

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJA
CV. SINAR ABADI**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi**



Disusun Oleh :

ATIK RAHMAWATI

F100090005

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJA
CV. SINAR ABADI**

Diajukan oleh:

ATIK RAHMAWATI

F 100 090 005

Telah Disetujui Untuk Dipertahankan

Di hadapan Dewan Penguji Skripsi S-1

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



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

Tanggal: 06 November 2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJA
CV. SINAR ABADI**

Diajukan Oleh:
ATIK RAHMAWATI
F 100 090 005

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

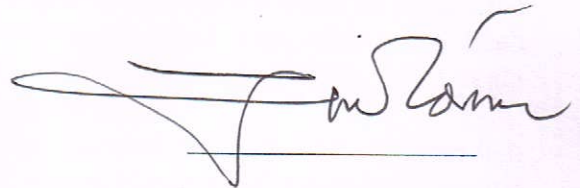
Pada tanggal : 01 November 2003

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

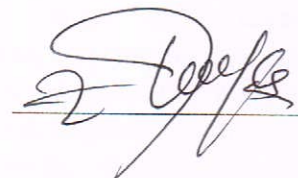
Penguji Utama
Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si



Penguji Pendamping I
Drs. Mohammad Amir, M.Si



Penguji Pendamping II
Dra. Zahrotul Uyun, S.Psi, M.Si

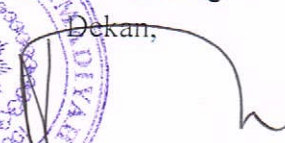


Surakarta, 06 November 2013

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi

Dekan,




Susatyo Yuwono, S.Psi, M.S

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJA CV. SINAR ABADI

Atik Rahmawati
Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si. Psi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Atikrahmaa1@yahoo.co.id

ABSTRAKSI

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Roda kehidupan perusahaan yang baik adalah bila perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik yang akhirnya mampu menciptakan kinerja perusahaan yang baik pula. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan karir dan pertumbuhan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, usaha pengembangan karir biasanya datangnya dari manajemen perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja pada perusahaan CV. Sinar Abadi Klaten.

Populasi penelitian ini adalah 67 karyawan yang bercirikan berusia antara 21-40 tahun, ciri-ciri yang dipakai ini diperkuat oleh pendapat staf operasional bahwa untuk mengetahui persepsi terhadap pengembangan karir karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan ini karena telah mengetahui kebijakan yang telah diberikan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala yaitu skala persepsi terhadap pengembangan karir dan loyalitas kerja.

Hasil analisis data dengan menggunakan korelasi *product moment* diperoleh $r_{xy} = 0,489$ dengan $p = 0,00$ ($p < 0,01$), hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir karyawan maka akan semakin positif loyalitas kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin negatif loyalitas kerja. Tingkat persepsi terhadap pengembangan karir karyawan subyek penelitian tergolong tinggi, tingkat loyalitas kerja subyek penelitian tergolong tinggi, sedangkan sumbangan efektif persepsi terhadap pengembangan karir karyawan terhadap loyalitas kerja sebesar 0,239%.

Kata kunci: *Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan, Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi Klaten*

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, manusia memiliki kedudukan yang penting. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari produktifitas kerja para karyawan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan loyalitas kerja sangatlah penting bagi karyawan - karyawan yang bekerja sehingga dapat meningkatkan karir pada perusahaan, karena perusahaan merupakan suatu tempat untuk melakukan kegiatan proses produksi barang dan jasa, meskipun perusahaan memiliki perlengkapan dan aset finansial yang dapat menjunjung produktifitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan, salah satu masalah yang ada didalam perusahaan adalah masalah yang berhubungan dengan karyawan, sebab itu suatu loyalitas dalam bekerja sangatlah penting agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan jalan mengambil perhatian, memuji

kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberi tahu pada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan bagi perusahaan..

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka perumusan masalah sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja pada perusahaan CV. Sinar Abadi Klaten ?.”

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah, Untuk mengetahui hubungan antara persepsi pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja pada CV. Sinar Abadi, untuk mengetahui tingkat persepsi perkembangan karir karyawan pada CV. Sinar Abadi, untuk mengetahui tingkat loyalitas kerja karyawan di CV. Sinar Abadi dan untuk mengetahui besaran sumbangan efektif persepsi

terhadap pengembangan karir karyawan terhadap loyalitas kerja

LANDASAN TEORI

Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Persepsi terhadap pengembangan karir karyawan akan terjadi apabila perusahaan sudah memenuhi atau menciptakan kondisi yang kondusif, sehingga diharapkan dapat tercipta loyalitas karyawan (Steers & Porter, 1983). Industri pengecoran logam mempunyai komponen - komponen penting didalamnya. Seseorang karyawan menjadi salah satu komponen penting yang ada di dalam perusahaan. Persepsi pengembangan karir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dapat diartikan sebagai penilaian individu yang bersifat pribadi (individual) mengenai usaha - usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan atau ketrampilannya yang berguna untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas - tugas jabatannya sekaligus memperluas kesempatan

untuk meraih posisi atau bentuk keuntungan lainnya yang lebih baik dari yang dimiliki saat ini.

Robbins (1996)

mengemukakan bahwa karyawan yang mempersepsi pengembangan karirnya secara positif cenderung mempunyai sikap kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran (absensi), ataupun perpindahan kerja. Karyawan yang memiliki persepsi pengembangan karir yang positif cenderung lebih bersemangat ketika bekerja, lebih produktif, serta efisien dan efektif dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu, karyawan yang mempersepsi pengembangan karirnya secara negatif cenderung menampilkan sikap dan perilaku kerja yang menghambat tujuan organisasi, seperti bekerja dengan seenaknya, kurang memanfaatkan waktu yang ada untuk mengembangkan diri, lebih suka berbincang - bincang dengan rekan

sekerja daripada menyelesaikan pekerjaan, kecenderungan berpindah tempat kerja meningkat, dan berbagai perilaku lainnya yang dapat menghambat produktivitas kerja (Robbins, 1996). Menurut Walgito (2010) persepsi adalah suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indra atau disebut juga proses sensori. Apa yang didalam individu akan ikut aktif dalam persepsi. Berdasarkan hal tersebut maka, dalam persepsi dapat dikemukakan karena perasaan, kemampuan berfikir dan pengalaman - pengalaman individu yang tidak sama karena persepsi bersifat individual Davidof, Rogers (dalam Walgito, 2010).

Loyalitas Kerja

Rasimin (1988) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total *self image* bagi

dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan. Juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan. Hal - hal yang terjadi terutama yang berhubungan dengan diri karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan. Demikian juga kesamaan tujuan antara karyawan dengan perusahaan akan sangat memberi nilai tersendiri terhadap keberadaanya di perusahaan tersebut.

Aspek - Aspek loyalitas menurut Saydam (2000) antara lain, ketaatan atau kepatuhan, bertanggungjawab, pengabdian dan kejujuran.

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dengan Loyalitas Kerja

Perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perindustrian pengecoran logam ini memiliki harapan dengan terus meningkatkan loyalitas karyawan, juga memiliki

pelanggan atau karyawan yang loyal agar pelanggannya tidak melakukan *switching* ke perusahaan lain. Perusahaan industri pengecoran logam adalah suatu perusahaan dimana didalamnya adalah karyawan - karyawan yang mempunyai karakteristik yang berbeda - beda antara karyawan yang mempengaruhi pengembangan karir para karyawan sehingga loyalitas sangatlah berperan penting agar pengembangan karir karyawan terus meningkat

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan akan sangat tergantung dari kinerja karyawan perusahaan yang bersangkutan. Pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus adalah pegawai yang mempunyai loyalitas yang tinggi.

Dengan adanya pengembangan karir akan mendorong karyawan dalam mencapai loyalitas kerjanya. Baik tidaknya karyawan dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap loyalitas kerja

karyawan. Gilsbert (2003), dan Steers & Porter (1983), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas meliputi, adanya fasilitas - fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Hipotesis

Ada hubungan positif antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja CV. Sinar Abadi.

METODE PENELITIAN

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 67 orang dengan jenis kelamin perempuan dan laki - laki yang bekerja di Industri CV. Sinar Abadi Jl. Solo - jogja klaten utara.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

Skala persepsi terhadap pengembangan karir karyawan berdasarkan aspek yang dijabarkan oleh Rivai (2000). Aspek tersebut

meliputi Tanggung jawab, Status jabatan, wewenang dan kompensasi. Berdasarkan hasil perhitungan nilai validitas bergerak dari 0,013 sampai 0,517 dengan $p > 0,05$ dan koefisien reliabilitas (r_x) sebesar 0,844

Skala loyalitas kerja adalah skala yang disusun oleh peneliti sendiri dengan menggunakan konsep teori dari Saydam (2000). Aspek tersebut meliputi ketaatan atau kepatuhan, bertanggungjawab, pengabdian dan kejujuran. Berdasarkan hasil perhitungan nilai validitas bergerak dari 0,022 sampai 0,503 dan koefisien reliabilitas (r_x) sebesar 0,841.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar (r_x) : 0,489 dengan $p = 0,00$ ($p < 0,01$) berarti hipotesis yang berbunyi

ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja diterima. Hal ini menjelaskan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja. Yang artinya semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir karyawan maka akan semakin positif loyalitas kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir karyawan maka semakin negatif loyalitas kerja.

Hasil analisis data tersebut menyebutkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja. Artinya Semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir karyawan maka akan semakin positif loyalitas kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin negatif loyalitas kerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat diperkuat dengan

faktor-faktor Yuliandri, dalam Kadarwati (2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, dan kompensasi yang diterima dari perusahaan. Pendapat ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dalam penelitian ini yaitu persepsi terhadap pengembangan karir karyawan tidak mempengaruhi tingkat loyalitas kerja.

Hasil kategorisasi diketahui variabel persepsi terhadap pengembangan karir mempunyai rerata empirik (ME) sebesar 110,03 dan rerata hipotetik (MH) sebesar 87,5. Kondisi ini dapat diartikan pada dasarnya aspek-aspek yang terdapat pada persepsi terhadap pengembangan karir karyawan, yaitu tanggung jawab, status jabatan, wewenang dan kompensasi.

Hasil kategorisasi loyalitas kerja dengan rerata empirik (ME) =112,72, dan rerata hipotetik (MH) = 87,5. Kondisi ini dapat diartikan pada dasarnya aspek - aspek yang terdapat pada loyalitas kerja, yaitu Ketaatan

atau kepatuhan, subjek sanggup mentaati segala peraturan, tidak melanggar larangan yang ditentukan, bertanggungjawab, subjek menyelesaikan pekerjaan, tepat waktu, berani mengambil resiko, pengabdian, subjek bekerja secara ikhlas, kejujuran, subjek berkata sesuai dengan apa adanya.

Peranan atau sumbangan efektif persepsi terhadap pengembangan karir karyawan 23,9% ditunjukkan oleh koefisien determinan (R^2) sebesar 0,239. Hal ini berarti masih terdapat 76,1% faktor-faktor lain yang memberikan sumbangan efektif terhadap loyalitas kerja masih dapat diberi acuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja, yang artinya persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan segala aspek yang terkandung didalamnya memberikan kontribusi terhadap loyalitas kerja meskipun

tidak hanya dipengaruhi oleh faktor persepsi terhadap pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur atau prediktor dalam loyalitas kerja. Dalam melakukan penelitian ini tidak terlepas dari kesulitan dan kendala yang terjadi selama proses penelitian. Sehingga dalam penelitian ini terdapat kelemahan seperti proses dalam pengambilan data dan penelitian dalam suasana ramai serta tempat penelitian yang kurang memadai sehingga ada kemungkinan dalam pengisian angket persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dan loyalitas kerja kurang optimal, serta populasi dan sampel kurang luas.

Saran – saran

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Persepsi terhadap pengembangan karir karyawan di CV. Sinar Abadi tergolong tinggi. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan perusahaan untuk

mempertahankan karyawan sehingga agar dapat lebih meningkatkan inovasi karir yang baik secara isi dari kebijakan tersebut termasuk cara mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada karyawan agar semakin baik persepsi karyawan terhadap kebijakan pengembangan karir yang telah diberikan.

Pentingnya inovasi kebijakan pengembangan karir karyawan yang ada untuk karyawan karena dapat dirasakan dampaknya pada loyalitas kerja yang baik, seperti halnya hasil yang didapatkan karyawan diperusahaan ini rata – rata memiliki loyalitas kerja yang tergolong tinggi.

2. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai permasalahan loyalitas kerja sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan CV. Sinar Abadi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di CV. Sinar Abadi ini dapat menjadi wawasan para ilmuwan psikologi bahwa adanya fenomena permasalahan dunia kerja pada ilmu psikologi industri dan organisasi mengenai persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian loyalitas kerja yang lain melihat hasil sumbangan efektif sebesar 0,239% menunjukkan masih ada 23,9% faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja yaitu fasilitas - fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima dari perusahaan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan lebih baik lagi seperti dikembangkannya lagi faktor – faktor lain untuk mengetahui hubungannya terhadap loyalitas kerja, memperluas populasi yang ada, melakukan perencanaan penelitian yang lebih baik, maupun melakukan

pengumpulan data yang lebih beragam, kreatif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Gilbert (dalam Kadarwati, U). 2003. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Dengan Loyalitas Kerja. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Rasimin, B.S. 1988. Individu dalam Industri dan Organisasi. *Makalah*. Disajikan dalam Rangka Kursus Manajemen Keuangan Kerjasama PJKA dan PPM. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.
- Rivai, H A, 2000, Career Resilience : Paradigma Baru Dalam Pengembangan Karir, *Majalah Usahawan*, No. 1, Edisi Suplemen Liputan Karir, Agustus hal 80.
- Robbins, S.P. 1995. *Organizational Behavior-Concept, Controvertion, Application*. 8nd ed. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Siagian, S.P. 2006. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- Steers, R.M dan Porter, L. W. 1983. Loyalitas kerja. *Jurnal employee loyalty vol 8*. Halaman 177. New york : Mc Graw hill Book Company.

Walgito, B. 2010. Psikologi Sosial.
Yogyakarta: C.V Andi offset.

Winardi, J. 2004. Manajemen Perilaku
Organisasi. Jakarta. Prenada
Media.