

**Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Pegawai
Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat
Direktorat Jendral Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia**

ABSTRAK

Mufida Amma, Nancy Yusnita dan Hari Muharam

Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Corresponding Author : nancyariadiningrat7@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang beralamatkan Jl. Aup No.3,RT.9/RW.10,Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan kuesioner yang diajukan kepada 60 responden yaitu pegawai bagian produksi Pada Sub Bagian Tanaman Dan Obat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

Kata Kunci Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta budaya saat ini, yang juga mencakup meningkatkan produksi jual ekspor impor komoditas hortikultura cukup berpengaruh terhadap kehidupan ekonomi. Untuk itu dalam rangka menunjang perekonomian nasional, peran Direktorat Jenderal Hortikultura dianggap sangat penting. Direktorat Jenderal Hortikultura merupakan salah satu unit eselon I teknis di Kementerian Pertanian, sangat penting perannya dalam mendukung stabilitas pasokan pangan Indonesia. Direktorat Jenderal Hortikultura ini berdasarkan Permentan 43 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan produksi aneka cabai, bawang merah, aneka jeruk, dan tanaman hortikultura lainnya. Sebagai salah satu unsur pelayanan pemerintah kepada masyarakat, pemerintah melalui Direktorat Jenderal Hortikultura juga harus terus menerus berusaha untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kemajuan zaman.

Upaya untuk menyesuaikan diri ini haruslah dapat dilihat hasilnya berupa kepuasan kerja para pegawai yang semakin baik dalam bekerja. Untuk itu diperlukan suatu upaya yang terus menerus guna mencapai dan menjaga kepuasan kerja guna memenuhi target yang telah ditentukan dalam visi dan misi organisasi yang dicapai tersebut diatas tentu saja bergantung dari semangat kerja individu yang kemudian menjelma menjadi kepuasan kerja para pegawai guna mencapai visi misi Direktorat Jenderal Hortikultura tersebut dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat kepuasan kerja pegawai dalam suatu instansi merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja instansi dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai. Berikut ini data keterlambatan pegawai pada sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat di Direktorat Jenderal Hortikultura selama tiga tahun terakhir, sebagai berikut:

**Absensi Pegawai Pada Direktorat Jenderal Hortikultura
(Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat)
Pada Tahun 2014-2016**

Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Pegawai Seharusnya	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	Jumlah kehadiran pegawai	Presentase Ketidakhadiran	
2014	61	22	1342	387	955	29%
2015	60	21	1302	328	974	25%
2016	58	22	1276	412	864	32%

Sumber : Bag. Kepegawaian Direktorat Jenderal Hortikultura 2017

ketidakhadiran pegawai pada tahun 2014 29%, tahun 2015 25% dan tahun 2016 ada 32% dari presentase berikut dapat disimpulkan bahwa pegawai masih menunjukkan kurangnya kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang mengalami turun naik dalam presentase 3 tahun terakhir dengan adanya kejadian ini dapat memberikan suatu gambaran bahwa kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan kepuasan yang optimal.

**Nama Nama Yang Mengikuti Pengembangan Karir
Pada Direktorat Jenderal Hortikultura
(Sub bagian Direktorat Sayuran dan Tanaman obat)
Periode 2016**

No	Nama/NIP	Pangkat/Gol	Jabatan/TMT	Nilai Prestasi Kerja setelah Asesment	
				2014	2015
1	Nurli Eriza, SP, MM	Penata Tk. I, II/d	Kepala Seksi Penerapan Teknologi Tanaman Jeruk, Perdu, dan Pohon, Pemberdayaan / 3 Maret 2016	86,88	91,78
2	Ir. Sri Setiati	Penata Tk. I, III/d	Kepala Seksi Penerapan Teknologi sayuran Daun dan Jamur dan Pemberdayaan / 3 Maret 2016	90,57	91,09
3	Ernawati HR, SP, MM	Pembina, IV/a	Kepala seksi teknologi pengendalian ama terpadu sayuran dan tanaman obat / 3 maret 2016	89,68	90,33
4	Ir. Medirena Railan, MM	Pembina, IV/a	Kepala Seksi Data dan Informasi Organisme Pengganggu Tumbuhan / 3 Maret 2016	89,31	91,56

Sumber : Bagian Kepegawaian Direktorat Jenderal Hortikultura

Data pada tabel di atas menunjukkan hanya 4 orang pertahun yang hanya mengikuti pengembangan karir tidak sebanding dengan banyaknya pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat) yaitu sebanyak 60 orang pegawai.

B. ACUAN TEORITIK

1. Hakikat Kepuasan Kerja

Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263), “Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”.

Wibowo (2011: 501), “Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”.

Malayu S.P Hasibuan (2013: 202), “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

2. Hakikat Pengembangan Karir

Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Cascio dalam Marwansyah (2012 : 207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) pengertian karier ada tiga yakni : (1). Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang; (2). Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya; (3). Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama masa kerja

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang terdiri atas satu variabel bebas yaitu pengembangan karir serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian non eksperimental, menggunakan survey lapangan. Data primer yang diperoleh adalah data yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Unit analisis pada penelitian ini adalah pegawai pada Sub Bagian Tanaman Dan Obat berjumlah 60 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak terhadap sejumlah populasi.

Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara pengembangan karir pada indikator : perencanaan karir, pengembangan Karir Individu, pengembangan karir yang didukung oleh department SDM dan peran umpan balik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja pegawai pada indikator menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,316 pada signifikan pada taraf $\alpha= 0,05$. Kontribusi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 9,98 %. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,53655 > 1,67155$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nissa Efitta Putri (201) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tetap Direktorat Human Resources di Kantor Pusat Pertamina yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variable komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data, maka penelitian ini dapat disimpulkan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pengembangan Karir (X) dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_y = 0,316$ dan Pengembangan Karir (X) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 9,98 %. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,53655 > 1,67155$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat)

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- A.A Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Ahmad Tohardi, 2002. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju
- Badriah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:CV Pustaka Setia
- Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The key concepts*, Cetakan kesatu. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Penerbit Kencana
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana
- Edwin B. Flippo, 2009. *Manajemen Personalia, Jilid I*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Harsono, 2011. *Etnografi Pendidikan sebagai desain penelitian kuantitatif*. Surakarta: Univ. Muhammadiyah Surakarta
- Herman Sofyanhandi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Handoko, T.Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta:BPFE
- Handoko,2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh
belas.Jakarta:Bumi Aksara

- Jaja Jahari dan M.Sobary Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sadili Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Susilo Martoyo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama.
Yogyakarta: BPFE
- Saksono, Slamet. 2003. *Administrasi Kepegawaian*, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Penerbit
Kanisius.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sri Widodo, Soedarsono. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
Bandung: Alfabeta
- Suwarno, Juni Doni. 2011. *Manajemen Penilaian Kinerja*. Bandung: CV. ALFABETA
- Siagian, P. Soendang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Teguh Sulistyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada
- Veithzal Rivai Dkk. 2013. *Commercial Bank Management : Manajemen Perbankan Teori ke
praktik*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka
- Yuniarsih dan Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA