BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengembangan Karir

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

2.1.1.1 Pengertian Pengembangan Karir

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.

2.1.1.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan karir adalah posisi dimasa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Fubrin dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2001:77) :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

   Pengembangan karir membantu dalam pencapaian tujuan individu dan tujuan perusahaan. Apabila seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2. Menunjukan hubungan kesejahteraan pegawai

   Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka

   Pengembangan karir membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan

   Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial

   Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

   Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi *turn over* dan biaya kepegawaian

   Pengembangan karir dapat menjadikan turn over rendah dan begitu pula biaya kepegawaian lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan potensi dan manajerial

   Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

   Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perancanaan kerja pegawai.

10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

    Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.1.1.3 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.

2.1.2 Kepuasan Kerja

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.

2.1.2.1 Pengertian 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”.

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.

2.1.2.2 Teori kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Veitzhal Rivai (2003:475) adalah :

1. Teori Ketidaksesuaian

   Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat ketidaksesuaian, tetapi merupakan ketidakpuasan yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai

2. Teori Keadilan

   Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi

karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingkan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap kepuasan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfies atau motivator dan dissatisfies. Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari :pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfies adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.2.3 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

2.1.3 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".

Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya sendiri. Dengan penilaian ini dapat diketahui ciri-ciri positif dan negatif yang ada pada diri seseorang yang akan mengacu pendorong yang kuat untuk lebih meningkatkan kemampuan diri, baik dengan menggunakan ciri-ciri positif sebagai modal maupun dengan usaha yang sistematik untuk menghilangkan atau sedikit mengurangi ciri-ciri negatifnya.

Melalui kesempatan karir dan penyesuaian antara karir internal karyawan yang ada dalam pelaksanaannya, penyesuaian tersebut dapat dilakukan dengan bantuan program mutasi karyawan dan program pendidikan dan latihan, dengan program ini diharapkan karyawan dapat menambah wawasan, pengalaman, kemampuan dan keahlian sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya pengembangan karir akan mendorong karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya. Baik tidaknya karyawan dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawannya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu organisasi atau perusahaan pengembangan karir pada karyawan sangat penting karena dengan pengembangan karir karyawan bisa mencapai tingkat kemampuan yang lebih tinggi agar dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan untuk pencapain karir individu karyawan.

Menurut Bambang Wahyudi, (2002:161) Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seseorang 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 melalui

berbagai mutasi personal.

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”.

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.

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 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

Kepuasan seorang karyawan berdasarkan suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya.

Pada tingkat yang lebih jauh pengembangan karir karyawan akan membawa dampak yang positif bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Dengan pengembangan karir terjadi peningkatan status dalam organisasi yang bersangkutan dan peningkatan status yang diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

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".

Berikut ini adalah tabel hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan Kerja karyawan :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Admin (Jurnal Sosiohumaniora Vol 8 No 2)	2009	Statistik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasi serta Produktivitas Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Statistik pekerjaan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta produktivitas karyawan	Metode yang digunakan penulis dan peneliti sama dengan menggunakan metode Deskriptif dan pendekatan kuantitatif	Peneliti dalam pengujian hipotesis menggunakan parsial dan simultan sedangkan penulis menggunakan uji t
2.	Drs. Herlan Suherlan MM (Jurnal Pariwisata-STP Bandung)	2008	Pengaruh Program Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifkan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Peneliti mengubah data dari ordinal ke interval dengan menggunakan MSI sedangkan penulis juga menggunakan MSI	Peneliti dalam melakukan penarikan sampel menggunakan sensus sedangkan penulis menggunakan teknik probability sampling dengan jenis propotionate stratified random sampling (sampel acak berstrata)

3.	Ari Yustinus Hendro (Jurnal, Unika Atma Jaya)	2004	Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GS Battery, Inc	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis menyatakan terdapat hubungan signifikan dan positif antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan	Penulis dan peneliti dalam Skoring kuisioner menggunakan skala Likert	Peneliti sampelnya menggunakan simple random sampling sedangkan penulis menggunakan propotionate stratified random sampling dan peneliti metode analisisnya menggunakan korelasi rank spearman sedangkan penulis menggunakan korelasi pearson dengan menggunakan MSI
3.	Ila Kholila (Jurnal, Universitas Komputer Indonesia)	2008	Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Bita Enarcon Engineering Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja	Variabel independen dan variabel dependen peneliti sama dengan penulis	Peneliti Teknik perhitungan validitas dan realibilitas kuisioner menggunakan SPSS 11,5 for windows sedagkan penulis menggunakan SPSS 12,0 for windows

Pada penelitian yang dilakukan oleh Admin (2009) dengan judul Statistik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasi serta Produktivitas Karyawan menunjukan bahwa Hubungan antara Statistik pekerjaan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta produktivitas karyawan menunjukan hubungan yang signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan Admin

(2009) Peneliti dalam pengujian hipotesis menggunakan parsial dan simultan sedangkan penulis menggunakan uji t. Persamaan penelitian ini dengan Admin yaitu metode yang digunakan penulis dan peneliti sama dengan menggunakan metode Deskriptif dan pendekatan kuantitatif.

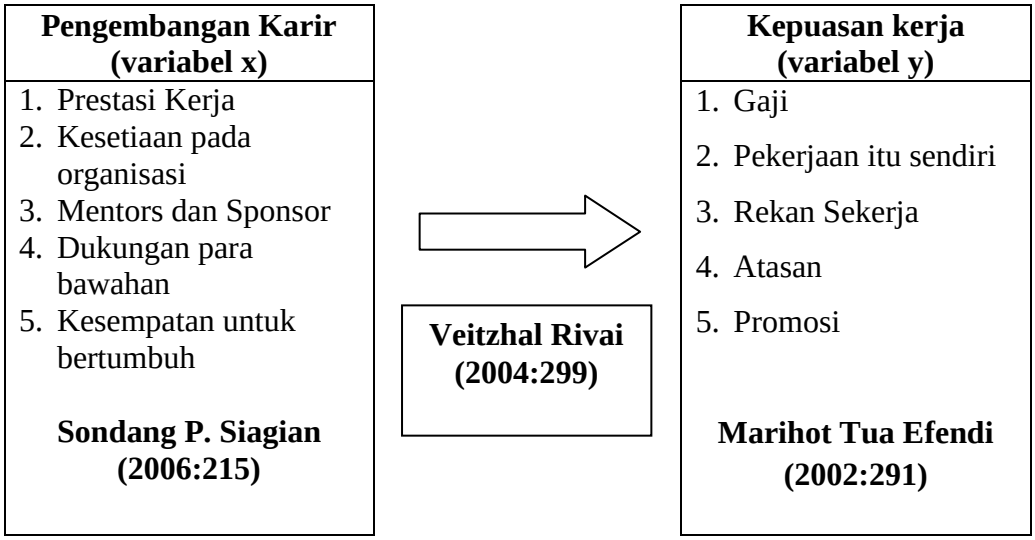
Pada penelitian yang dilakukan oleh Drs. Herlan Suherlan MM (2008) dengan judul Pengaruh Program Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat terdapat hubungan yang positif signifkan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan Drs. Herlan Suherlan MM (2008) Peneliti dalam melakukan penarikan sampel menggunakan sensus sedangkan penulis menggunakan teknik probability sampling dengan jenis propotionate stratified random sampling (sampel acak berstrata). Persamaan penelitian ini dengan Drs. Herlan Suherlan MM (2008) Peneliti mengubah data dari ordinal ke interval dengan menggunakan MSI sedangkan penulis juga menggunakan MSI

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ari Yustinus Hendro (2004) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GS Battery, Inc, hasil penelitian menunjukan pengembangan karir dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan Ari Yustinus Hendro (2004) Peneliti sampelnya menggunakan simple random sampling sedangkan penulis menggunakan propotionate stratified random sampling dan peneliti metode analisisnya menggunakan korelasi rank spearman sedangkan penulis

menggunakan korelasi pearson dengan menggunakan MSI. Persamaan penelitian ini dengan Ari Yustinus Hendro (2004) Skoring kuisioner menggunakan skala Likert.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ila Kholila (2008) dengan judul Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Bita Enarcon Engineering Bandung, hasil penelitian menunjukan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan Ila Kholila (2008) Peneliti Teknik perhitungan validitas dan realibilitas kuisioner menggunakan SPSS 11,5 for windows sedagkan penulis menggunakan SPSS 12,0 for windows. Persamaan penelitian ini dengan Ila Kholila (2008) Variabel independen dan variabel dependen peneliti sama dengan penulis.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dikemukakan bahwa karyawan yang memiliki pengembangan karir lebih tinggi akan berdampak pada terciptanya kepuasan kerja yang optimal. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan paradigma mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian
Bagan Kerangka Pemikiran Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:221) hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta teori yang menghubungkan kedua variabel tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis “Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung”.