paradigma baru manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Amara Books.
- Yulianti, S.C. & Hardjo, S. (2013). Hubungan komunikasi interpersonal dan persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi*. 5(1), 22-28, doi: 10.31289/analitika.v5i1.820