

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SINARMAS, TBK CABANG MANADO

**FRENTINO TANGKILISAN
WILLIAM AGUSTINUS AREROS
GRACE. J. WALELENG**

Abstract:

Leadership is needed to direct or guide others or subordinate toward the achievement of an organizational goal. To achieve these goals, required the better human resources inside company or organization through career development activities. Currently, the employee job satisfaction is very important now days because it can affect the way of the company. The purpose of this research is to examine the influence of leadership and career development to employees' job satisfaction at PT. Bank Sinarmas, Tbk branch Manado.

The method used in this research is quantitative method using logistic regression model. The population is 48, total sampling is used as sampling technique in order to obtain all 48 employees as the sample. Interviews, observation, questionnaires are used in collecting data. Analysis method is using R-Square coefficient, Hosmer and Lemeshow test as well as hypothesis test using EXP value or ODDS ratio and Chi Square to measure the effect of variables using SPSS 16.0 Windows.

The result shows the significant value of leadership variabel is 0,035 and career development variabel is 0,01, both variables has significant influence to job satisfaction. Furthermore, the result show that leadership and career development has significant influence as partial and simultaneous toward job satisfaction.

Keywords: Leadership, Career development, Job satisfaction

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan dalam suatu perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan pilar penyangga utama dan penggerak suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Demi mencapai tujuan organisasi tersebut, perusahaan selalu mengharapkan pegawai dan karyawannya mempunyai rasa puas terhadap lingkungan kerjanya yang akan mendatangkan prestasi kerja, sehingga bisa mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan studi yang dilakukan Towers Watson dalam Talent Management and Rewards Survey 2012 dan Kathy Caprino pada tahun 2011 ditemukan bahwa perusahaan tidak memahami apa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap *stay* dan tidak pindah ke perusahaan lain. Berdasarkan survei tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan-perusahaan beresiko kehilangan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja.

Berbicara mengenai kepuasan kerja karyawan maka peran seorang pemimpin tidak boleh dikesampingkan. Dalam lingkungan pekerjaan, kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengarahkan atau membimbing orang lain dalam hal ini bawahan ke arah tercapainya tujuan perusahaan, Robbins (2006).

Pemimpin yang baik selalu mengarahkan bawahannya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki agar berguna bagi perusahaan. Untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan (goal) maka karyawan dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai jabatan yang lebih tinggi. Hal ini harus didukung oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan bagi tiap karyawan untuk mencapai karir yang lebih baik melalui pengembangan karir.

Sesuai latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka penulis mengambil judul “Analisis **Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas, Tbk cabang Manado**”.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menganalisa pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas, Tbk cabang Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas, Tbk cabang Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas, Tbk cabang Manado

1.2 Manfaat Penelitian

1. Peneliti, penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan tentang fungsi-fungsi SDM khususnya bagaimana peran kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
2. Perusahaan, penelitian ini diharapkan memberikan masukan, pertimbangan dan ide-ide baru mengenai penciptaan kepuasan kerja karyawan serta peran pemimpin dan pengembangan karir karyawan sehingga karyawan menjadi efektif, efisien, kreatif, inovatif dan bertanggung jawab dalam segala pekerjaan sehingga perusahaan boleh bersaing di dalam bisnis yang persaingannya semakin tinggi.
3. Institusi pendidikan dan pihak lain, hasil kajian ini dapat dijadikan bahan studi kepustakaan untuk penelitian selanjutnya.

II TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan (2005) menyatakan: “Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (1996) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Luthans (2002) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan.

Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2000) bahwa, “Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.”

Menurut Handoko (2000) tujuan dari pengembangan karir adalah

- a. Untuk mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan
- b. Untuk mengungkapkan potensi karyawan
- c. Untuk mendorong pertumbuhan
- d. Untuk mengurangi penimbunan
- e. Untuk memuaskan kebutuhan karyawan
- f. Untuk meningkatkan karir

Menurut Handoko (2000) ada beberapa kegiatan pengembangan karir individual yaitu:

- a. Prestasi kerja
- b. Exposure
- c. Permintaan berhenti
- d. Kesetiaan organisasional
- e. Mentors dan sponsors
- f. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Locke (Luthans, 2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ”keadaan

emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. “Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Menurut Handoko (2004) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya

Menurut Luthans (2005), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :Pekerjaan itu sendiri, Upah/gaji, Promosi, Supervisi, Kelompok kerja, Kondisi kerja/lingkungan kerja

2.2 Hipotesis

Ha₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bank Sinarmas, Tbk Cabang Manado.

Ha₂: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bank Sinarmas, Tbk Cabang Manado.

Ha₃: Kepemimpinan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bank Sinarmas, Tbk Cabang Manado.

III Objek dan Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah karyawan PT Bank Sinarmas, Tbk cabang Manado

3.2 Variabel Operasional

1. Variabel bebas

Hasibuan (2005) menyatakan: “Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2000) bahwa, “Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.”

2. Variabel terikat

Menurut Handoko (2004) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sinarmas, Tbk yang berjumlah 48 orang

2. Sampel

Menurut teori Arikunto, karena jumlah populasi dibawah 100 maka sampelnya akan diambil semua. Dengan demikian sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah 48 responden sebab jumlah karyawan di bank Sinarmas cabang Manado berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau total sampling adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

3.4 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk variabel independen dan menggunakan dua pilihan (dichotomous) untuk variabel dependen.

1 Uji Validitas

Tes ini untuk menentukan apakah instrument dari suatu penelitian valid atau tidak. Jika probabilitas korelasi dibawah 0,05 (5%) maka penelitian ini bisa dikatakan valid

Correlations

		Kepemimpinan	Pengembangan karir	Kepuasan Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.304*	.444**
	Sig. (2-tailed)		.027	.001
	N	53	53	53
Pengembangan karir	Pearson Correlation	.304*	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.027		.000
	N	53	53	53
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.444**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	53	53	53

Pada dasarnya, tes validitas dilihat dari korelasi bivariat. Semua variabel yang telah dites, ditemukan bahwa mempunyai nilai korelasi 0,01 level (2-tailed). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data adalah valid karena nilai korelasinya kurang dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa semua variabel yang digunakan valid dan bisa dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	3

Sumber SPSS 2017

Berdasarkan tabel di atas mengenai statistik reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini mendapatkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,627 yang mana lebih besar dari 0,6 sebagai batas standar nilai Alpha. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel dan data yang digunakan dapat diandalkan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Logistik

Tes Hipotesis

Tes Hipotesis menjelaskan mengenai pengaruh variabel kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Banks Sinarmas, Tbk.

Tabel 5.8 Variabel-variabel di dalam persamaan

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a X1	2.969	1.406	4.455	1	.035	19.467
X2	2.547	1.039	6.008	1	.014	12.765
Constant	-19.710	7.738	6.487	1	.011	.000

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2.

Sumber : Output SPSS, 2017

X1 = Kepemimpinan

X2 = Pengembangan Karir

Tabel 5.8 merupakan tabel utama dari analisis regresi logistik. Sebelum menginterpretasikan hasil output, sebelumnya perlu menentukan hipotesis.

- H_{a1} : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H_1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H_{a2} : Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H_2 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H_{a3} : Kepemimpinan dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan simultan terhadap Kepuasan Kerja.
- H_3 : Kepemimpinan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan simultan terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria Tes :

Tolak H_0 jika nilai signifikansi ($> 0,05$). Jadi hasilnya adalah :

Lihat tabel *Variabel in the equation* di atas: semua variabel independen nilai P value uji wald (Sig) $< 0,05$, artinya masing-masing variabel mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap Y di dalam model.

- Nilai signifikan untuk Kepemimpinan (X_1) adalah 0,035, jadi H_0 ditolak. Jadi hasilnya adalah Kepemimpinan berpengaruh parsial yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Nilai signifikan untuk Pengembangan Karir (X_2) adalah 0,01, jadi H_0 ditolak. Jadi hasilnya adalah Pengembangan Karir berpengaruh parsial yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai EXP (B) atau disebut juga ODDS RATIO (OR). Variabel Kepemimpinan dengan OR 19,467 artinya kepemimpinan (kode 1 variabel independen), lebih lebih berpeluang mencapai kepuasan kerja sebanyak 19,467 kali lipat di bandingkan yang tidak merasakan pengaruh kepemimpinan. Nilai B = Logaritma Natural dari 19,467 = 2,969. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja.
- Variabel Pengembangan Karir dengan OR 12,765 artinya kepemimpinan lebih berpeluang mencapai kepuasan kerja sebanyak 12,765 kali lipat di bandingkan yang tidak mengalami pengembangan karir. Nilai B = Logaritma Natural dari 12,765 = 2,547. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka pengembangan karir mempunyai hubungan positif dengan kejadian kanker.

Kriteria Tes untuk mengukur pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y :

- Tolak H_0 jika Chi Square hitung $<$ Chi Square tabel
- Didalam penelitian ini nilai Chi Square hitung bisa dilihat pada tabel 5.7 Tes Hosmer dan Lemeshow, Chi Square hitung sebesar 0,432
- Nilai Chi Square tabel untuk df 4 pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 9,49
- Dengan demikian Chi Square hitung $<$ Chi Square tabel $0,432 < 9,49$
- Maka H_0 ditolak
- Hasilnya didapat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan simultan terhadap Kepuasan Kerja

V Kesimpulan dan Saran

1 Kesimpulan

- Kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja
- Kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja
- Pengembangan karir (X_2) mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kepemimpinan (X_1)
- Kepemimpinan yang diukur lewat hubungan pemimpin dan anggota, derajat dan struktur tugas, posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas didapat bahwa hubungan pemimpin dan bawahan lebih nyata dalam pengaruhnya menciptakan kepuasan kerja
- Pengembangan karir yang dilihat dari (penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman kerja, kesetiaan pada perusahaan). Dari keenam kategori tersebut pelatihan masih berjalan dengan sangat baik sehingga karyawan merasa terpuaskan tetap secara rata-rata penilaian pengembangan karir karyawan berada pada kategori

baik, hal ini berarti bahwa pengembangan karir bagi karyawan sudah diterapkan dan terencana dengan baik oleh perusahaan.

- Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas, Tbk cabang Manado berada pada kategori baik, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan sudah memenuhi harapan karyawan

2 Saran

- Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas, Tbk cabang Manado berdasarkan hasil penelitian dalam klasifikasi baik, dimana kepuasan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan tetapi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi dengan cara lebih meningkatkan hubungan pemimpin dan anggota serta hubungan sesama karyawan
- Pengembangan karir lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kepemimpinan, maka disarankan sebaiknya PT. Bank Sinarmas, Tbk cabang Manado lebih memperhatikan pengembangan karir sehingga akan tercipta kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Handoko, Hani T., 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Locke, E. A, 1997, *Esensi Kepemimpinan* (terjemahan), Mitra Utama, Jakarta.
- Luthans, F. 2002. *Journal of Management Development*. Vol 21. MCB UP Ltd
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. PT Indeks, Jakarta.
- Robbins. (2006). *Organizational Behaviour*. Tenth Edition. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.