

ANALISIS PENGARUH PERKEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJAPADA PT. PERTAMINA TUAL

Rokim A.R Jumain Litolily¹
Amba N. Rettob²
Mastania³

Program Studi Manajemen SDM, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Umel Tual

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yang berjumlah 48 orang karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengembangan karir dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Pengembangan karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

This study aims (1) To find out and analyze the effect of career development and partial compensation on job satisfaction. (2) To find out and analyze the effect of career development and compensation simultaneously on job satisfaction.

The research method used in this research is quantitative research. The sampling technique used in this study is the saturation sampling technique. The sample of this research is the whole of the total population of 48 employees.

The results showed that (1) Career development and Compensation partially had a significant effect on Job Satisfaction. (2) Career development and compensation simultaneously have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Career Development, Compensation, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagi faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi demi mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mempunyai peran yang lebih, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Wahyuni, Utami dan Ruhana, 2014).

Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapakan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaat baik bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman karirnya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan. Pengembangan karir juga berguna bagi karyawan, apabila kemampuan yang dimiliki tinggi maka hasil

yang dihasilkan juga memuaskan bagi diri sendiri dan perusahaan. Dengan begitu pengembangan karir diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Selain itu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan.

Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan untuk seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Utama dan Mulyantomo, 2013).

Menurut Sunyoto (2012, p. 153) Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda satu dengan yang lainnya (Nugroho & Kunartinah, 2012)

Selain itu kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya kompensasi diterima karyawan dan banyaknya diyakini yang harus diterima. Oleh karena itu, salah satu cara

terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kepuasan pegawai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif bagi pegawai, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas meningkat dan kinerja organisasi juga akan meningkat.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karir serta kemampuannya secara optimal. Dengan demikian, dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas dan memperbaiki sikap pegawai. Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai. Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan sosial, sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing pegawai.

Strategi *Marketing Operation Region* merupakan salah satu wilayah pemasaran PT. Pertamina (persero) yang berada di wilayah Kota Tual dan Kabupaten Maluku Tenggara. serta memiliki satu kantor cabang yang berada di wilayah Kota Tual.

Pengembangan karir merupakan bagian utama dari proses pembinaan pekerja di PT Pertamina (Persero) *Marketing Operation Region* Tual yang harus dijalankan secara konsisten dan berkesinambungan guna mendapatkan pekerja yang profesional agar mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Pengembangan karir ditujukan untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi para pekerja dan perusahaan. Pengembangan karir bagi pekerja bermanfaat sebagai sarana pengembangan diri, dan untuk

mengukur kelebihan dan kekurangan dirinya dalam rangka meningkatkan kemampuan.

Di lain pihak, bagi perusahaan, pengembangan karir bermanfaat sebagai media dalam upaya menyediakan pekerja yang sesuai dengan strategi perusahaan, mengatur agar perusahaan memiliki dan mengaplikasikan sistem pengembangan karir yang jelas dan terukur, mengidentifikasi pekerja yang potensial, menciptakan iklim kompetisi yang sehat, dan menyediakan standar kompetensi pekerja yang dibutuhkan pada setiap jabatan di perusahaan PT Pertamina (Persero) *Marketing Operation Region* Tual.

PT Pertamina (persero) *Marketing Operation Region* Tual perlu mengembangkan karir dengan baik agar kinerja karyawan dapat terjaga untuk kelangsungan perusahaan, tekanan positif ini memacu produktivitas karyawan agar tetap giat berkerja guna kelangsungan kepentingan individu dalam peningkatan karir.

Dalam proses pengembangan karir PT. Pertamina (Persero) *Marketing Operation Region* Tual, terdapat 3 pihak yang berperan yaitu individu (karyawan itu sendiri), manajer, dan perusahaan. Individu dimaksudkan bahwa setiap karyawan bertanggung jawab dalam mengembangkan dirinya untuk mencapai posisi tertentu. Semua upaya akan sia-sia jika dari individu karyawannya tidak berkeinginan untuk mengembangkan diri.

Dari segi manajer, berperan dalam memberikan dukungan dan umpan balik atas kinerja yang sudah ditampilkan karyawannya. Sedangkan dari segi perusahaan, perannya adalah menjadi penggerak dengan memberikan program pelatihan, pilihan jenjang karir, dan melalui kebijakan yang dimiliki.

PT Pertamina mengikuti perkembangan remunerasi melalui survey yang dilakukan oleh lembaga-lembaga ternama untuk dapat secara terus menerus menyesuaikan program kompensasi agar kompetitif di pasar tenaga kerja sesuai industrinya dan untuk menghargai prestasi kerja individu maupun kelompok

PT. Pertamina (persero) *Marketing Operation Region* Tual menyediakan kompensasi bagi karyawan, diantaranya Upah Tetap, Tunjangan Daerah, Tunjangan Jabatan

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktifitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Begitu pula juga dengan kompensasi, bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pemberian kompensasi secara benar.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis pengaruh pengembangan karier dan kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Pertamina Tual*”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui adanya pengaruh simultan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT.Pertamina (persero) Tual.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir Menurut Siagian (2007), dalam jurnal Atik Baroroh (2013:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Sri Widodo (2015:53), “Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang

Kompensasi

Kompensasi menurut Martoyo (2000:216) “Kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)”. Sedangkan menurut Handoko (2001:114) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka”.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:78) dalam wibowo (2016:415), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Adapaun jenis penelitian ini menggunakan penelitian survey sebagai alat untuk mengumpulkan data pada lokasi penelitian sehingga data benar-benar akurat yang dihasilkan melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT.Pertamina (persero). Hal ini dibenarkan Arikunto (2002) menjelaskan bahwa Penelitian Survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Selain itu penulisan ini menggunakan penjelasan

penelitian dengan sampel (*eksplanatory research*). Data-data yang dikumpulkan harus dianalisis sedangkan data yang dianalisis adalah data kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang diyakini sungguh akan menghasilkan data valid diantaranya teknik wawancara dan kuisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	46	94
Perempuan	2	6
Usia	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang dari 25 Tahun	19	39,6
26 – 30 Tahun	23	47,9
31 – 35 Tahun	6	12,5
Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMP	—	—
SMU/Sederajat	18	37,5
DIPLOMA I-III	14	29,2
Strata 1	16	33,3
Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 - 5 Tahun	28	58,3
6 – 10 Tahun	17	35,4
> 11 Tahun	3	6,3
Status	Frekuensi	Presentase (%)
Belum Menikah	32	66,7
Sudah Menikah	16	33,3

Jumlah karyawan di PT.Pertamina (persero) Tual yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 46 orang atau 94% dari keseluruhan responden, sedangkan sisanya karyawan yang memiliki jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 2 orang atau 6% dari keseluruhan responden

Jumlah karyawan di PT.Pertamina (persero) yang paling banyak adalah karyawan yang berusia antara 26 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 23 orang atau 47,9%, kemudian adalah karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 19 orang atau 39,6% dan terakhir adalah karyawan yang berusia antara 31 tahun sampai dengan 35 tahun sebanyak 6 orang atau 12,5

Jumlah karyawan di PT.Pertamina (persero) Tual yang paling banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMU/Sederajat sebanyak 18 orang (37,5%), kemudian adalah karyawan memiliki tingkat pendidikan Diploma I-III sebanyak 14 orang (29,2%)%, dan terakhir tingkat pendidikan SMP tidak ada orang.

Jumlah karyawan di PT.Pertamina (persero) Tual yang paling banyak adalah

karyawan yang telah bekerja antara 1 tahun sampai dengan 5 tahun sebanyak 28 orang atau 58,3%, kemudian adalah karyawan yang telah bekerja antara 6 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 17 orang atau 35,4%, dan terakhir karyawan yang telah bekerja lebih dari 11 tahun sebanyak 3 orang atau 6,3%.

Jumlah karyawan di PT.Pertamina (persero) Tual yang memiliki status belum menikah adalah sebanyak 32 orang atau 66,7% dari keseluruhan responden, sedangkan sisanya karyawan yang memiliki status sudah menikah adalah sebanyak 16 orang atau 33,3%.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat simpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta
- Nugroho. Agus Dwi, dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol.19, No.2.
- Robins, Stephen P. 2003 *perilaku organisasi*. Index Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2006. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Sri Widodo. Soedarso 2015. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Manggu Media.
- Utama, A & Edy, 2013 Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan produksi UAP LEAN PT Techpack Asia . Q-MAN, 2(1), September
- Wahyuni, D., Utami, H. N., Ruhana, I. 2014 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang) . Jurnal Administrasi Bisnis, 8(1), Februar