KETERKAITAN PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

Relevance Career Development And Job Satisfaction Towards Employee Retention At Indonesian Computer Of University

Nining Abidah

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak: Tujuan diadakan penelitian ini untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada karyawan Unikom Bandung. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif verifikatif. objek penelitian ini adalah karyawan Unikom Bandung yang mempunyai populasi sebanyak 137 orang, random sampling digunakan sebagai teknik analisisnya kemudian ditemukan sebanyak 58 orang sebagai sampel. Digunakan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi sebagai teknik pengumpulan data.. Metode anaalisis menggunakan Analisis Jalur dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menggunakan uji hipotesis Uji-t dan Uji f. Hasil penelitian deskriptif yang menunjukan bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja dan retensi karyawan masuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya hasil penelitian verifikatif menunjukan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi Karyawan secara parsial dan simultan. Di antara variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja, yang paling berpengaruh terhadap retensi karyawan adalah variabel kepuasan kerja karena variabel kepuasan kerja dirasakan saat ini dan melekat pada diri karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan di Indonesia berkembangan dipengaruhi oleh perkembangan globalisasi, dimana pengetahuan dan teknologi berkembang dengan begitu pesat. Tantangan dunia pendidikan di Indonesia dalam era pasar bebas saat ini yaitu karena terbukanya kesempatan dan peluang tenaga pendidikan maupun lembaga pendidikan dari mancanegara maupun internasional masuk ke Indonesia.

Penelitian ini bertempat di Unikom. Universitas Komputer Indonesia atau disingkat Unikom merupakan universitas/perguruan tinggi swasta yang berlokasi di kota Bandung Jawa Barat. Agar suatu organisasi tetap maju maka organisasi/perusahaan selalu senantiasa memberikan hal positif dan terbaik untuk karyawannya maka karyawan tersebut bisa memberikan kontribusi yang maksimal dan terbaik untuk keberhasilan organisasi. Organisasi seharusnya mampu mempertahankan karyawannya apabila karyawan tersebut memiliki keahlian dan berpotensi bagi sebuah organisasi. Artinya bahwa retensi karyawan sangat penting untuk dijaga tetap tinggi. Retensi karyawan yang tinggi berarti tingkat kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawannya tinggi. Perusahaan harus melakukan investasi

sumber daya manusia dengan cara mempertahankan karyawannya untuk terus berada dalam perusahaan. Agar karyawan tersebut bertahan dibutuhkan pengembangan karir yang merata dan kepuasan kerja yang tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Ambar (2009:227) menyatakan bahwa: "pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan."

Sedangkan indikator pengembangan karir menurut Handoko (2008:131):

1. Prestasi Kerja
2. Exposure
3. Kesetiaan Organisasional
4. Mentor dan Sponsor
5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh
6. Dukungan Manajemen

Kepuasan Kerja

Robbins (2006) dalam Usman Husaini (2009, 498) menyatakan bahwa:

"kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya."

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2006:91)

1. Pekerjaan
2. Imbalan
3. Kondisi kerja
4. Rekan kerja
5. Kesesuaian kepribadian

Retensi Karawan

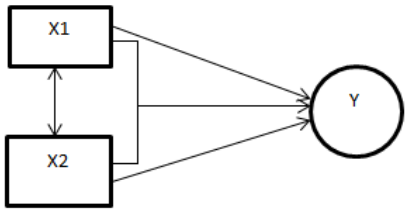
Mathis dan Jackson (2006: 126) menyatakan bahwa:

"retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial perusahaan untuk tetap setia kepada perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memenuhi syarat dari perusahaan pada keinginan mereka sendiri."

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator Retensi karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006: 128):

1. Komponen Organisasi
2. Peluang Karir
3. Penghargaan
4. Rancangan tugas dan pekerjaan
5. Hubungan karyawan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1: Pengembangan Karir Karyawan cukup tinggi, Kepuasan Kerja karyawan cukup puas dan Retensi Karyawan Universitas Komputer Indonesia cukup tinggi.

H2: Ada pengaruh antara Pengembangan Karir (X1) dengan Retensi Karyawan (Y) di Universitas Komputer Indonesia

H3: Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Retensi Karyawan (Y) di Universitas Komputer Indonesia

H4: Ada pengaruh antara Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y) secara simultan di Universitas Komputer Indonesia

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode deskriptif untuk menggambarkan pengembangan karir (X1), kepuasan kerja (X2) dan retensi karyawan (Y), sedangkan metode verifikatif untuk menguji pengaruh pengembangan karir (X1) dan kepuasan kerja (x2) terhadap retensi karyawan (Y) secara parsial maupun simultan

Jenis penelitian yang digunakan yaitu berupa penelitian deskriptif verifikatif, dengan begitu explanatory survey yang menjadi metode penelitian.

Explanatory Survey menurut Suharsimi Arikunto (2006:8):

“suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.”

Adapun metode penarikan sampel yang digunakan adalah random sampling berdasarkan populasi yang terdiri dari 137 karyawan kemudian diambil sampel berdasarkan pembagian bidang sebanyak 58 karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi.

Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2008:54):

“Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberi gambaran dari variabel penelitian. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambar atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2013:6) yaitu: “Metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunakan analisis verifikatif. Analisis jalur (path) akan diajukan untuk penelitian ini dan dalam analisis verifikatifnya.

Uji Normalitas

Dengan menggunakan aplikasi computer SPSS 21 untuk windows hasil uji normalitas di dapat hasil Sig pengembangan karir sebesar 0.834, kepuasan kerja sebesar 0.577 dan retensi karyawan sebesar 0,562 hasil probabilitas tersebut > 0.05 maka dapat disimpulkan datanya dengan hasil distribusi normal.

Analisis Model Path

Analisis Sub Struktur I (pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja)

Koefisien jalur

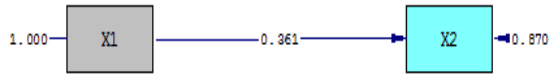
Koefisien jalur antara variabel X1 dan X2 adalah 0,361

Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi menggunakan rumus dibawah ini

$$KD = (0,361)^2 = 0,130 = 13\%$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa angka sebesar 13% diperoleh dari nilai sub struktur pertama pada koefisien determinasi. Data ini menunjukan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi pada kepuasan kerja sebesar 13% sedangkan 87% lainnya adalah kontribusi dengan variabel lain yang tidak diteliti. maka di dapat persamaan jalur seperti dibawah ini:



Gambar 2
Diagram Jalur Sub Struktur Pertama

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T) X1 terhadap X2

- Pengujian pengembangan karir terhadap kepuasan kerja
  didapatkan nilai thitung untuk variabel pengembangan karir (X1) sebesar 2,897, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df=n-k-1=58-1-1=56 yaitu 2.003, dikarenakan thitung > ttabel (2,897> 2.003) dan sig (0.005 < 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
  Penelitian yang dilakukan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ricky Tilaar dkk (2014) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

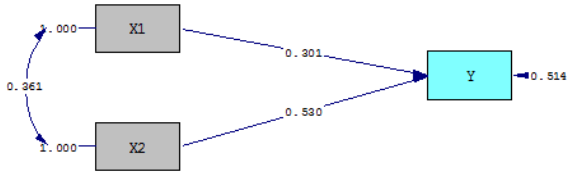
Analisis Sub Struktur II (pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan)

Koefisien jalur

Koefisien jalur PYX1 sebesar 0,301 dan PYX2 sebesar 0,530

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi sub struktur kedua sebesar 48,6% yang berarti bahwa secara simultan, pengembangan karir dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap retensi karyawan sebesar 48,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.



Gambar 3
Diagram Jalur X_1, X_2 Terhadap Y

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T) (X1 terhadap Y)

- Pengujian pengembangan karir terhadap retensi karyawan
  didapatkan nilai thitung untuk variabel Pengembangan karir (X1) sebesar 2,902, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df=n-k-1=58-2-1= 55 yaitu 2,004, dikarenakan thitung > ttabel (2,902> 2.004) dan sig (0.005< 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh

yang signifikan antara pengembangan karir terhadap retensi karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nicky Ariesta dkk (2013) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengujian Secara Parsial (Uji-T) (X2 terhadap Y)

- Pengujian Pengujian kepuasan kerja terhadap retensi karyawan

  Didapatkan nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja (X2) angka sebesar 5,109, menggunakan taraf signifikan dengan 5%, maka tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df=n-k-1=58-2-1= 55 yaitu 2.004, dikarenakan thitung > ttabel (5,109> 2.004) dan sig (0.000 < 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

  Sesuai dengan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktina Hafanti dkk (2015) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

- Pengujian pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan

  Didapatkan nilai fhitungsebesar 26,001, menggunakan taraf signifikan dengan besaran 5%, maka tabel distribusi F didapat nilai ftabel db_1=2 dan db_2=55 sehingga didapat ftabel sebesar 3.130 dikarenakan fhitung> ftabel (26,001> 3,130) dan sig (0.000 <0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Langsung & Pengaruh Tidak Langsung (X1, X2 dan Y)

- Pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan dimana angkanya sebesar 14,8% yang terdiri dari pengaruh langsung 9,1% untuk pengaruh tidak langsung 5,8%.
- Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan dimana angkanya sebesar 33,8% yang terdiri dari pengaruh langsung 28% dan pengaruh tidak langsung 5,8%.
- secara simultan pengembangan karir dan kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada Retensi Karyawan sebesar 48,6%

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengembangan karir di Universitas Komputer Indonesia masuk kedalam kategori cukup. Hal ini dikarenakan terdapat kurangnya dukungan mentor dan sponsor yang diberikan Unikom kepada karyawan dalam pengembangan karir informal.

   Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan masuk dalam kategori cukup. Namun terdapat kepuasan terhadap gaji memiliki level terendah dibandingkan indikator kepuasan kerja lainnya, kemudian indikator kepuasan terhadap kondisi kerja yang

dirasakan karyawan belum maksimal.

Begitu pula retensi karyawan masuk kedalam kategori cukup. Hal ini dikarenakan terdapat kurang efektifnya rancangan tugas dan pekerjaan karyawan Universitas Komputer Indonesia, diikuti oleh peluang karir yang diberikan Unikom terhadap karyawan masih belum merata.

2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Universitas Komputer Indonesia

3. Kepuasan kerja berpengaruh signfikan terhadap retensi karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

4. secara simultan pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang keterkaitan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia maka saran yang dapat penulis berikan yaitu:

1. Pihak Unikom hendaknya memiliki panduan yang jelas dan akurat tentang pengembangan karir baik itu mengenai status atau jabatan, pekerjaan tidak berdasarkan oleh satu penilaian sebaiknya berdasarkan kinerja 360º. Unikom juga memberikan apresiasi kepada karyawan yang mempunyai loyalitas kepada organisasi dengan cara memberi posisi jabatan berdasarkan *require*, jika memungkinkan diberikan reward finansial.

   Sebaiknya manajemen Unikom lebih memperhatikan gaji yang diterima karyawan, terutama dengan memberikan gaji berdasarkan beban kerja dan lama kerja juga berupa gaji yang kompetitif, sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

   Unikom sebaiknya melakukan evaluasi pekerjaan yang ditugaskan oleh bawahannya juga memberikan kontribusi langsung ataupun semangat agar karyawan lebih bisa menyelesaikan tugas-tugas tepat pada waktunya. Adapun mengenai peluang karir, pimpinan sebaiknya lebih bijak dan adil kepada seluruh karyawan Unikom agar kesempatan karir bisa dirasakan semua pihak. Sehingga karyawan mempunyai kesempatan untuk karir yang lebih baik dan bertahan selama mungkin di Unikom.

2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan di Universitas Komputer Indonesia, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan oleh Unikom untuk meningkatkan kesempatan kepada seluruh karyawan mengenai pengembangan karir agar retensi karyawan meningkat.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan di Universitas Komputer Indonesia, pada kondisi ini Unikom bisa lebih meningkatkan pemenuhan kepuasan kerja dengan lebih memperhatikan gaji karyawan

sehingga retensi karyawan meningkat.

4. Secara simultan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di Universitas Komputer Indonesia, kondisi ini sebaiknya dapat dimanfaatkan dengan baik oleh Unikom dengan lebih memperhatikan pengembangan karir dan kepuasan kerja agar retensi karyawan meningkat untuk dapat memajukan Organisasinya dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar, Teguh Sulistiyani Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE

Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management.* Tenth Edition, Jakarta: Salemba Empat

Robbins SP, Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Bandung.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV

Usman, Husaini. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.