

Analisis Pengaruh Iklm Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Charles L. Salindeho

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
(charlessalindeho73@gmail.com)

Abstract

The result of the research show that work climate and career development has influence significantly to good joob satisfaction in parsial as well as in simultionously to the staff of the regional secretariat of Siau Tagulandang Bintaro archipelago regency. Work climate and career development has influence significantly to career commitment in parsial as well as in simultionously to the staff of the regional secretariat of Siau Tagulandang Bintaro archipelago regency. Job satisfaction has influence to career comitment to the staff.

Keywords: Climate work, career development, job satisfaction, career commitment

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklm Kerja dan pengembangan karir berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. Iklm Kerja dan pengembangan karir berpengaruh langsung maupun secara tidak langsung signifikan terhadap komitmen karir baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen karir pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

Kata Kunci: Iklm kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, komitmen karir

Latar Belakang

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan tersebut maka peran manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrative tetapi justru mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Organisasi publik seperti organisasi pemerintahan baik di pusat maupun daerah mengandalkan sumber daya manusianya agar dapat menggerakkan birokrasi. Birokrasi yang dikembangkan oleh Max Weber merupakan salah satu cara untuk membuat agar sumber daya manusia di dalam organisasi publik mampu menggerakkan organisasi tersebut dalam mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan khususnya dalam menciptakan pemerintahan yang bersih (*good governance*) dan juga dalam memberikan pelayanan yang prima dan berkualitas kepada masyarakat.

Namun para birokrat yaitu sumber daya manusia dalam organisasi

pemerintahan tersebut dapat membuat birokrasi dalam organisasi pemerintahan menjadi mandek jika sumber daya manusia tersebut tidak dikelola atau dimanajementi dengan baik, untuk itu perlu adanya berbagai langkah-langkah untuk mengelola (manajemen) sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan tersebut. Di era perubahan saat ini yang ditandai oleh berbagai fenomena perubahan di dalam dunia turut mempengaruhi organisasi publik atau organisasi pemerintah, dimana jika organisasi pemerintah tersebut tidak mampu berubah maka akan berdampak pada keberlanjutan organisasi pemerintah itu sendiri. Walau dapat dikatakan bahwa organisasi pemerintah tidak bisa bangkrut namun keberlanjutan suatu organisasi publik tersebut ditentukan oleh kemampuan organisasi tersebut dalam menghadapi dan mengantisipasi perubahan yang muncul dan terjadi baik saat ini maupun di masa yang akan datang.

Di dalam proses perubahan organisasi pemerintah tersebut tentunya akan berdampak terhadap keadaan di lingkungan internal organisasi pemerintah. Perubahan itu terlihat dari keadaan situasional organisasi dan perilaku pegawai. Perbedaan dalam sikap dan individu dan keadaan situasional di tempat kerja adalah unsur yang penting dari komitmen karir (Ballout, 2009).

Komitmen karir dikatakan positif apabila seorang pegawai mampu menunjukkan minat yang tinggi untuk mau belajar, meningkatkan pengetahuannya, dan mentransfer ilmunya kepada yang lain (Cheng dan Ho, 2001, dalam Ballout, 2009). Karyawan dengan tingkat komitmen karir yang kuat dan mampu membuat ekspektasi karirnya sendiri di masa depan akan membuat loncatan signifikan di dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pada karirnya saat ini.

Lingkungan kerja yang berubah dan serta perubahan baik terhadap bentuk organisasi ataupun laju karir di organisasi yang positif telah menyebabkan seorang pegawai memiliki komitmen yang lebih untuk karir mereka dan adanya kecenderungan berkurangnya komitmen untuk organisasi mereka (Noordin et al, 2002, dalam Ballout, 2009).. Pengembangan karir pegawai menjadi jawaban agar pegawai mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Pengembangan karir dilakukan bukan hanya semata-mata untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan apa yang diinginkan, namun dengan berada pada jenjang tertentu di dalam organisasi tempatnya bekerja, seorang pegawai juga mampu untuk naik pada jenjang yang lebih tinggi sehingga menciptakan

adanya perubahan kearah yang lebih baik dalam pekerjaannya. Dengan pengembangan karir diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan organisasi pemerintah akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban pegawai diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab pegawainya sehingga pegawai dapat berpartisipasi dalam organisasi (Septyawati, 2010).

Kabupaten Sitaro yang berada di Provinsi Sulawesi Utara merupakan kabupaten baru dan terus bertumbuh dan membutuhkan organisasi-organisasi atau SKPD-SKPD baru yang mampu untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat di wilayahnya serta menciptakan pemerintahan yang baik (*good governance*) agar bisa terus dipercaya oleh masyarakat, pemerintah provinsi, serta pemerintah pusat. Oleh karena itu maka para pegawai di wilayah ini dituntut memiliki kualitas yang baik dan perlu dikelola dan dipahami dengan baik. Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro merupakan salah satu SKPD yang cukup besar dibandingkan dengan SKPD lain, jika dilihat dari jumlah pegawai. Gambaran umum struktur organisasi pada SKPD ini terdiri dari 1 jabatan sekretaris daerah, 3 jabatan asisten

daerah, 9 jabatan kepala bagian, 27 jabatan kepala sub bagian, dan 3 jabatan staf ahli bupati yang semuanya sudah terisi.

Untuk keikutsertaan para pejabat dalam pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sebagai syarat utama dalam menduduki jabatan khususnya pada jabatan eselon empat kepala sub bagian sampai dengan tahun 2015 baru diikuti oleh 4 orang pejabat. Hal ini merupakan kurangnya perhatian pimpinan SKPD dalam meningkatkan sumber daya manusia untuk pengembangan karir para pejabat tersebut, dimana dalam pelaksanaan diklat tersebut sangat erat kaitannya dengan ketersediaan anggaran pada SKPD BKDD sebagai pengelola kegiatan, selain itu tingkat kedisiplinan para pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Siau Tagulandang Biaro masih rendah, serta banyaknya permintaan pegawai untuk dimutasi ke wilayah lainnya di Provinsi Sulawesi Utara.

Data menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun jumlah pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sitaro mengalami peningkatan. Dari segi ketidakhadiran dalam setahun pegawai sering tidak hadir terutama izin dan sakit, sedangkan ketidakhadiran tanpa keterangan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen untuk

bekerja di wilayah kepulauan seperti Kabupaten Sitaro sangat krusial karena hal ini bisa membuat pegawai betah untuk tinggal dan bekerja instansi di wilayah kepulauan ini. Pegawai yang puas dan juga pegawai yang memiliki komitmen untuk berkarir di suatu organisasi seperti di pemerintah Kabupaten Sitaro akan membuat kinerja pegawai lebih tinggi dan membuat mereka akan terus tinggal bertahan di wilayah ini. Prediktor dari variabel-variabel ini dalam penelitian ini antara lain iklim kerja dan juga pengembangan karir khususnya pada pegawai di Sekda Kabupaten Sitaro

Argumen Orisinalitas / Kebaruan

Variabel dan model yang digunakan pada penelitian ini bersumber pada kombinasi dari Penelitian Bhaesajunguan (2010), Monis & Sreedhara (2003), Adekola (2011), dan Maruff, et al., (2003).

Kajian Teoritik dan Empiris

Konsep Iklim Kerja

Haslam, et al., (2010) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.

Pernyataan serupa dikemukakan oleh Keith dan Davis (dalam Pramono, 2004) yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional (Aluguro, 2004).

Milton (1981, dalam Hariska, 2008) mengemukakan bahwa iklim kerja didasarkan kepada kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung lama, dipengaruhi oleh anggotanya, dan mempengaruhi tingkah laku anggotanya sehingga bisa digambarkan ke dalam sebuah atribut yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Sedangkan pendapat berbeda diutarakan oleh Farland dan Dalton (1974, dalam Aluguro, 2004).

Pengembangan Karir

Setiap manusia akan melewati sebuah fase karir dalam perjalanan hidupnya. Handoko (2008) menyatakan

karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2008) dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Budhatoki (2004, dalam Adekola, 2011) menguatkan pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan senantiasa meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upayanya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Grennhaus, et al (2000, dalam Adekola, 2011) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan. Sementara itu Rivai (2005) menyatakan pengembangan karir adalah serangkaian

proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Kepuasan Kerja

Secara komprehensif kepuasan kerja didefinisikan oleh Locke (Luthans, 2010), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau bersifat positif yang muncul/dihasilkan dari penelitian terhadap suatu kerja atau pengalaman. Robbins (Robbins S. P., 2006) memberikan definisikan tentang kepuasan kerja, sebagai suatu kumpulan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Dari etimologi kata kepuasan kerja karyawan terdiri dari tiga kata yaitu kepuasan, kerja, dan karyawan. Kepuasan dalam KBI (Tim Penyusun Pusat Bahasa, 2008) didefinisikan sebagai perihal (bersifat) puas; kesenangan; kelegaan dan sebagainya, karena sudah terpenuhi hasrat hatinya; lebih dari cukup. Maka dapat dikonsepsikan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah rasa puas atau senang karena sudah terpenuhi hasrat hatinya karena telah melakukan sesuatu dari seseorang yang bekerja pada suatu

lembaga tertentu dengan mendapatkan gaji atau upah.

Komitmen Karir

Komitmen didefinisikan sebagai ikrar atau ikatan individu pada tindakan yang berhubungan dengan perilaku atau penentuan perilaku (Kiesler, 1971, dalam Artiana 2004). Kiesler berpendapat adanya komitmen akan memotivasi serta memaksa seseorang untuk bertindak lebih jauh, karena sifat ikatannya akan berpengaruh terhadap respon individu pada kekuatan yang memaksa mereka melakukan sesuatu (Artiana, 2004). Komitmen karir merupakan kelanjutan dari sebuah studi mengenai komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Marrow pada tahun 1983. Dari studi tersebut, konsep komitmen karir kembali mengemuka. (Blau, 1988, dalam Adio dan Popoola, 2009) menyatakan komitmen karir sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Definisi komitmen karir kemudian berkembang menjadi sebuah dimensi subjektif karir, yang diartikan sebagai sebuah konsep yang mempengaruhi dan mewakili identifikasi dengan serangkaian hubungan pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang spesifik dan secara perilaku diekspresikan dalam kemampuan untuk mengatasi ketidakpuasan dalam pencarian tujuan

karir (Aryee dan Tan, 1994, dalam Artiana, 2004).

Kajian Empiris

Penelitian Bhaesajunguan (2010) menemukan bahwa perilaku teknisi di perusahaan telekomunikasi swasta di Thailand memiliki organisasi pergi iklim tangan untuk hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal ini juga mengungkapkan bahwa iklim organisasi yang positif hubungan dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Penelitian Monis & Sreedhara (2003). menunjukkan bahwa tiga variabel, yaitu variabel memiliki jalur karir jelas ditetapkan '($p = .001$),' Melihat sektor BPO sebagai karir jangka panjang option '($p = 0,000$) dan' Memiliki jalur karir yang dinamis adalah suatu keharusan dalam rangka untuk mempertahankan luar biasa dan sangat berkinerja karyawan ($p = 0,018$) secara signifikan mempengaruhi kepuasan responden dari perusahaan multinasional India dan dua variabel, yaitu variabel dari 'Saya memiliki jalur karir jelas ditetapkan' ($p = 0,000$) dan 'Memiliki jalur karir yang dinamis adalah harus dalam rangka untuk mempertahankan luar biasa dan sangat berkinerja karyawan ($p = 0,042$) yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan responden dari perusahaan multinasional asing terhadap

praktek pengembangan karir dan semua variabel lain telah muncul sebagai signifikan variabel. Menariknya, semua variabel signifikan secara positif terkait dengan kepuasan responden dan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara kolektif jumlah untuk 38,9 persen ($R \text{ square} = 0,389$) dan 41,5 persen ($R \text{ square} = 0,415$) dari kepuasan responden dari India dan asing MNC BPOs masing-masing terhadap praktek pengembangan karir.

