ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Oleh :
Nise Septyawati
Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Career development is a proses to increase individual skills in order to achive better career. And job satisfaction shows how far individual feels about the positive or negative of all factors and dimension from their task in their job. The purpose of this research is to understand career development, job satisfaction and examine the influence of career development to employees job satifaction at head office of PT POS Indonesia (Persero) Bandung.

The method used in this research is descriptive method using Quantitative approach. The population is 410, and the proportionate stratified random sampling is used as sampling technique in order to obtain 81 employees as sample. Interviews, observation, questionnaires, and documentation are used in collecting data. Analysis method is using Pearson correlation and coefficient of determination, as well as t test using SPSS 12.0 for windows.

The result of career development based on responden responses showed good result. There are some factors need to be improved such work performance, loyalty on organization, mentors and sponsor, support subordinate, opportunities for growth. Meanwhile, employees job satisfaction shows good result already from wage, job itself, co-workers, superior, promotion shows good result. The results shows strong relationship between career development and employees job saisfaction, with contributions about 78,9% and the rest, 21,1 %, will be affected by other factors, such as compensation, competence, appraisal work performance, incentive and etc.

Keywords : Career development, Employee's job satisfaction

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaanya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik Kepuasan kerja pada

dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya.

PT. POS INDONESIA (PERSERO) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan pengiriman terbesar di Indonesia. PT. POS INDONESIA (PERSERO) mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam pengembangan karir yang sangat dibutuhkan karyawan karena dapat mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karir PT. Pos Indonesia (Persero) salah satunya adalah melakukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap setahun sekali, namun berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana atasan seringkali membeda-bedakan karyawan dalam melakukan penilaian prestasi kerja sehingga karyawan malas bekerja dan kadang kala karyawan tidak mematuhi perintah atasan, hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam, pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul "**Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung".**

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui ;

1. Pengembangan karir karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
2. Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
3. Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan
2. Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan
3. Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Pemikiran

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan

Menurut Casio dalam buku Bambang Wahyudi (2002:162) mengatakan bahwa karir adalah "Rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya".

Menurut Fubrin dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2001:77) mendefinisikan "Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

Menurut Sondang P. Siagiaan (2006:203) mengemukakan bahwa "Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa

yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan".

Dari pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karir dimasa sekarang dan masa depan.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir :

Menurut Sondang P. Siagian (2006:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi kerja
   Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang di percayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk di usulkan oleh atasanya agar di pertimbangkan untuk di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.
2. Kesetiaan pada organisasi
   Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama
3. Mentors dan Sponsor
   Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya
4. Dukungan para bawahan
   Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh
5. Kesempatan untuk bertumbuh
   Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Marihot Tua Efendi Hariadja (2002:290) mengemukakan bahwa: "Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya".

Menurut Robbins (2003:78) yang dikutip oleh Wibowo (2007:299) mengemukakan bahwa:"Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Menurut Keith Davis (1985:96) yang dikutip oleh Anwar Prabu (2001:117) mengemukakan bahwa:"Kepuasan Kerja adalahsuatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya"

Ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Kepuasan Kerja adalah sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

Menurut Marihot Tua Efendi (2002:291) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang
3. Rekan Sekerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaaan
4. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
5. Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Dengan demikian suatu perusahaan atau organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya harus bisa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya yang meliputi harapan-harapan dan kebutuhan-kebutuhan. Apabila yang diharapkan karyawan dengan kenyataan hanya terdapat kesenjangan yang kecil berarti masih terdapat kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Menurut Veitzhal Rivai (2004:299) mengemukakan bahwa " Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi".

2.2 Hipotesis

Hipotesis penulis dalam penelitian ini adalah :

"Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung".

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut, yang berjudul **"Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung".**

3.2 Operasionalisasi Variabel

a. Variabel Bebas

Pengembangan Karir menurut Sondang P. Siagiaan, 2006:203 mengemukakan bahwa "Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan".

b. Variabel Terikat

Kepuasan kerja menurut Marihot Tua Efendi Hariadja, 2002:290 mengemukakan bahwa: "Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya".

3.3 Metode Penentuan Data

a. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 410 orang karyawan

b. Sampel

Sampel penelitian ini berjumlah 81 orang karyawan.

3.4 Metode Penarikan Sampel

a. Transformasi data melalui MSI (*Method of Successive Interval*)

Data yang diperoleh sebagai hasil penyebaran dari kuesioner bersifat ordinal, maka agar analisis dapat dilanjutkan maka skala pengukurannya harus dinaikkan ke skala pengukuran yang lebih

tinggi, yaitu skala pengukuran interval agar dapat diolah lebih lanjut. Untuk itu maka digunakan *Method of Successive Interval* (MSI)

Setelah dilakukan pengubahan bentuk skala dari ordinal ke interval, selanjutnya melakukan perhitungan-perhitungan dan analisis statistik

1. Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r=0,3.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Pengembangan Karir (Variabel X)	Item 1	0.483	0.300	Valid
	Item 2	0.531	0.300	Valid
	Item 3	0.716	0.300	Valid
	Item 4	0.567	0.300	Valid
	Item 5	0.705	0.300	Valid
	Item 6	0.664	0.300	Valid
	Item 7	0.476	0.300	Valid
	Item 8	0.457	0.300	Valid
	Item 9	0.408	0.300	Valid
	Item 10	0.537	0.300	Valid

Sumber : diolah dari hasil kuesioner

Tabel 2
Hasil Uji Validitas
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y)	Item 1	0.577	0.300	Valid
	Item 2	0.366	0.300	Valid
	Item 3	0.757	0.300	Valid
	Item 4	0.489	0.300	Valid
	Item 5	0.718	0.300	Valid
	Item 6	0.447	0.300	Valid
	Item 7	0.481	0.300	Valid
	Item 8	0.390	0.300	Valid
	Item 9	0.749	0.300	Valid
	Item 10	0.495	0.300	Valid

Sumber : diolah dari hasil kuesioner

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan selain itu reliabilitas menunjukan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interprestasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut. Penulis menggunakan program excel dalam tabulasi data dan memasukkan data tersebut ke dalam program *SPSS 12.0 for windows.*

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	10

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas
Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	10

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Kualitatif/Deskriptif

Dari perhitungan diperoleh bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap pengembangan karir adalah sebesar 3260 dengan nilai skor presentase sebesar 80,5% dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dinilai baik. Sebagian besar responden setuju bahwa prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentors & sponsor, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk maju dinilai baik.

Kemudian juga didapat bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 3253 dengan nilai skor presentase sebesar 80,3% dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pengembangan karir PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dinilai baik. Sebagian besar responden setuju bahwa gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan dan promosi dinilai baik.

2. Analisis Kuantitatif

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier sederhana yang menggambarkan hubungan fungsional antara Pengembangan Karir (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Y = 6,656+ 0,871 x

Nilai konstanta (a) sebesar 6,656 dapat diartikan saat besarnya Pengembangan karir pada perusahaan konstan atau sama dengan nol maka Kepuasan Kerja Karyawan bernilai 6,656%. Sedangkan tanda koefisien pada variabel bebasnya menggambarkan perubahan Kepuasan Kerja Karyawan yaitu apabila besarnya Pengembangan karir meningkat satu satuan dan faktor-faktor penyebab lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol maka perubahan Kepuasan Kerja Karyawan perusahaan akan meningkat sebesar 0,871 satuan

b) Analisis Koefisian Korelasi Pearson

Langkah selanjutnya menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan *Pearson* dengan bantuan SPSS 12.0 for windows.

Tabel 6
Hasil Korelasi Pearson

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,888**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	81	81
Y	Pearson Correlation	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	81	81

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pengembangan karir dengan Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,888. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan antara Pengembangan karir dengan Kepuasan kerja karyawan. Arah hubungan antara Pengembangan karir dengan Kepuasan kerja karyawan adalah positif (searah), artinya Pengembangan karir yang semakin baik akan mengoptimalkan Kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan kriteria keeratan hubungan, maka hubungan antara Pengembangan karir dengan Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi, yaitu pada rentang 0,80 – 1,000.

c). Analisis Koefisian Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh angka Kd = 78,9%. Kesimpulannya berarti pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 78,9% sedangkan sisanya (21,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pengembangan karir, yaitu kompensasi, kompetensi, penilaian prestasi kerja, insentif dan lain-lain.

d). Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} = 17,179 lebih besar dari t_{tabel} = 1,990 atau Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pengembangan karir pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang dilihat dari 5 (lima) indikator yaitu prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentors dan sponsor, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk bertumbuh. Dari ke lima indikator tersebut pada indikator mentors dan sponsor berada pada kategori sangat baik karena perusahaan dalam memberikan pelatihan masih berjalan dengan sangat baik sehingga karyawan merasa terpuaskan tetap secara rata-rata penilaian pengembangan kair karyawan berada pada kategori baik, hal ini berarti bahwa pengembangan karir bagi karyawan sudah ditetapkan dan terencana dengan baik oleh perusahaan
2. Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang dilihat melalui 5 (lima) indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan dan promosi. Secara rata-rata penilaian kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan sudah memenuhi harapan karyawan
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. Perhitungan Korelasi Pearson diketahui Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan sebesar 0,888 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat, dimana Pengembangan karir yang semakin baik akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan. Melalui nilai koefisien determinasi diketahui bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 78,9% terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel pengembangan karir yang memungkinkan disebabkan oleh kompensasi, kompetensi, penilaian prestasi kerja, insentif dan lain-lain.

5.2 Saran

1. Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung dalam klasifikasi baik namun hubungan antara atasan dan bawahan perlu dibina kembali agar terjalin hubungan yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan sehingga diharapkan bawahan dapat mendukung dalam pengembangan karir atasannya.
2. Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung berdasarkan hasil penelitian dalam klasifikasi baik, dimana kepuasan kerja yang diberikan Perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan tetapi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang yang lebih baik lagi dengan cara lebih meningkatkan hubungan kerjasama dengan rekan kerja.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung maka disarankan sebaiknya PT. POS Indonesia (Persero) Bandung lebih memperhatikan pengembangan karir sehingga akan tercipta kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.

VI. Daftar Pustaka

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung

Admin. 2009. Jurnal Sosiohumaniora Vol 8 No 2. *Statistik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasi serta Produktivitas Karyawan.* Http : ///Jurnal.dikti.go.id

Al Rasyid. 2004. Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala Bahan Kuliah. Program Pascasarjana Unpad, Bandung

Ari Yustinus Hendro. 2004. Jurnal, Unika Atma Jaya). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GS Battery, Inc*. Http : ///Jurnal.dikti.go.id

Chris Barker et al. 2002. *Research Methods In Clinical Psychology.* John Wiley & Sons Ltd, England

Hariadja Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta

Herlan Suherlan MM. 2008. Jurnal Pariwisata-STP Bandung. *Pengaruh Program Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Http : ///Jurnal.dikti.go.id

Husein Umar. 2004. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Alfabeta, Bandung

Ila Kholila. 2008. Jurnal Universitas Komputer Indonesia. Pengaruh *Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Bita Enarcon Engineering Bandung*. Http : ///Jurnal.dikti.go.id

Muh. Nazir, Ph.D. 2009. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia, Jakarta

Robert L.Mathis & John H.Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta

Sondang P. Siagian. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung

Supranto J. 2001. Statistik : Teori dan Aplikasi Jilid 2 Edisi 6. Erlangga, Jakarta

Umi Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Agung Media, Jakarta.

Veithzal Rivai,M.B.A. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta