

Keterlibatan Kerja Karyawan Ditinjau dari Kesesuaian Aspirasi Kerja Pada Pekerjaan yang Dilakukan Saat Ini

Siti Nurina Hakim

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstract. The objectives of this study were to identify how and to what extent the congruity of employee's job aspiration to incumbent job affects employee job involvement. This research used two questionnaires. They were questionnaire on The Congruity of Job-Aspiration to Incumbent Job and Employee's Job Involvement questionnaire. The two questionnaires were proven to be reliable and valid for the research. Based on this analysis, it can be concluded that there were significantly positive correlation between Congruity of Job-Aspiration to Incumbent Job and Employee's Job Involvement. The congruity of Job-Aspiration to Incumbent Job was high. Likewise, Job Involvement was high too, implying that the higher the rate of congruity of Job-Aspiration and Incumbent Job, the higher the employee's job involvement. Correlation coefficient among the aspect of Congruity of Job-Aspiration to Incumbent Job and Employee's Job Involvement showed a very significantly positive correlation.

Key Words: *congruity of job-aspiration, incumbent job and employee's job*

Abstrak. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar peranan kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini terhadap keterlibatan kerja karyawan, dengan mengendalikan variabel masa kerja dan tingkat pendidikan. Instrumen penelitian ini menggunakan dua buah angket, angket yang pertama adalah Angket Kesesuaian Aspirasi Kerja Pada Pekerjaan, dan angket yang kedua adalah Angket Keterlibatan Kerja Karyawan. Kedua angket telah dibuktikan reliabel dan valid untuk dipergunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ada korelasi positif sangat signifikan antara Kesesuaian Aspirasi Kerja Pada Pekerjaan Yang Dikerjakan Saat Ini dengan Keterlibatan Kerja Karyawan. Terdapat tingkat kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini yang termasuk dalam kategori tinggi. Tingkat keterlibatan kerjanya juga termasuk dalam kategori tinggi. Artinya semakin tinggi tingkat kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini, maka tingkat keterlibatan kerja karyawan juga semakin tinggi. Koefisien korelasi antara masing-masing aspek dari variabel Kesesuaian Aspirasi Kerja Pada Pekerjaan Yang Dikerjakan Saat Ini dengan variabel Keterlibatan Kerja Karyawan semuanya menunjukkan adanya korelasi positif sangat signifikan.

Kata Kunci: *keterlibatan kerja, kesesuaian aspirasi kerja*

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Men-PAN) dalam *press release* menyatakan bahwa hanya sekitar 40 saja dari sekitar 40 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu bekerja secara profesional, produktif dan berkualitas, sehingga dapat dikatakan dan dapat dilongkan sebagai pekerja yang tidak mampu bekerja secara profesional, tidak produktif dan tidak berkualitas (Kedaulatan Rakyat, 25 September 2002). Kondisi demikian tidak jauh berbeda dengan kondisi pada jajaran PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta seperti yang dilaporkan oleh Jawa Pos edisi Kamis, 23 Januari 2003 ternyata lebih kurang ada 40 % PNS DI Yogyakarta yang bekerja tidak sesuai dan tidak pada jenis pekerjaan yang tepat dengan latar belakang pendidikannya dan ga keinginannya.

Tidak sedikit pula suatu perusahaan atau organisasi yang mempunyai prestasi yang cukup membanggakan dengan pesatnya perkembangan perusahaan atau organisasi yang dikelolanya, kebanyakan ada di sektor swasta – BUMN dan bukan di pemerintahan. Fakta tersebut mestinya menjadikan kita mempertanyakan, mengapa pihak swasta dapat lebih mengoptimalkan pekerjaan karyawannya dibanding pihak pemerintah.

Pada beberapa perusahaan yang maju pesat, ternyata setelah dilihat dan dituntut ke belakang diketahui bahwa jajaran manajemen telah melakukan serangkaian usaha untuk mengetahui apa dan dimana

aspirasi para calon karyawannya, sehingga dapat membantu dan mempermudah mereka dalam melakukan penempatan karyawan (*placement*), dengan harapan bahwa penempatan yang mereka lakukan adalah tepat dan sesuai dengan pekerjaan yang ada. Serangkaian usaha tersebut mereka terapkan agar dapat memberikan hasil berupa gambaran tentang apa dan dimana sebenarnya minat / aspirasi kerja calon karyawannya. Mereka menyadari bahwa tanpa adanya suatu minat dalam diri karyawan yang bersangkutan dalam melakukan pekerjaannya, maka mereka tidak akan mungkin bekerja secara optimal.

Locke (1976) bahkan mengatakan bahwa anggota suatu organisasi akan lebih bermanfaat atau lebih berdaya guna apabila mereka mampu mencapai atau berada dalam kondisi yang terlibat (*involved*) dengan pekerjaannya daripada mereka yang hanya mencapai kepuasan kerja (*job satisfied*). Seorang karyawan yang telah mencapai tingkat kepuasan kerja, untuk tingkat yang lebih tinggi kemudian akan mengikatkan dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya, karena dari kepuasan kerja ini menimbulkan rasa bahagia atau rasa puas (*contentedness*). Sehingga tidaklah mengherankan apabila banyak perusahaan yang secara terang-terangan mencoba merangkul karyawannya agar tetap tinggal di perusahaan atau berusaha agar karyawannya loyal. Loyalitas perlu dipertimbangkan sebagai indi-

kator adanya keterlibatan kerja karyawan (Tiara No. 31, 1991; Republika, 1994).

Berdasarkan pemaparan realita di atas maka dirumuskan suatu permasalahan : Bagaimana dan seberapa besar peranan kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini terhadap keterlibatan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterlibatan Kerja Karyawan

Ada empat kelompok/kategori untuk dapat memahami keterlibatan kerja, yaitu:

- 1). Keterlibatan kerja yang dikonsepsikan sebagai *central life interest* atau pusat perhatian dalam hidup seseorang. Dari banyak ahli yang menganut konsep ini, beberapa diantaranya adalah Sheldon yang menyatakan keterlibatan kerja sebagai suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau melekatkan identitas individu pada organisasi tersebut (Steers & Porter, 1983). Guion (1958) mengemukakan pendapatnya bahwa keterlibatan kerja dapat dikenali melalui persepsi karyawan terhadap pentingnya arti kerja (Saleh, 1976). Pendapat lain tentang keterlibatan kerja dikemukakan oleh Lodahl dan Kejner (1965) yang berpendapat bahwa keterlibatan kerja sebagai suatu derajat atau tingkatan yang menunjukkan sampai seberapa jauh seseorang mampu mengidenti-

fikasikan diri secara psikologik dengan pekerjaannya.

- 2). Keterlibatan kerja dapat juga dilihat dari peran serta atau partisipasi aktif (*active participation*) dari karyawan terhadap organisasi. Becker menjelaskan keterlibatan kerja sebagai suatu usaha sosialisasi yang dilakukan seseorang dengan cara bertindak secara rutin, yang disebabkan karena takut kehilangan apa yang sudah diperolehnya selama ini (Meyer & Allen, 1984). Hrebenick & Alutto menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu gejala struktural yang muncul sebagai akibat dari transaksi antara individu dengan organisasi dalam “tabungan” setelah beberapa waktu (Steers & Porter, 1983).
- 3). Konsepsi tentang keterlibatan kerja yang dilihat sebagai sesuatu yang mencerminkan pentingnya unjuk kerja (*performance*) bagi pemahaman diri sendiri. Hackman (1968) mengajukan pendapat tentang keterlibatan kerja sebagai suatu keterkaitan antara unjuk kerja dengan syarat-syarat yang dibutuhkan dalam kerja (organisasi), merupakan hubungan yang bersifat utuh tanpa *reserve*, dan melalui strategi pengelolaan yang diarahkan pada pembentukan atau peningkatan komitmen kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Komitmen

terhadap kerja membuat tujuan-tujuan personal maupun organisasional memiliki arti penting bagi harga diri (*self esteem*), dan selanjutnya karyawan akan terlibat dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan tersebut (Saleh, 1976).

- 4). Keterlibatan kerja yang dilihat sebagai suatu bentuk konsistensi antara unjuk kerja (*performance*) dengan konsep diri (*self-concept*) individu. Hall, dkk. memandang keterlibatan kerja sebagai suatu proses dimana tujuan-tujuan organisasi dan individu makin dekat satu sama lain. Keterlibatan dilihat sebagai adanya kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan perusahaan yang melahirkan suatu integrasi (penyatuan) (Steers & Porter, 1983). Robins (1991) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan sejauh mana dirinya menganggap kinerja menentukan keberartian dirinya (*self worth*). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat kepedulian yang tinggi pula akan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Rabinowitz & Hall menyuarakan keterlibatan kerja dari dua sisi, yaitu yang pertama secara psiko-

logis karyawan akan mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya. Lebih jauh dijelaskan bahwa dengan melakukan pekerjaan orang akan dapat mengekspresikan citra dirinya yang baginya merupakan peran penting dalam hidupnya. Kedua, dilihat dari keterkaitan antara unjuk kerja dengan harga diri. Seseorang akan melibatkan diri pada pekerjaannya sedemikian rupa sehingga hasil unjuk kerjanya akan mempengaruhi harga dirinya. Bekerja dengan baik akan membuatnya merasa senang dan hasil kerja yang kurang baik akan membuatnya kecewa (Jans, 1982).

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas adalah diperolehnya suatu formula tentang keterlibatan kerja, sehingga seorang karyawan dapat dikatakan terlibat kerja apabila (1) pekerjaannya saat ini merupakan *central life interest*-nya, (2) senantiasa berperan aktif dalam pekerjaan atau aktivitas perusahaan (*active participation*), (3) memiliki persepsi bahwa kinerjanya (*performance appraisal*) merupakan ukuran pokok harga dirinya (*central to his self-esteem*), (4) memiliki persepsi bahwa kinerjanya adalah konsisten dengan konsep dirinya (*self-concept*).

B. Aspirasi Kerja dan Pekerjaan

Setiap orang dalam hidupnya tentu mempunyai harapan untuk dapat memper-

oleh atau mencapai keadaan yang lebih berarti dari waktu lalu ataupun sekarang, dan sudah tentu dibutuhkan suatu usaha agar apa yang dicita-citakan dapat terwujud. Aspirasi adalah suatu keinginan untuk mencapai sesuatu yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Aspirasi merupakan tujuan yang ditetapkan seseorang untuk dirinya sendiri dalam suatu pekerjaan atau tugas yang memiliki arti penting bagi seseorang (Hurlock, 1999; Walgito, 1993).

Batasan pengertian aspirasi sering dikaitkan dengan aspek tertentu, misalnya aspek pendidikan, pekerjaan, keluarga atau aspek lain yang terencana untuk mencapai sesuatu di masa yang akan datang. Hurlock (1999) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi berkembangnya aspirasi seseorang, antara lain adalah: inteligensi, nilai-nilai, jenis kelamin, persaingan dengan orang lain, pengalaman, media massa, harapan-harapan orang tua. Pekerjaan dapat diartikan sebagai kelompok posisi yang mempunyai jenis dan tingkat kerja yang sama. Dalam beberapa hal mungkin hanya ada satu posisi yang dicakup, hanya karena tidak ada posisi lain yang sama (Flippo, 1984).

Aspirasi kerja menurut Farmer (1985) yang didasarkan pada hasil penelitiannya mengatakan bahwa aspirasi kerja secara langsung dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melatarbelakanginya, antara lain status sosial, usia, lokasi sekolah dan ras. Bekerja merupakan suatu

kegiatan yang unik, menyangkut aspek-aspek fisiologis, psikologis, masyarakat, kepribadian, ekonomi dan juga kekuasaan (Drucker, 1974). Locke (dalam Dunnette, 1976) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor dalam pekerjaan yang menyebabkan manusia bekerja, yaitu:

- 1). Kerja itu sendiri, mencakup minat intrinsik, variasi pekerjaan, kesukaran yang dihadapi dalam bekerja serta adanya sejumlah perubahan untuk menuju keberhasilan.
- 2). Gaji (imbalan), yang meliputi besarnya, kejujuran dalam pembayaran, dan cara pembayaran yang diterapkan.
- 3). Promosi, meliputi kesempatan untuk meningkatkan karir, kejujuran dan keadilan dalam peningkatan karir, serta kejelasan akan ketentuan-ketentuan untuk peningkatan karir (*career path*).
- 4). Pengakuan, meliputi penghargaan terhadap kecakapan yang dimiliki, kepercayaan terhadap kesanggupan/kemampuan dalam bekerja, maupun kritik terhadap hasil kerja.
- 5). Keuntungan (bonus) yang didapatnya dengan bekerja
- 6). Kondisi kerja, baik fisik maupun psikis yang memadai
- 7). Penyelesaian atau pengawasan, meliputi gaya dan teknik penyelesaian, pengembangan hubungan antar manusia, serta kemampuan administratif dari penyelia.

- 8). Teman kerja, meliputi persaingan antar teman, kerjasama dan persahabatan yang terjalin dengan baik.
- 9). Perusahaan, organisasi dan pengelolaannya, meliputi hubungan dengan pekerja, kebijaksanaan pembayaran, pemberian bonus, dan lain-lainnya.
- Bertolak dari pengertian aspirasi dan pekerjaan secara umum, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa aspirasi kerja merupakan suatu cita-cita atau harapan seseorang akan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Misalnya harapan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan, jabatan yang diinginkan, besar imbalan yang dikehendaki, fasilitas kerja, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, dll.

C. Kesesuaian Aspirasi Kerja Pada Pekerjaan Yang Dikerjakan Saat Ini

Aspirasi kerja dipengaruhi oleh pertimbangan-pertimbangan baik yang bersifat materiil maupun moril, baik yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari lingkungan. Cascio (1987) mengatakan bahwa banyak jenis pekerjaan terdapat dalam dunia kerja sehari-hari, bermacam-macam tugas serta kebutuhan akan diperlukan manusia untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Sikap karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, maupun terhadap pekerjaannya, banyak dipengaruhi oleh harapan-harapan yang dibawa oleh karyawan. Setiap karyawan pasti membawa aspirasinya masing-masing

dalam dunia kerjanya, dalam perusahaan. Sebaliknya juga, bahwa perusahaan mempunyai harapan tertentu terhadap karyawan-karyawannya. Kedua harapan tersebut akan menjadi suatu sinergi yang positif apabila terdapat titik temu antara harapan perusahaan dengan harapan pekerja atau karyawan (Handoyo, 1986).

Kesesuaian antara aspirasi kerja pada pekerjaan yang ditekuni seseorang akan memberikan kepuasan pada dirinya, sehingga dapat mendorong individu untuk bekerja lebih semangat, penuh tanggung jawab, ada rasa memiliki dan mencintai pekerjaannya. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan memperhatikan keberadaannya dan memberi kesempatan untuk berkembang dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi kerjanya, dan akhirnya karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi kerjanya dan sudah sepantasnya apabila karyawan juga merasa harus bertanggung jawab atas kemajuan dan kelangsungan perusahaan atau organisasi. Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan adanya keterlibatan kerja karyawan pada perusahaan.

Hadi (1993) mengatakan bahwa kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan diri individu sebagai karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja dan kepuasan kerja, sehingga perlu adanya penempatan yang benar-benar sesuai dengan aspirasinya agar tercapai kesesuaian antara kedua hal tersebut.

D. Hipotesis

Hipotesa yang diajukan pada penelitian ini ada hubungan positif antara keterlibatan kerja karyawan dengan kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Semakin terdapat kesesuaian antara aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerjanya.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar peranan kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini terhadap keterlibatan kerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif masing-masing aspek kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan saat ini terhadap keterlibatan kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis terhadap bidang kepersonaliaian & kepegawaian perusahaan untuk mempertimbangkan perlu tidaknya melakukan usaha pengungkapan aspirasi dan minat kerja calon karyawan atau karyawannya saat ini agar antara kebijakan penempatan tenaga kerja sesuai dengan aspirasi karyawannya. Manfaat secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat

semakin memperkaya khasanah dalam pengembangan ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.

METODE

A. Identifikasi Varibel Penelitian

Pada penelitian ini variabel yang dipergunakan adalah :

1. Variabel Bebas : Kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini
2. Variabel Tergantung : Keterlibatan kerja karyawan
3. Variabel Kontrol:
 - a. Masa Kerja
 - b. Tingkat Pendidikan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk menghindari salah pengertian bagi para pembaca penelitian ini, di bawah ini dikemukakan definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini.

1. Kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini didefinisikan sebagai derajat/tingkat yang menunjukkan kesamaan atau kesesuaian antara cita-cita, minat atau harapan seseorang yang ingin dicapainya dalam bekerja, dengan pekerjaan yang aktual yang tengah dikerjakannya saat ini atau posisi yang telah dicapainya saat ini. Tinggi rendahnya derajat/tingkatan tersebut diungkap dengan menggunakan

angket tentang kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini, dengan melihat perolehan atau pencapaian skor totalnya. Semakin tinggi skor yang diperoleh, berarti semakin tinggi pula derajat kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Keterlibatan kerja merupakan kondisi dimana individu anggota organisasi atau perusahaan memiliki keterikatan secara psikologis dengan perusahaan, yang akan diungkap dengan menggunakan angket tentang keterlibatan kerja yang dicerminkan melalui empat faktor sebagai berikut : a). pekerjaan baginya merupakan "pusat perhatian" dalam hidupnya, b). secara aktif berperan serta dalam aktivitas perusahaan, c). Memiliki persepsi bahwa unjuk kerja merupakan ukuran harga dirinya, d). memiliki persepsi bahwa hasil kerja yang ditunjukkan konsisten dengan konsep dirinya. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerjanya, dan sebaliknya.

Masa Kerja adalah lama kerja yang telah dijalani oleh seorang karyawan, terhitung sejak dirinya masuk dalam aktivitas perusahaan (termasuk masa percobaannya) tempat dirinya bekerja saat ini hingga saat penelitian ini dilakukan. Untuk kepentingan penelitian ini ditentukan masa kerja kar-

yawan sekurang-kurangnya sudah mencapai satu tahun kerja.

4. Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah tingkat pendidikan formal, yaitu jenjang pendidikan tertinggi yang sempat ditempuh yang bersangkutan dan berhasil diselesaikan. Sebagai variabel kontrol penelitian, maka subyek penelitian ditentukan mereka yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, yaitu dari tingkat Diploma I, II dan III sampai tingkat Sarjana.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan Primagama, adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan administratif Lembaga Pendidikan Primagama, yang telah mempunyai masa kerja minimal satu tahun masa kerja, minimal tingkat pendidikan formalnya pendidikan tinggi (Diploma I), berusia antara 20 sampai 40 tahun. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive random sampling*, karena sampel diambil dengan ciri-ciri yang sudah ditentukan. Dari sejumlah karyawan yang ada, yaitu sekitar 1.250 orang, ditentukan secara random 60 orang untuk uji coba dan 120 orang untuk penelitian.

D. Alat Pengumpul Data

Instrumen penelitian ini menggunakan dua buah angket, angket yang pertama adalah Angket Kesesuaian Aspi-

rasi Kerja Pada Pekerjaan, yang kedua adalah Angket Keterlibatan Kerja Karyawan.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Adapun metode analisis datanya menggunakan Analisis Regresi Reduksi Bertahap, diolah dengan program SPS-2000 edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningih, UGM, Yogyakarta, Indonesia versi IBM/IN; Hak Cipta © 2000 dilindungi Undang-undang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji coba atas kedua angket tersebut adalah sebagai berikut : Angket Kesesuaian Aspirasi Kerja Pada Pekerjaan Saat Ini. Koefisien kesahihan butir bergerak dari (r_{xy}) = 0.298 s.d. 0.780, dan kesahihan antar aspek berkisar antara (r_{ww}) = 0.949 s.d. 0.955. Adapun koefisien reliabilitasnya atau konsistensi internalnya (r_{tt}) = 0.950. Angket Keterlibatan Kerja Karyawan. Koefisien validitas angket bergerak dari (r_{xy}) = 0.313 s.d. 0.711, dengan koefisien reliabilitas (r_{tt}) sebesar 0.956.

B. Hasil Analisis Data

Hasil uji normalitas sebaran menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini mengikuti sebaran

normal. Hasil uji linieritas pada angket Keterlibatan Kerja Karyawan menunjukkan korelasi linier. Hasil uji linieritas tersebut menunjukkan bahwa masing-masing aspek prediktor mempunyai garis regresi yang linier dan positif terhadap kriterium. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis sebagai berikut :

Koefisien korelasi antara Kesesuaian Aspirasi Kerja pada Pekerjaan yang dikerjakan saat ini dengan Keterlibatan Kerja Karyawan (r) = 0.683, $F < 0.01$ yang berarti bahwa ada korelasi positif yang sangat signifikan antara Kesesuaian Aspirasi Kerja Pada Pekerjaan Yang Dikerjakan Saat Ini dengan Keterlibatan Kerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakannya saat ini, maka semakin positif tingkat keterlibatan kerjanya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.466, berarti bobot sumbangan efektif prediktor terhadap kriterium sebesar 46.6%, yang dapat diterjemahkan bahwa variabel kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini memberikan sumbangan efektif sebagai penentu keterlibatan kerja karyawan sebesar 46.6%.

Mean skor hipotetik sebesar 165, sedangkan mean skor empirik angket Kesesuaian Aspirasi Kerja Pada Pekerjaan yang Dikerjakan Saat Ini sebesar 222.500. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ting-

kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini termasuk kategori tinggi. Mean skor hipotetik dari angket Keterlibatan Kerja Karayawan sebesar 210, sedangkan mean skor teorinya sebesar 277.5. Artinya, tingkat keterlibatan kerja karyawan di tempat tersebut termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi masing-masing aspek Kesesuaian Aspirasi Kerja Pada Pekerjaan Yang Dikerjakan Saat Ini terhadap Keterlibatan Kerja Karayawan, dengan metrik bobot sumbangan efektif masing-masing aspek dapat diurutkan sebagai berikut : Aspek Kepuasan memberikan sumbangan efektif sebesar 53.1%, Aspek Pendidikan/Pengalaman memberikan sumbangan sebesar 49.0% dan Aspek Minat/Harapan/Keinginan/Cita-cita memberikan sumbangan sebesar 31.7%.

Pembahasan

Hipotesis penelitian bahwa ada sumbangan positif antara keterlibatan kerja karyawan dengan kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini, berdasarkan hasil uji korelasi ternyata dapat diterima dengan korelasi positif yang sangat signifikan. Semakin terdapat kesesuaian antara aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerjanya.

Kondisi seperti hasil penelitian tersebut disebabkan karena adanya rasa puas dari karyawan karena menemukan

pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi kerjanya, yang selanjutnya menimbulkan keterlibatan kerja pada pekerjaannya yang dalam lingkup lebih luas adalah keterlibatan pada instansi kerjanya. Bentuk keterlibatan tersebut akan ditunjukkannya dengan sikap-sikap positif dan bekerja semaksimal mungkin dengan fasilitas yang ada (Handoyo, 1986).

Dari koefisien korelasi (r) dan sumbangan efektif (SE) dapat diterjemahkan bahwa penentu adanya hubungan keterlibatan kerja karyawan dengan kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dilakukan saat ini oleh karyawan menunjukkan bahwa aspek kepuasan memberikan SE tertinggi, ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Vromm (dalam Wexley & Yukl, 1977) dan juga hasil penelitian dari Amir (2003), bahwa sikap positif terhadap pekerjaan sebanding dengan kepuasan kerjanya. Hasil ini juga sejalan dengan pendapat Hadi (1974) bahwa kesesuaian antara pekerjaan dengan individu sebagai karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja dan kepuasan kerjanya. Pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi kerja akan menimbulkan kepuasan pada diri karyawan sehingga dapat mendorongnya untuk lebih bersemangat, penuh tanggung jawab, mempunyai rasa memiliki dan mencintai pekerjaannya. Artinya karyawan menjadi lebih terlibat pada pekerjaannya.

Aspek pendidikan/pengalaman menunjukkan SE yang cukup besar pula,

sesuai dengan pendapat As'ad (1987) bahwa latar belakang pendidikan mencerminkan kecerdasan dan ketrampilan tertentu sehingga kesuksesan kerja dapat diramalkan dan diperkirakan. Agar tercapai kesuksesan dalam bekerja, dituntut suatu tingkat pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan dipegangnya. Aspek minat/harapan yang ditunjukkan oleh SE yang dicapai, mendukung pendapat Gilmer (1967) yang mengemukakan bahwa orang memilih suatu pekerjaan selain memuaskan nilai masyarakat, juga untuk memuaskan nilai-nilai individual. Sejalan dengan hal ini adalah pendapat Kotler (dalam Harris, 1983), Nelson (dalam Crowley, 1983) dan Holland (dalam Muchinsky, 1987) yang berkesimpulan bahwa karyawan akan merasa lebih bahagia, lebih produktif, mempunyai masa kerja dan cenderung betah di suatu instansi apabila terdapat kesesuaian antara harapan, kebutuhan, tujuan, dan minat mereka dengan apa yang dikerjakannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel. Artinya, kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini turut menentukan tingkat keterlibatan

2. Terdapat tingkat kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini yang termasuk dalam kategori tinggi. Tingkat keterlibatan kerjanya juga termasuk dalam kategori tinggi. Artinya semakin tinggi tingkat kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dikerjakan saat ini, maka tingkat keterlibatan kerja karyawan juga semakin tinggi.
3. Koefisien korelasi antara masing-masing aspek dari variabel Kesesuaian Aspirasi Kerja Pada Pekerjaan Yang Dikerjakan Saat Ini dengan variabel Keterlibatan Kerja Karayawan semuanya menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.

Saran untuk Lembaga Pendidikan Primagama, agar tingkat keterlibatan kerja kerjanya dapat lebih optimal lagi, disarankan kepada pihak manajemen, untuk lebih jeli lagi dalam memperhatikan dan memahami aspirasi kerja karyawan dalam hal penempatan kerjanya, yang pertama mempertimbangkan aspek kepuasannya, kemudian dilihat dari aspek pendidikan/pengalamannya dan yang terakhir adalah pertimbangan aspek minat/harapan /keinginan/cita-cita, mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia ini dalam suatu perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Cascio, W.F. 1987. *Applied Psychology in Personnel Management*. 3rd edition. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Dunnette, M.D. 1976. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand McNally Publishing Company.
- Drucker, P.F. 1974. *Manajemen : Tugas Tanggung Jawab Praktek* (terjemahan). Jakarta : LPPM.
- Etoss. Januari 2002. Pengendalian Kerugian Akibat Kemangkiran. *Artikel Kronika*. Vol. I, No. 1. Surakarta. Biro Administrasi Umum UMS.
- _____. April 2002. RAKER : Sebuah Tradisi Yang Diuri-uri Sampai Penentuan Masa Depan. *Artikel Laporan Utama*. Vol. I, No. 2. Surakarta. Biro Administrasi Umum UMS.
- Farmer, H.S. 1985. Model of Career and Achievement Motivation for Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*. 32, 3, 363-390.
- Hadi, S. 1993. *Psikologi Industri dan Organaisasi*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Handoyo, R. 1986. Hubungan Keikatan terhadap Perusahaan dengan Kepuasan Kerja, Absensi dan Intensi "Turn Over" Karyawan pada PT Busana Rama Textil dan Garment di Tangerang Jawa Barat. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta. Fakultas Psikologi UGM.
- Hurlock, E.B. 1999. *Developmental Psychology*. New Delhi : Tata McGraw Hill Publishing Company, Ltd.
- Jans, N.A. 1982. The Nature and Measurement of Work Involvement. *Journal of Occupational Psychology*. 55, 1, 57-67.
- Kedaulatan Rakyat. 2002 (25 September). *Kolom 9*. Halaman 1
- Lodahl, T.M. and Kejner, M. 1965. The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 49, 1, 24-33.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1984. Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*. 69, 372-278.
- Rabinowitz, S. And Hall, D.T. 1977. Organizational Research on Job Involvement. *Psychology Bulletin*. 84, 2, 265-288.

- Robbins, S.P. 1991. *Organizational and Behavior : Concepts, Controversies, and Application*. 3rd editions. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall Int. Ed.
- Saleh, S.D. and Hosek, J. 1976. Job Involvement : Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*. University of Waterloo. 19, 213-224.
- Sanmustari, R.B. 1988. Pengembangan Kepribadian dan Sikap Kerja Produktif. *Laporan Pengabdian Masyarakat*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York : MacGraw Hill Book Company.
- Wexley, K.N. and Yukl, G.A. 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Homewood. Illionis : Richard D. Irwin, Inc.