Penelitian Adekola (2011), menemukan link yang signifikan antara variabel perencanaan karir dan manajemen karir, dan pengembangan karir, dan pada gilirannya, dengan kepuasan kerja dan komitmen karir. Makalah ini membahas implikasi dari temuan ini untuk pengembangan karir. Penelitian Maruff, et al., (2003), temuan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama menyumbang 1,02% dari varians dalam komitmen karir. Dalam hal kontribusi relatif, terungkap bahwa kepemimpinan-motivasi memberikan kontribusi terbesar ($\beta = 0,494$), diikuti dengan kepuasan kerja ($\beta = 0,354$), dan kemudian, kinerja pekerjaan ($\beta = 0,172$).

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Lokasi penelitian pada

Sekretariat Daerah Sekda Kabupaten Kepulauan Sitaro Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro yang berjumlah 95 orang pegawai yang terdiri dari 27 orang kepala sub bagian, dan 68 orang staf (tidak termasuk pegawai staf ahli 3 orang, sekretaris daerah 1 orang, asisten sekretaris daerah 3 orang, kepala bagian 9 orang). Sampel penelitian adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sitaro yang berjumlah 95 orang pegawai. Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Variabel yang digunakan adalah Iklim Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Komitmen Karir (Y_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1). Model persamaan structural dalam penelitian ini yaitu: Model persamaan 1: $Y = \rho_{Y_1 X_1} X_1 + \rho_{Y_1 X_2} X_2 + e_1$, Model persamaan 2: $Y_1 = \rho_{Y_1 X_1} X_1 + \rho_{Y_1 X_2} X_2 + e_1$ dan Model persamaan 3: $Y_2 = \rho_{Y_2 X_1} X_1 + \rho_{Y_2 X_2} X_2 + \rho_{Y_2 Y_1} Y_1 + e_2$

Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ($> CR$) sebesar 0,30. Tabel 2 terlihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut

Model Persamaan Struktural 1

Nilai 0,153 menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel X_1 terhadap variabel Y_1 yaitu sebesar 0,153. Nilai 0,227 menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel X_2 terhadap variabel Y yaitu sebesar 0,227. Nilai sig. sebesar 0,006 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel X_1 terhadap variabel Y_1 karena $0,006 < 0,05$ dimana 0,05 merupakan taraf signifikan. Nilai sig. sebesar 0,007 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel X_2 terhadap variabel Y_1 karena $0,007 < 0,05$ dimana 0,05 merupakan taraf signifikan. R Square merupakan koefisien determinasi, dan

dalam penelitian ini besar R Square adalah $0,144 = 14,4\%$. Uji signifikansi konstansta (F) menunjukkan nilai signifikan $F = 0,000$ dimana $0,009 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y_1 .

Model Persamaan Struktural 2

Nilai $0,314$ menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel X_1 terhadap variabel Y_2 yaitu sebesar $0,314$. Nilai $0,334$ menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel X_2 terhadap variabel Y_2 yaitu sebesar $0,334$. Nilai $0,141$ menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel Y_1 terhadap variabel Y_2 yaitu sebesar $0,141$. Nilai sig. sebesar $0,009$ menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel X_1 terhadap variabel Y_2 karena $0,009 < 0,05$ dimana $0,05$ merupakan taraf signifikan. Nilai sig. sebesar $0,002$ menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel X_2 terhadap variabel Y_2 karena $0,002 < 0,05$ dimana $0,05$ merupakan taraf signifikan. Nilai sig. sebesar $0,004$ menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Y_1 terhadap variabel Y_2 karena $0,004 < 0,05$ dimana $0,05$ merupakan taraf signifikan. R Square adalah $0,206 = 20,6\%$. Uji signifikansi

konstansta (F) menunjukkan nilai signifikan $F = 0,000$ dimana $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel X_1 , X_2 , dan Y_1 berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y_2 .

Model Persamaan Struktural 3

Koefisien jalur X_1 terhadap Y_1 yaitu $0,120$; koefisien jalur X_2 terhadap Y_1 yaitu $0,203$; koefisien jalur X_1 terhadap Y_2 yaitu $0,259$; koefisien jalur X_2 terhadap Y_2 yaitu $0,315$; koefisien jalur Y_1 terhadap Y_2 yaitu $0,143$. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y_1 yaitu $0,120$; pengaruh langsung X_2 terhadap Y_1 yaitu $0,203$; pengaruh langsung X_1 terhadap Y_2 yaitu $0,259$; pengaruh langsung X_2 terhadap Y_2 yaitu $0,315$; pengaruh langsung Y_1 terhadap Y_2 yaitu $0,143$. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y_2 yaitu $0,017$; pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y_2 yaitu $0,029$. Pengaruh total X_1 terhadap Y_1 yaitu $0,1120$; pengaruh total X_2 terhadap Y_1 yaitu $0,203$; pengaruh total X_1 terhadap Y_2 yaitu $0,276$; pengaruh total X_2 terhadap Y_2 yaitu $0,344$; pengaruh total X_1 terhadap Y_2 yaitu $0,143$. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y_1 (ϵ_1) yaitu $0,902$; pengaruh langsung, dan pengaruh totalnya yaitu $0,902$. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar

pengaruh X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y (ϵ_2) yaitu 0,432; pengaruh langsung, dan pengaruh totalnya yaitu 0,432. Variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y1 ($0,006 < 0,05$); X2 berpengaruh signifikan terhadap Y1 ($0,007 < 0,05$); X1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 ($0,009 < 0,05$); X2 berpengaruh signifikan terhadap Y2 ($0,002 < 0,05$); Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 ($0,004 < 0,05$).

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X1) memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Y1). Kemudian pengaruh langsung dari iklim kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah sebesar 0,120, dan pengaruh totalnya adalah 0,120. Variabel iklim kerja merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian Bhaesajangan (2010) dimana dalam penelitian tersebut iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dalam penelitian ini hubungan antara iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ($\text{Sig} < 0,05$). Hal ini berarti bahwa iklim kerja berpengaruh

secara berarti/kuat dalam kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro.

Iklim kerja merupakan lingkungan kerja di dalam organisasi yang dihadapi oleh individu yang dapat mempengaruhi individu tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, dan individu menganggap bahwa iklim kerja ini merupakan sebuah atribut yang digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi (Keith dan Davis, 2001, dalam Pramono, 2004). Iklim kerja ini jika berada pada ranah individu disebut iklim kerja psikologis, sedangkan iklim kerja yang berada pada ranah organisasi disebut iklim kerja organisasi. Suatu organisasi yang memberikan iklim kerja positif dan mendukung baik kepada individu ataupun kepada organisasi akan membawa dampak pada para karyawannya berupa kepuasan dalam bekerja. Dengan kepuasan bekerja dalam bentuk persepsi puas dari para karyawan akan meningkatkan kinerja baik kinerja kerja pegawai secara individu namun juga kinerja kerja pegawai secara organisasional.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel

pengembangan karir (X2) memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Y1). Kemudian pengaruh langsung dari pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah sebesar 0,203, dan pengaruh totalnya adalah 0,203. Variabel pengembangan karir merupakan variabel terbesar atau yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini. Hasil temuan ini tidak sesuai dengan penelitian Monis and Sreedhara (2003) dimana dalam penelitian tersebut pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($P < 0,05$), dan dalam penelitian ini hubungan antara pengembangan karir yang tinggi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ($P < 0,05$). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berarti atau signifikan dalam membentuk kepuasan pegawai di Sekretaria Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Pengembangan karir merupakan peningkatan tingkat pekerjaan seseorang dari satu level ke level lainnya baik secara horizontal berupa ke tempat yang lebih baik ataupun ke jabatan yang lebih tinggi (Rivai, 2005; Handoko, 2008. Bagi perusahaan atau organisasi pengembangan karir merupakan sebuah strategi manajemen sumber daya manusia untuk menarik talenta-talenta berbakat agar tertarik dan mau bekerja dan

mencurahkan kemampuan mereka untuk bekerja pada organisasi tersebut. Pengembangan karir ini dimaksudkan agar para karyawan dapat terus bekerja di organisasi dalam jangka waktu yang lama ataupun bahkan seluruh usia kerjanya dicurahkan pada organisasi tersebut. Karyawan yang merasa bahwa pengembangan karir dalam suatu organisasi dibuat dan dirancang dengan baik dan berbasis pada kinerja kerja atau prestasi kerja akan merasa puas untuk terus bekerja di organisasi tersebut. Hal ini perlu agar tidak terjadi perpindahan karyawan yang berkualitas dan memiliki kemampuan tinggi dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Komitmen Karir

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X1) memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen karir (Y2). Kemudian pengaruh langsung dari iklim kerja (X1) terhadap komitmen karir (Y2) adalah sebesar 0,259, pengaruh tidak langsungnya adalah 0,017, dan pengaruh totalnya adalah 0,276. Iklim kerja merupakan variabel yang terendah berpengaruh langsung terhadap komitmen karir dalam penelitian ini dibandingkan variabel pengembangan karir.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian Maruff, et al., (2003) dimana dalam penelitian tersebut iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karir ($P < 0,05$), dan dalam penelitian ini hubungan antara iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen karir ($P < 0,05$). Hal ini berarti bahwa iklim kerja berarti atau signifikan dalam membentuk komitmen karir. Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat (Steers dan Porter, 2007). Iklim kerja ini berdampak pada komitmen karyawan untuk berkarir

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen karir (Y2). Kemudian pengaruh langsung dari pengembangan karir (X2)

terhadap komitmen karir (Y2) adalah sebesar 0,315, pengaruh tidak langsungnya adalah 0,315, dan pengaruh totalnya adalah 0,029. Variabel pengembangan karir merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh langsung terhadap komitmen karir dalam penelitian ini.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian Adekola (2011) dimana dalam penelitian tersebut pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karir ($P < 0,05$), dan dalam penelitian ini hubungan antara pengembangan karir memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen karir. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berarti atau signifikan dalam membentuk komitmen karir. Pengembangan karir merupakan peningkatan tingkat pekerjaan seseorang dari satu level ke level lainnya baik secara horizontal berupa ke tempat yang lebih baik ataupun ke jabatan yang lebih tinggi (Rivai, 2005; Handoko, 2008. Bagi perusahaan atau organisasi pengembangan karir merupakan sebuah strategi manajemen sumber daya manusia untuk menarik talenta-talenta berbakat agar tertarik dan mau bekerja dan mencurahkan kemampuan mereka untuk bekerja pada organisasi tersebut. Pengembangan karir ini dimaksudkan agar para karyawan dapat terus bekerja di organisasi dalam jangka waktu yang lama

ataupun bahkan seluruh usia kerjanya dicurahkan pada organisasi tersebut. Pengembangan karir yang diatur sedemikian rupa dapat berdampak pada komitmen karyawan atau pegawai untuk berkarir secara positif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karir

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y1) memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen karir (Y2). Kemudian pengaruh langsung dari kepuasan kerja (Y1) terhadap komitmen karir (Y2) adalah sebesar 0,143, dan pengaruh totalnya adalah 0,143. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang terendah berpengaruh secara langsung terhadap komitmen karir.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mengaitkan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen karir seperti: Monis and Sreedhara (2003). Dimana dalam penelitian-penelitian tersebut pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karir khususnya di kalangan mahasiswa perguruan tinggi adalah signifikan positif ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu kepuasan kerja terhadap komitmen karir adalah signifikan positif ($< 0,05$).

Kepuasan kerja merupakan suatu persepsi dari individu dalam organisasi atau organisasi khususnya secara emosional mengenai situasi kerja. Kepuasan kerja disini penting karena pegawai yang puas dengan pekerjaannya menentukan besarnya pencapaian atau harapan kerja yang ingin dan akan dicapai. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, semakin puas seorang karyawan atau pekerjaan maka pekerjaan tersebut semakin baik disukai dan diminati untuk terus dikerjakan dan semakin lama dikerjakan semakin baik dengan hasil yang sesuai dengan keinginan organisasi dan semakin besar pula tingkat pencapaian dan kuantitas serta kualitas kerja tersebut (Rivai, 2005; As'ad, 2006). Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan berkomitmen untuk secara berkelanjutan untuk memilih berkarir dalam suatu pekerjaan ataupun dalam suatu organisasi

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah (1) Iklim Kerja dan pengembangan karir berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. (2) Iklim Kerja

dan pengembangan karir berpengaruh langsung maupun secara tidak langsung signifikan terhadap komitmen karir baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. (3) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen karir pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

Rekomendasi

Ada pun rekomendasi yang dapat diberikan adalah (1) Pimpinan di Sekretariat Daerah di Kab. Kep. Sitaro yang memperhatikan hasil temuan ini bisa menggunakan secara bersama-sama dari variabel iklim kerja, pengembangan karir dalam rangka pengembangan kepuasan kerja dan komitmen karir di Sekretariat Daerah Kab. Kep. Sitaro. (2) Hasil ini bisa dipakai dalam menentukan dan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karir di Sekretariat Daerah Kab. Kep. Sitaro dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan para stakeholder khususnya masyarakat di Kabupaten Kepulauan Sitaro. (3) Iklim kerja dan pengembangan karir perlu menjadi faktor utama dalam peningkatan kepuasan kerja dan komitmen karir di Sekretariat Daerah Kab. Kep. Sitaro. Hal

ini dalam rangka peningkatan pelayanan publik kepada masyarakat di Kab. Kep. Sitaro. (4) Peneliti yang ingin meneliti seperti penelitian ini bisa mereplikasi model penelitian ini yang dilakukan pada obyek, lokasi, perusahaan, serta industri lain untuk mengetahui kinerja pegawai pada organisasi lain. (5) Organisasi publik di Indonesia yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen karir pegawai perlu memperhatikan temuan hasil penelitian ini yang bisa dijadikan referensi untuk diimplementasikan dalam organisasinya.

Daftar Pustaka

- Adekola, B. 2011. D. Australian Journal of Business and Management Research. 1(2): 100-112. www.isihome.ir/freearticle/ISIHome.ir-21002.pdf
- Adio, Gboyega and S.O. Popoola. 2009. Job Satisfaction and Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria. Career Development International Journal. Vol. 59 No. 3, h. 175-184.
- Aluguro, K. S. 2004. Analisis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Semarang. Program Studi

- Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Artiana, R. 2004. Pengaruh Faktor Kepribadian dan Demografi Terhadap Komitmen Karir. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Rineka Cipta.
- As'ad. (2003). *Seri Ilmu & Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri & Organisasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ballout, Hassan I. 2009. Career Commitment and Career Success: Moderating Role of SelfEfficacy. *International Journal of Career Development*, Vol. 14 No.27, h. 655-670.
- Bhaesajunguan, S. 2010. The Relationship Among Orgzanizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Thai Telecommunication Industry. *E-Leader Singapore*, 2011. http://www.g-casa.com/conferences/singapore/papers_in_pdf/wed/Sangu.pdf
- Byars, L. L. & Rue, L. W. 2010. *Human Resource Management..10th Edition*. USA: Richard D. Irwin Inc.
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Edisi Kesepuluh. Jilid Dua PT Indeks
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariska, Rica. 2008. Hubungan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Keramik Bandung. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. 2010. *The New Psychology of Leadership: Identity, Influence & Power*. NY: Psychology Press.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviur* (10th Edition ed.). New York: McGraw Hill.
- Related Factors, Leadership Motivation and Career Comitment in A Nigerian College of Education. *Pakistan Journal of Business and Economic*

- Review 1(1): 42-58.
http://www.journalsbank.com/pjber_1_4.pdf
- Monis, S. H., & Sreedhara, T. N. 2003. Employee Satisfaction with Career Development Practices: A Comparative Study of Indian and Foreign MNC BPO Firms. *Journal of Arts Science & Commerce*, 11(1): 110-122.
http://www.researchersworld.com/vol12/PAPER_12.pdf
- Pramono, A. 2004. Analisis Keterampilan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD H.Sahudin Kutacane. Medan: Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Rangkuti, F. (2011). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, H. V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persama.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Septyawati, N. 2010. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal*.
<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/439/jbptunikompp-gdl-niseseplya-21934-2-jurnaln-9.pdf>
- Steers, R., & L. Porter. 2007. *Motivation & Work Behavior*. NY: McGraw Hill/Irwin.
- Tim Penyusun Pusat Bahasa, K. B. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek