

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PELUANG
PENGEMBANGAN KARIR DAN PERSEPSI TERHADAP
JAMINAN SOSIAL DENGAN SEMANGAT KERJA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



DISUSUN OLEH :

RINI PURWANDARI

F 100 030 170

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PELUANG
PENGEMBANGAN KARIR DAN PERSEPSI TERHADAP
JAMINAN SOSIAL DENGAN SEMANGAT KERJA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA S-1 PSIKOLOGI**

DISUSUN OLEH :

RINI PURWANDARI

F 100 030 170

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PELUANG
PENGEMBANGAN KARIR DAN PERSEPSI TERHADAP
JAMINAN SOSIAL DENGAN SEMANGAT KERJA**

Disusun oleh :

RINI PURWANDARI
F 100 030 170

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing utama

Drs. Thulus Hidayat, SU, MA

tanggal 2007

Pembimbing Pembantu

MB. Sudinadji, S.Psi

tanggal 2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PELUANG
PENGEMBANGAN KARIR DAN PERSEPSI TERHADAP
JAMINAN SOSIAL DENGAN SEMANGAT KERJA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

RINI PURWANDARI
F 100 030 170

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 31 Oktober 2007
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

Drs. Thulus Hidayat, SU, MA

Penguji pendamping I

MB. Sudinadji, S.Psi

Penguji pendamping II

Sri Lestari, S.Psi, M.Si

Surakarta, _____ 2007
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)

MOTTO

**“JADIKANLAH SABAR DAN SHALAT SEBAGAI PENOLONG, SESUNGGUHNYA YANG
DEMIKIAN ITU SANGAT BERAT, KECUALI BAGI ORANG-ORANG
YANG KHUSUK”**

(QS AL-BAQARAH : 45)

**“JALANI HIDUP DENGAN TENANG SEPERTI KARANG MESKI GELOMBANG YANG
DISAJIKAN ALLAH SWT PEMILIK JAGAD DAN JASAD KITA TIDAK PERNAH
BERHENTI MENGHANTAM, DISITULAH BUIH-BUIHAKAN TERLEPAS, DAN BILA
PERASAAN TAKUT MENGHALANGI GERAKMU HADAPILAH KENYATAAN YANG ADA
DENGAN TERSENYUM, TANYALAH DIRIMU TANPA BOSAN,
APA YANG DAPAT SAYA PELAJARI DARI SEMUA INI”**

(BD. ZAIN SYAH)

**“KEBAIKAN DALAM BERJANJI MENCIPTAKAN KEPERCAYAAN”
“KEBAIKAN DALAM BERBICARA MENCIPTAKAN PERSAHABATAN”
“KEBAIKAN DALAM MEMBERI MENCIPTAKAN CINTA”**

(PENULIS)

PERSEMBAHAN

SEBUAH KARYA SEDERHANA PENULIS
PERSEMBAHKAN UNTUK :

♥ IBU DAN BAPAK TERCINTA SERTA PAKLEK KASDI DAN BULEK DINI,
YANG TELAH MEMIKUL AMANAH ALLAH, IRLNGAN DOA DALAM SUJUD MALAM
YANG MEMBUAT PENULIS TEGAR HINGGA KARYA INI DAPAT TERSELESAIKAN DAN
MEREKA YANG MENANTIKAN SAAT-SAAI INI YANG SELALU
MELIMPAHI PENULIS KASIH SAYANG.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb.

Perkenalkan penulis mengucapkan puji Syukur Alhamdulillah Robbil'alamin atas berkat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul : “Hubungan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karir dan persepsi terhadap jaminan sosial dengan semangat kerja”.

Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam proses penulisan ini penulis mendapatkan bantuan berupa arahan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan. Untuk kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi. M.Si, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Bapak Drs. Thulus Hidayat, SU, MA, pembimbing utama yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemahaman dan dorongan yang sangat berharga bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak MB. Sudinadji, S.Psi, dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan pengarahan maupun petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Moch. Ngemron, MS., Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan arahan serta bimbingan kepada penulis dari awal hingga akhir perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

5. Seluruh staf pengajar, keputakaan dan tata usaha di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
6. Pimpinan PT.Telkom Kaltim yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
7. Karyawan PT.Telkom Kaltim yang telah meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian dalam proses penelitian.
8. Bapak dan Ibu tercinta yang tidak henti memberikan do'a, kasih sayang, kesabaran, dan dukungan, hanya inilah yang baru bisa penulis berikan.
9. Bulek Dini dan Pak Lek Kasdi yang tak lelah memberikan do'a dan mengalirkan bantuannya. Nasihat, dukungan, dan kesabatan kalian sangat berarti buat penulis.
10. Kakak dan adik penulis tersayang atas jalinan persaudaraan yang tulus.
11. Seseorang yang selalu menemani hari-hari indah dan sedih (*Romie*), terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan selama ini kepada penulis.
12. Sahabat-sahabat: Risti, Rifa, Oci, Antik, Awi, Pita, Casy, Ima, Ida, Ki2, Candra, Aldi, Sely, Gusfi, Sari, dan teman-teman Fakultas Psikologi kelas D angkatan 2003, atas persahabatan yang tulus, keceriaan, dan kebersamaan yang tak akan penulis lupakan.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas jasa serta kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis selama ini, Amien. Harapan penulis, semoga karya sederhana ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat khususnya bagi perkembangan ilmu psikologi

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Surakarta, September 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAKSI.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	11
C. Manfaat Penelitian	12
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Semangat Kerja	13
1. Pengertian semangat kerja	13
2. Aspek-aspek semangat kerja	15
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja	17
4. Indikasi semangat kerja.....	19
B. Persepsi terhadap peluang pengembangan karier	21
1. Pengertian persepsi	21

2. Pengertian karier	22
3. Pengembangan karier	24
4. Program pengembangan karier	25
5. Ciri-ciri orang yang memiliki kebutuhan untuk berkarier	26
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan berkarier	29
7. Persepsi terhadap peluang pengembangan karier	30
C. Persepsi terhadap jaminan sosial	32
1. Pengertian persepsi terhadap jaminan sosial	32
2. Tujuan pemberian jaminan sosial	35
3. Komunikasi jaminan sosial	37
4. Jenis-jenis jaminan sosial	39
D. Hubungan antara Persepsi Terhadap Peluang Pengembangan Karir dengan Semangat Kerja	40
E. Hubungan antara Persepsi Terhadap Jaminan Sosial dengan Semangat Kerja	42
F. Hubungan antara Persepsi Terhadap Peluang Pengembangan Karir dan Persepsi Terhadap Jaminan Sosial dengan Semangat Kerja	43
G. Hipotesis	48

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	49
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	52
D. Metode Pengumpulan Data	53
E. Validitas dan Reliabilitas	57
F. Metode Analisis Data	58

BAB IV. LAPORAN PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian.....	61
1. Orientasi tempat penelitian	61
2. Persiapan alat pengumpul data	63
3. Pelaksanaan uji coba	66
4. Perhitungan validitas dan reliabilitas	67
5. Penyusunan alat ukur untuk penelitian	69
B. Pelaksanaan Penelitian	71
1. Penentuan subjek penelitian	71
2. Pengumpulan data	72
3. Pelaksanaan skoring	72
C. Hasil Analisis Data	73
1. Uji asumsi	73
2. Uji hipotesis	74
D. Pembahasan	75

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran-saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA	82
----------------------	----

LAMPIRAN	87
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Peluang Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba	64
2. Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Jaminan Sosial Sebelum Uji Coba	65
3. Susunan Aitem Skala Semangat Kerja Sebelum Uji Coba	66
4. Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Peluang Pengembangan Karir yang Valid dan Gugur Setelah Penelitian	67
5. Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Jaminan Sosial yang Valid dan Gugur Setelah Penelitian	68
6. Susunan Aitem Skala Semangat Kerja yang Valid dan Gugur Setelah Penelitian	69
7. Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Peluang Pengembangan Karir Untuk Penelitian Dengan Nomor Urut Baru	70
8. Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Jaminan Sosial Untuk Penelitian Dengan Nomor Urut Baru	70
9. Susunan Aitem Skala Semangat Kerja Untuk Penelitian Dengan Nomor Urut Baru	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Hasil Analisis Validitas & Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Peluang Pengembangan Karier	88
B. Perhitungan Validitas & Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Jaminan Sosial.....	95
C. Hasil Analisis Validitas & Reliabilitas Skala Semangat Kerja	102
D. Uji Asumsi Normalitas Sebaran & Uji Linieritas Hubungan.....	110
E. Hasil Analitis Regresi Dua Prediktor.....	119
F. Skala Pengukuran	122
G. Norma Pengkategorian.....	134
H. Surat Ijin Penelitian & Surat Keterangan Penelitian.....	138

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PELUANG PENGEMBANGAN KARIR DAN PERSEPSI TERHADAP JAMINAN SOSIAL DENGAN SEMANGAT KERJA

Sasaran yang penting dalam pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia dalam perusahaan adalah masalah pembinaan dan pemeliharaan semangat karyawan. Pembentukan semangat kerja didukung oleh berbagai faktor salah satunya terpenuhinya peluang pengembangan karier dan adanya jaminan sosial yang baik dari perusahaan. Di sisi lain pada era industrialisasi ini, semakin banyak perusahaan yang hanya menitikberatkan masalah mutu dalam produksinya. Begitu juga dengan persaingan yang ketat di pasar internasional telah memacu perusahaan untuk lebih mengutamakan masalah mutu tersebut bagi barang-barang yang diproduksi dari pada peluang pengembangan karier dan jaminan sosial.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dan persepsi terhadap jaminan sosial dengan semangat kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan terdiri dari hipotesis mayor yaitu ada hubungan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dan persepsi terhadap jaminan sosial dengan semangat kerja, dan hipotesis minor yaitu a) ada hubungan positif antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dengan semangat kerja; b) ada hubungan positif antara persepsi terhadap jaminan sosial dengan semangat kerja.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Kalimantan Timur yang berjumlah 30 orang untuk subjek uji coba dan berjumlah 48 orang sebagai subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non random sampling*. Sampel dalam penelitian ini dengan karakteristik : 1) telah bekerja minimal 3 tahun; 2) pendidikan minimal SLTA; 3) usia berkisar antara 30 sampai 45 tahun. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi terhadap peluang pengembangan karier, skala jaminan sosial dan skala semangat kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,658$, $F_{\text{regresi}} = 17,151$; $p < 0,01$, hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dan persepsi terhadap jaminan sosial dengan semangat kerja. Berdasarkan hasil analisis juga diperoleh nilai korelasi $r_{\text{per-x1y}} = 0,435$; $p < 0,01$ ($p = 0,001$) artinya hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dengan semangat kerja.. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi $r_{\text{per-x2y}} = 0,426$; $p < 0,01$ ($p = 0,002$) artinya hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap jaminan sosial dengan semangat kerja.

Kata Kunci: persepsi terhadap peluang pengembangan karier, persepsi terhadap jaminan sosial, semangat kerja