

Pengaruh Pengalaman Kerja, Dukungan Organisasi Dan Perencanaan Karir Terhadap Kepuasan Karir Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF)

Aryan Saputra¹, Radhiana², Putri Mauliza³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah

¹aryansaputra1996@gmail.com

²radhiana@serambimekkah.ac.id

³putrimauliza@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja, dukungan organisasi dan perencanaan karir terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue & Fire Fighting (ARFF) baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear berganda dengan ukuran sampel penelitian ini sebanyak 34 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Adapun hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue & Fire Fighting (ARFF) sebesar 39,1%. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue & Fire Fighting (ARFF) sebesar 19,8%. Perencanaan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue & Fire Fighting (ARFF) sebesar 41,9%. Pengalaman kerja, dukungan organisasi dan perencanaan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue & Fire Fighting (ARFF). Sementara koefisien korelasi (R) adalah sebesar 89,1% dan determinasi (Adjusted R Square) adalah 76,8%.

Kata kunci: *pengalaman kerja, dukungan organisasi, perencanaan karir dan kepuasan karir.*

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi kini banyak rintangan dan tantangan yang dihadapi perusahaan

terlebih khusus di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Maka kontribusi dari para karyawan adalah salah satu faktor yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Sebuah organisasi memerlukan pengelolaan karyawan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan organisasi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi dan saling menguntungkan. Organisasi yang kurang baik dalam mengelola karyawannya dapat memunculkan rasa ketidakpuasan dari karyawannya dan dapat berdampak kepada sulitnya mempertahankan karyawan yang ada ataupun dapat menyebabkan perpindahan karyawan.

ARFF adalah salah satu unit kerja di PT Angkasa Pura II (Persero). ARFF merupakan singkatan dari “Airport Rescue & Fire Fighting” atau yang lebih dikenal dengan nama Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK). Dalam menjalankan tugas sebagai personil ARFF dibutuhkan karyawan yang benar-benar memiliki pengalaman dibidang tersebut, dimana pengalaman sendiri didapat tentu dari proses pada saat melakukan pekerjaan itu sendiri. Seiring bejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karna terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan, sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan. Menurut Karen (2021:94) seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja serta dengan adanya pengalaman kerja yang cukup akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Wahyuna, 2022 dan Pratama, 2023).

Sebagai personil ARFF, dukungan organisasi menjadi hal yang sangat dibutuhkan dalam bekerja. Dukungan organisasional yang masih rendah akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan senior Unit ARFF menunjukkan masih rendahnya dukungan organisasional yang dirasakan oleh para karyawan. Jika dukungan organisasi masih rendah maka akan sangat sulit dalam menjaga kualitas dari hasil kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan karir karyawan. Menurut Baliartati (2018:90) organizational support sebagai sebuah penilaian pegawai terhadap dukungan atau kepedulian organisasi terhadap dirinya.

Mengingat peranannya yang begitu besar, maka perusahaan harus lebih menaruh perhatian pada manusianya secara maksimal. Salah satu wujud nyata yang perlu diperhatikan adalah perencanaan karir karyawan. Menurut Mayang (2020:98), pengertian perencanaan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk lebih memahami dan sadar akan keterampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan konsekuensi pada dirinya sendiri. Perencanaan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan perusahaan. Melalui program perencanaan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan.

Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir yang jelas akan menimbulkan kepuasan dan motivasi kerja. Perencanaan karir dalam perusahaan akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya tuntutan hidup yang tinggi, karyawan tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa. Para karyawan menginginkan karir yang dapat mengungkapkan kepribadian dan kemampuannya. Tetapi sebagian besar perusahaan gagal mengenali keinginan ini, dan pengalaman yang diberikan tidak cukup untuk

mengembangkan karir karyawan.

Seiring berjalannya waktu, ada juga karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam perkembangan dan pertumbuhan terhadap jenjang karir karyawan, yang merupakan salah satu indikasi kepuasan karir yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pendapat Nuraini (2018:114) kepuasan karir adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, penulis mengambil kesimpulan bahwa kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir pencapaian kinerja, dan pemecahan masalah yang berhubungan dengan tujuan dan cita-cita seseorang dengan kepuasan kerja.

Kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir dan pencapaian kinerja. Tingkat kepuasan karir seseorang dapat diasosiasikan dengan kualitas kinerjanya sehingga kepuasan karir yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Diana (2020) beberapa riset membuktikan kepuasan karir dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kepuasan karir menjadi faktor yang penting pula dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan karir seseorang dapat diasosiasikan dengan hasil kinerjanya sehingga kepuasan karir yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Dukungan Organisasi dan Perencanaan Karir Terhadap Kepuasan Karir Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF). Adapun data populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang karyawan. Mengingat jumlah karyawan relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan “teknik sampling sensus”, di mana seluruh karyawan menjadi sasaran pengambilan sampel. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Pengalaman Kerja, Dukungan Organisasi dan Perencanaan Karir Terhadap Kepuasan Karir Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder melalui wawancara, kuesioner dan kepustakaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Perencanaan Karir (X_3) serta variabel dependennya yaitu Kepuasan Karir (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Untuk melihat Pengaruh Pengalaman Kerja, Dukungan Organisasi dan Perencanaan Karir Terhadap Kepuasan Karir Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF), dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	0,461	0,452	1,181	2,042	0,313
Pengalaman Kerja (X ₁)	0,391	0,077	5,078	2,042	0,000
Dukungan Organisasi (X ₂)	0,196	0,066	2,922	2,042	0,023
Perencanaan Karir (X ₃)	0,419	0,096	6,070	2,042	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,461 + 0,391X_1 + 0,196X_2 + 0,419X_3 + \epsilon$$

Konstanta dan Koefisien Regresi (β)

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,461 artinya bila mana pengalaman kerja (X₁), dukungan organisasi (X₂) dan perencanaan karir (X₃), dianggap konstan, maka kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF), adalah sebesar 0,461 pada satuan skala likert.

Koefisien regresi pengalaman kerja (X₁) sebesar 0,391. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengalaman kerja akan meningkatkan kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF) sebesar 39,1% dengan asumsi variabel dukungan organisasi (X₂) dan perencanaan karir (X₃) dianggap konstan.

Koefisien regresi dukungan organisasi (X₂) sebesar 0,198. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel dukungan organisasi secara relatif akan meningkatkan kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF) sebesar 19,8% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X₁), dan perencanaan karir (X₃) dianggap konstan.

Koefisien regresi perencanaan karir (X₃) sebesar 0,419. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel perencanaan karir secara relatif akan meningkatkan kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF) sebesar 41,9% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X₁) dan dukungan organisasi (X₂), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel perencanaan karir mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF), karena diperoleh koefisien regresi sebesar 41,9%.

HASIL PENGUJIAN SECARA SIMULTAN

Pengujian simultan terhadap Pengaruh Pengalaman Kerja, Dukungan Organisasi dan Perencanaan Karir Terhadap Kepuasan Karir Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2: Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.610	3	7.858	36.096	.000 ^b
Residual	8.691	30	.158		
Total	28.301	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karir (Y)

b. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir (X3), Dukungan Organisasi (X2), Pengalaman Kerja (X1)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi Pengaruh Pengalaman Kerja, Dukungan Organisasi dan Perencanaan Karir Terhadap Kepuasan Karir Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3: Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.787	.768	.39784

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir (X3), Dukungan Organisasi (X2), Pengalaman Kerja (X1)

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Secara Simultan

Untuk hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel 2, dimana diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 36,096 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,866. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (36,096) lebih besar dari F_{table} (2,866). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel pengalaman kerja (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan perencanaan karir (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF).

Uji Secara Parsial

Untuk hasil pengujian secara parsial dapat di lihat pada tabel 1, dimana diperoleh hasil untuk variable pengalaman kerja (X_1) nilai t_{hitung} (5,078) lebih besar dari t_{tabel} (2,042), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a artinya pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan karir (Y) pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF).

Pengaruh dukungan organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan karir (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (2,922) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,045) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF).

Pengaruh perencanaan karir (X_3) terhadap variabel kepuasan karir (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} sebesar (6,070) sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,045. oleh karena t_{hitung} (6,070) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel perencanaan karir mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF), karena diperoleh koefisien regresi sebesar 41,9%.

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,461 artinya bila mana pengalaman kerja (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan perencanaan karir (X_3), dianggap konstan, maka kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF), adalah sebesar 0,461 pada satuan skala likert.

Koefisien regresi pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,391. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengalaman kerja akan meningkatkan kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF) sebesar 39,1% dengan asumsi variabel dukungan organisasi (X_2) dan perencanaan karir (X_3) dianggap konstan.

Koefisien regresi dukungan organisasi (X_2) sebesar 0,198. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel dukungan organisasi secara relatif akan meningkatkan kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF) sebesar 19,8% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_1), dan perencanaan karir (X_3) dianggap konstan.

Koefisien regresi perencanaan karir (X_3) sebesar 0,419. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel perencanaan karir secara relatif akan meningkatkan kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF) sebesar 41,9% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_1) dan dukungan organisasi (X_2), dianggap konstan.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,768 artinya bahwa sebesar 76,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF)) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan pengalaman kerja (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan perencanaan karir (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 23,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel tersebut seperti kompetensi, pelatihan kerja dan produktivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF). Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF). Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF). Pengalaman kerja, dukungan organisasi dan perencanaan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karir pada karyawan PT. Angkasa Pura II unit airport rescue and fighting (ARFF).

DAFTAR PUSTAKA

- Baliartati. 2018. Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Diana, Prisca. 2020. Pengaruh Efek Motivasi Karir dan Kepuasan Karir Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Bank Syariah X Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Manajemen No. 1 Vol. 2 Hal. 1-56
- Karen, Amstrong. 2021. Survei Diagnosis Organisasional. Semarang: Universitas Diponegoro..
- Mayang, Sari G. 2020. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Nuraini. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- _____. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Pratama, M. H., & Bakri, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (Uptd) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE)*, 2(1), 80-89.
- Wahyuna, S., Bakri, M., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 15-21
- .