BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

Gubernur Jenderal G.W Baron Van Inhof mendirikan kantor pos yang pertama kali dan membentuk Jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (PTT) di Batavia pada tanggal 26 Agustus 1746. Pada tanggal 27 September 1945 Angkatan Muda PTT (AMPTT) mengambil alih Kantor Pusat PTT di Bandung dari Pemerintahan Militer Jepang. Tanggal tersebut juga menjadi Hari Bukti Postel.

Bidang usaha PT. Pos Indonesia bergerak dibidang jasa. Jasa yang dihasilkan antara lain : Customers Clearance, EMS (Electronic Mail Service), Kargo Point to Point, Kargo Post (Paket Pos Optimal), Kios Pos, Management Inventory, Marking and labeling / praposting, Paket Pos, Paket Pos International, Paket Pos Kilat Khusus (PPKH), Pos Express, SMS-POS, Surat Elektronik (Ratron) simpati, Surat Elektronik (Ratron) Lebaran, Surat Pos Kilat Khusus (SKK), Sytem Online Payment Post (SOPP) dan lain-lain.

Saat jawatan PTT di anggap telah memenuhi persyaratan untuk dapat Peraturan Pengganti Undang-Undang No 19 Tahun 1960, maka Jawatan PTT diubah statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) berdasarkan Peraturan Pemerintah No.24 Tahun 1961. Agar dalam mengembangkan usahanya dapat diperoleh kebebasan bergerak yang lebih luas selanjutnya PN Postel dipecah menjadi dua badan usaha, masing-masing PN Pos

dan Giro, dan PN Telekomunikasi berdasarkan PP No.29 Tahun 1965 dan PP No.30 Tahun 1965. Status PN Pos dan Giro kemudian di ubah menjadi Perum Pos dan Giro berdasarkan PP No.9 Tahun 1978, yang kemudian disempurnakan berdasarkan PP No.24 Tahun 1984. Akhirnya untuk dapat menghadapi perkembangan dunia usaha yang semakin marak dan penuh dengan persaingan yang semakin ketat, maka diubahlah status Perum Pos dan Giro menjadi PT Pos Indonesia (Persero) yang dilaksanakan berdasarkan PP No.5 Tahun 1995 tanggal 27 Februari 1995. Perubahan status tersebut secara efektif berlaku pada tanggal 20 Juni 1995.

4.1.1.1. Visi

PT. Pos Indonesia adalah menjadi penyedia sarana komunikasi di kelas dunia dalam bentuk layanan yang profesional dan paripurna, serta peduli terhadap lingkungan sehingga mampu berkembang dengan konsep bisnis yang sehat.

4.1.1.2. Misi

1. Memperlancar komunikasi bagi manusia dan memperlancar penyelenggaraan guna menunjang peningkatan pembangunan nasional dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa didalam negeri dan antar bangsa
2. Menyediakan sarana komunikasi yang handal dan terpecaya bagi masyarakat guna menunjang pembangunan nasional.
3. Mengembangkan usaha yang bertumpu pada peningkatan mutu pelayanan melalui ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat guna mencapai kepuasan pelanggan serta memberi nilai tambah yang optimal bagi karyawan, masyarakat dan mitra kerja.

PT. Pos Indonesia akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu layanan yang beorientasi pada kepuasan langganan dengan efisiensi dan efektivitas sumber kilmu pengetahuan dan teknologi.

4.1.2 Struktur Organisasi

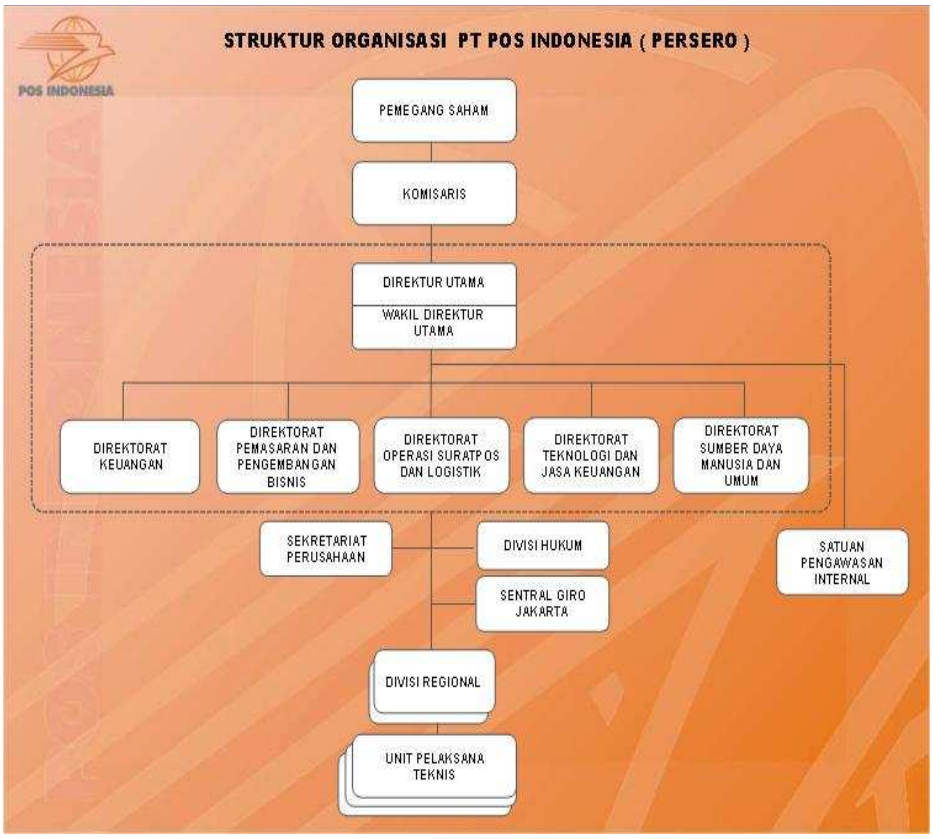
PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di lingkungan Departemen Perhubungan, di pimpin oleh suatu direksi yang bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Bentuk struktur yang digunakan PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung adalah bentuk *Line and Staf Organization* (Garis dan staf), bentuk ini biasanya digunakan pada perusahaan-perusahaan besar yang memiliki kesatuan perintah. Struktur organisasi PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (PERSERO) Banundg Nomor 28A/RIRUT/ 1999 tentang organisasi, disusun dalam tiga tingkatan, yaitu tingkat pusat, tingkat daerah, dan tingkat unit pelaksana teknis.

Organisasi tingkat pusat terdiri atas :

1. Direksi
2. Direktorat Operasi
3. Direktorat perencanaan, Teknis dan Sarana
4. Direktorat Keuangan
5. Direktorat Sumber Daya Manusia
6. Satuan Pengawas Intern
7. Sekretariat Perusahaan

8. Pusat Penelitian dan Pengembangan

Adapun struktur organisasi pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) secara jelas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

4.1.3 Deskripsi Tugas

Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi tingkat pusat :

1. Direksi
   a. Memimpin, mengurus dan mengelola perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan serta senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

b. Menyiapkan rencana jangka panjang serta rencana kerja dan anggaran tahunan perusahaan.
c. Mengangkat dan memberhentikan pegawai perseroan sesuai dengan peraturan kepegawaian.
d. Menetapkan gaji, pensiun/jaminan hari tua dan penghasilan lain bagi para pegawai perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi perusahaan.
e. Memberikan segala keterangan tentang keadaan dan jalannya perusahaan, baik dalam bentuk laporan tahunan, maupun laporan berkala menurut cara dan waktu yang telah ditentukan dalam anggaran dasar perusahaan.

2. Direktorat Operasi
   a. Membina dan mengendalikan kegiatan pelayanan jasa komunikasi, logistic serta jasa keuangan/keagenan dan filateli, baik untuk hubungan dalam negeri maupun luar negeri.
   b. Membina dan mengembangkan operasi pelayanan serta jaringan unit dan titik layanan.
   c. Mengendalikan dan mengelola kegiatan usaha bisnis pelayanan jasa.
   d. Menetapkan jaringan lalu lintas pos dan jaringan layanan serta kebijakan penetapan modal transportasi serta pengembagnag fasilitas fisik pelayanan.
3. Direktorat Perencanaan, Teknik dan Sarana
   a. Melakukan pembinaan dan penyelenggaraan kegiatan perencanaan strategis serta pengelolaan dan pengolahan data.

b. Menetapkan kebijakan dan analisis kebutuhan teknologi dan sarana kebutuhan teknologi.
c. Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan Direktorat Perencanaan, Teknik dan Sarana.

4. Direktorat Keuangan
   a. Melakukan pengendalian keuangan perusahaan meliputi penetapan dan pengembangan kebijaksanaan sistem dan prosedur akuntansi keuangan anggaran dan investasi serta struktur biaya dan harga pokok industri.
   b. Melakukan pengelolaan keuangan melliputi penetapan pengembangan kebijaksanaan pengelolaan keuangan, pengelolaan kas dan pengendalian penyertaan modal karyawan.
5. Direktorat Sumber Daya Manusia
   a. Melakukan pengelolaan dan penyelenggaraan pelatihan sumber daya manusia.
   b. Melakukan perencanaan dan pengembangan pengorganisasian dan sistem manajemen.
   c. Melakukan pengelolaan kesejahteraan.
6. Satua Pengawas Intern (SPI)
   a. Melakukan pemeriksaan, pengujian dan penilaian terhadap pengendalian manajemen, peningkatan pengekonomisan, keefesienan dan keefektifan.
   b. Melakukan pemeriksaan, pengjian dan penilaian terhadap pengolahan dan pertanggung jawaban keuangan serta kinerja usaha.

c. Melakukan pengkoordinasian pengelolaan tugas pemeriksaan serta melaksanakan tata usaha dan rumah tangga pengawasan intern.

7. Sekretaris Perusahaan
   a. Melakukan penyelenggaraan kesekretaritan Direktur Utama, Pengkoordinasian dan penyajian informasi perusahaan.
   b. Melakukan penyelenggaraan hubungan masyarakat dan keprotokolan.
   c. Melakukan penelahaan perundang-undangan, penanganan masalah hukum dan perikatan.
   d. Melakukan penyelenggaraan hubungan kerjasama luar negeri/internasional.
   e. Melakukan penyelenggaraan dan pengelolaan rumah tangga kantor pusat.
8. Pusat Perencanaan dan Penelitian Terapan
   a. Melakukan penyelenggaraan dan/atau pengelolaan kegiatan penelitian terapan, baik dalam bidang opeerasi maupun non operasi yang tidak dapat memberikan manfaat yang layak bagi perusahaan guna menunjang keberhasilan perusahaan.
   b. Melakukan penyelenggaraan kerjasama teknik dan proyek.

4.1.4 Aspek Kegiatan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

Pada dasarnya usaha-usaha yang dilaksanakan oleh kantor Pos Indonesia meliputi usaha pokok dan usaha penunjang serta aneka layanan dan pelayanan usaha pos. Usaha pokok Pos terdiri dari :

1. Layanan Fisik
   a. Layanan Surat Pos
   b. Layanan Paket Pos
   c. Layanan Keuangan
   d. Layanan Filateli
2. Layanan elektronik dengan Wasantara-Net (W-NET) sebagai tulang punggungnya, untuk menyajikan fasilitas-fasilitas :
   a. Internet :
      1). Surat elektronik (E-MAIL)
      2). Warung Pos Elektronik (Warposnet)
      3). Internet untuk jaringan korporasi (Coorporate Net working)
   b. Elektronik Data Interchange (EDI) untuk membantu jaringan komunikasi berbagai data, antara lain :
      1. Surat bisnis elektronik (SBE) :
         a. Direct mail
         b. Weselpos elektronik
         c. Advertansi elektronik
         d. Internet hibrida

2. Usaha penunjang terdiri dari :
    a. Penyewaan ruang atau tempat
    b. Usaha transportasi
    c. Freight and forwading
    d. Belanja lewat pos

c. Berbagai layanan keagenan (pelayanan jasa keagenan yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia untuk kepentingan pihak ketiga), yang meliputi :
    1. Penabungan dan pembayaran untuk Bank Tabungan Negara (BTN)
    2. Takesra dan Kukesra
    3. Pembayaran telepon
    4. Pembayaran pajak-pajak
    5. Pemotongan pensiun eks bank kreditur
    6. Pembayaran pensiun TASPEN dan ASABRI
    7. Penjualan benda untuk direktorat pajak

Layanan Pos terdiri dari :

1. Surat Pos

Merupakan layanan standar pengiriman berita yang tersedia semua kantor pos dengan tarif seragam, baik untuk perhubungan di dalam maupun di luar negeri. Jenis surat pos antara lain : Surat, Kartu Pos, Warkat Pos, Barang cetakan, Majalah sekogram (braille) dan bungkusan.

2. Surat Kilat

Merupakan layanan kiriman Pos dalam negeri yang menjangkau seluruh Indonesia dengan skala prioritas kecepatan dalam penyaluran dan pengantarnya.

3. Surat Kilat Khusus (SKH)

Merupakan layanan yang terdokumentasi sebagai solusi tepat kiriman pos dalam negeri sehingga dapat dilakukan jejak guna mengetahui status kiriman. Jaringan SKH tersebar di 22 kota di Indonesia dengan waktu tempuh 24 jam sampai 48 jam.

4. Ratron

Merupakan layanan surat elektronik yang merupakan hibrida atau surat secara fisik dengan kombinasi transmisi data melalui jaringan telekomunikasi. Hasil transper data berupa copy naskah asli akan diantar kepada alamat penerima.

5. Express Mail Service (EMS)

Merupakan layanan pengiriman berita atau barang sebagai solusi tepat kiriman pos internasional dengan fasilitas jejak lacak guna mengetahui status kiriman. Jaringan EMS tersebar di 46 negara terkemuka dengan waktu tempuh antara satu sampai dengan tiga hari.

6. Ratron Simpati

Merupakan layanan surat elektronik untuk bebagai ucapan simpati. Hasil transper data berupa pesan pribadi dalam bentuk surat ataupun kartu ucapan akan diantarkan ke alamat yang akan dituju.

7. Surat Bisnis Elektronik (SBE)

Merupakan layanan hibrida antara transmisi data elektronik dengan fisik surat pos. Jenis layanan ini sangat cepat untuk pengiriman surat atau berbagai jenis tagihan dalam jumlah besar sehingga merupakan solusi korespondensi misal : Layanan SBE sementara baru terdapat disentral pengolahan pos Jakarta.

8. Wesel Pos

Merupakan layanan transper uang sebagai solusi kiriman uang keseluruh Indonesia.

Tersedia beberapa jenis layanan tambahan untuk wesel pos yang terdiri dari :

a. Wesel Kilat

b. Wesel Kilat Khusus

c. Wesel pos elektronik (Westron)

d. Wesel pos berlangganan

e. Wesel pos luar negeri ke dari beberapa Negara

9. Giro Pos

Merupakan layanan keuangan untuk penampungan, penyimpanan dan pembayaran berbagai transaksi, baik untuk pemegang rekening perorangan maupun perusahaan atau keperluan bisnis di seluruh Indonesia.

10. Cek Pos Wisata (CPW)

Merupakan layanan keuangan sebagai dana perjalanan karena dapat di uangkan di semua kantor pos. Tersedia beberapa harga nominal CPW mulai dari Rp 10.000 sampai dengan Rp 25.000. Beberapa hotel, travel biro dan tempat-tempat lainnya yang telah menerima CPW sebagai alat pembayaran.

11. Paket Pos

Merupakan layanan untuk pengiriman barang yang dapat dilakukan di semua kantor pos baik untuk perhubungan domestik maupun internasional, terdiri dari :

a. Paket pos darat atau laut untuk perhubungan darat atau laut

b. Paket pos udara untuk perhubungan udara

12. Filateli

Merupakan upaya peningkatan kualitas dan memperkaya kazanah hobi mengumpulkan perangko atau filateli, telah dikembangkan pula produk-produk filateli yang lebih atraktif dengan tema penerbitan bervariasi. Filateli adalah benda koleksi yang banyak diminati para penggemarnya, maka usaha bisnis filateli telah ditangani oleh satu divisi agar lebih fleksibel dan akrab dalam melangkah bersama filateli dalam masyarakat.

13. Belanja Lewat Pos (BLP)

Merupakan solusi belanja jarak jauh berbagai produk. Manfaat bagi konsumen adalah mendapatkan produk-produk pilihan dengan harga yang sama diseluruh Indonesia. Deksripsi dan ilustrasi produk digelar dalam satu brosur yang diterbitkan secara berkala. BLP dapat langsung mengakses pasar nasional tanpa harus membangun jaringan distribusi sendiri.

14. Pos Plus

Merupakan layanan dengan nilai tambah yang dikemas melalui sarana pelayanan pos plus sehingga layanan pos lebih "*customized*" sesuai dengan kebutuhan pelanggan, terdiri dari :

a. Kiriman hari ini sampai (KHIS)
b. Kiriman esok sampai (KES)
c. Penangan khusus atas kiriman

15. Wasantara Net (W-NET)

Merupakan layanan pertukaran informasi melalui internet sebagai solusi komunikasi baik untuk lingkup dalam maupun luar negeri.

16. Pos Serba Ada (Poserba)

Merupakan pengembangan fasilitas pelayanan fisik kantor pos dengan mengacu pada konsep "*one stop shopping*". Hadir untuk melayani tuntas segala kebutuhan tentang pos yang dikemas dalam tatanan arus untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi setiap pengunjung yang datang. Poserba menyediakan semua kebutuhan yang berhubungan dengan pos dan berbagai alat tulis termasuk kartu ucapan dan benda filateli dalam kemasan khusus. Poserba berada baik di kantor pos maupun di tempat yang lain yang strategis.

17. Pos Pemasaran Keliling

Merupakan perekayasaan kapasitas layanan pengantar pos yang lain selain mengantarkan kiriman pos juga ditambah dengan pelayanan kebutuhan pos lainnya seperti penjualan benda pos dan materai, penerimaan kiriman pos, dan lain-lain sehingga lebih mendekatkan kepada layanan pos pada masyarakat. Posarling hadir mengunjungi masyarakat setiap hari dengan sepeda motor dan seragam khas serta di lengkapi dengan bunyi melodi yang menandai kehadiran porsaling yang siap untuk memberikan layanan pos.

18. Hallo Pos 161

Merupakan kemudahan untuk dapat menghubungi kantor pos melalui saluran pos melalui saluran telepon yang praktis yang diwujudkan dalam Hallo Pos 161 yang merupakan media informasi dan layanan pos. Pelayanan ini bertujuan agar pelanggan hemat waktu dan biaya serta merupakan upaya untuk selalu dekat dengan jangkauan pelayanan pos.

4.1.5 Karakteristik Responden

Profil responden ini bertujuan untuk mengetahui keadaan dan latar belakang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada 81 responden sebagai populasi keseluruhan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dalam penelitian ini responden dikelompokkan ke dalam 4 (Empat) kelompok yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui profil responden berdasarkan Jenis Kelamin, dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	53	65%
2	Perempuan	28	35%
	Total	**81**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel di atas dan dari penelitian yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat diambil sampel sebanyak 81 yang terdiri 65 % Laki-laki dan 35 % Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu berjenis kelamin Laki-Laki. Alasannya karena di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung tersebut yang dibutuhkan untuk tenaga operasional adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui profil responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	6	7,5%
2	26 - 35 Tahun	22	27,5%
3	36 - 45 Tahun	34	41,97%
4	46 - 55 Tahun	19	23,75%
	Total	**81**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berusia antara 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 27,5%, kemudian berusia 36 - 45 tahun sebanyak 34 orang atau 41,97%, kemudian berusia 46 - 55 tahun sebanyak 19 orang atau 23,75% serta kurang dari 25 tahun sebanyak 6 orang atau 7,5%. Jadi sebagian besar karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 36-45 tahun, dikarenakan usia 36 - 45 tahun adalah pada umumnya karyawan sudah matang secara emosional.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui profil responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	0	0.00
2	SMP	0	0.00
3	SMA	12	15%
4	Diploma	47	58,75%
5	Sarjana	22	27,16%
	Total	**81**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 22 orang atau 27,16% kemudian Diploma sebanyak 47 orang atau 58,75%, SMA sebanyak 12 orang atau 15% dan tidak ada seorang pun yang memiliki pendidikan SD dan SMP. Jadi sebagian besar karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang menjadi responden dalam penelitian ini pendidikan terakhirnya adalah Diploma. Ini dikarenakan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung lebih meningkatkan kualitas pekerjaan maka dibutuhkan pegawai yang professional, terampil, berkualitas, berpengetahuan dan berwawasan luas.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui profil responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	9	11,25%
2	6 - 15 Tahun	14	17,5%
3	16 - 25 Tahun	23	28,39%
4	26 - 35 Tahun	29	36,25%
5	> 36 Tahun	6	7,5%
	Total	**81**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 9 orang atau 11,25% kemudian 6 - 15 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 17,5%, 16 - 25 tahun sebanyak 23 orang atau 28,39%, 26 - 35 tahun sebanyak 29 orang atau 36,25% dan masa kerja > 41 tahun sebanyak 6 orang atau 7,5%. Mayoritas berada pada pengalaman kerja 26 - 35 tahun, dikarenakan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dikarenakan loyalitas karyawan pada perusahaan sangat tinggi.

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Pengembangan Karir pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang diperoleh dengan memberikan penilaian atas jawaban responden yang diisi oleh 81 orang yang terdiri dari beberapa bagian pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung, dimana untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel - variabel yang diteliti, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Adapun perhitungan yang dilakukan adalah mengacu pada setiap indikator yang ada pada variabel - variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya, maka pembahasan mengenai bagaimana Pengembangan Karir pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung dan Bagaimana Kepuasan kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian ini, variabel pengembangan karir digali melalui 5 (lima) indikator, yakni prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, Mentors dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh. Setiap item pernyataan merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor jawaban sangat setuju 5 (lima), setuju (4), ragu-ragu 3 (tiga), tidak setuju 2 (dua), sangat tidak setuju 1 (satu). Skor tersebut menunjukkan bagaimana tingkat kekuatan pengembangan karir pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang ditunjukkan oleh 5 (lima) indikator tersebut.

Hasil pengolahan data untuk variabel pengembangan karir pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% skor aktual	Kriteria
Prestasi Kerja					
1	Pengembangan karir sesuai prestasi kerja yang diberikan	336	405	83,0%	Baik
2	Perhatian atasan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki	307	405	75,8%	Baik
Sub Total		643	810	79,4%	Baik
Kesetiaan Pada Organisasi					
3	sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan	321	405	79,3%	Baik
4	pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja	337	405	83,2%	Baik
Sub Total		658	810	81,2%	Baik
Mentors & Sponsor					
5	bimbingan karier yang diberikan oleh perusahaan	332	405	82,0%	Baik
6	pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan	345	405	85,2%	Sangat Baik
Sub Total		677	810	83,6%	Baik
Dukungan Para Bawahan					
7	hubungan atau interaksi bawahan dengan atasan	293	405	72,3%	Baik
8	Dukungan bawahan terhadap atasan	327	405	80,7%	Baik
Sub Total		620	810	76,5%	Baik
Kesempatan Untuk Bertumbuh					
9	Kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir	327	405	80,7%	Baik
10	Perusahaan mengadakan program pelatihan	335	405	82,7%	Baik
Sub Total		**662**	**810**	**81,7%**	**Baik**
Total		**3260**	**4050**	**80,5%**	**Baik**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Hasil skoring pada tabel 4.5 di atas, menunjukan bahwa Pengembangan Karir pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung , secara total berada dalam kategori Baik dengan mendapat skor 80,5%. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Pengembangan Karir dapat dilihat sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai prestasi kerja berkaitan dengan seberapa besar prestasi kerja, yang ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 dan Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.6
Pengembangan karir sesuai prestasi kerja yang diberikan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	21,25%
Setuju	59	72,84%
Ragu-ragu	5	6,25%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator prestasi kerja yang ditetapkan perusahaan setuju pengembangan karir karyawan, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (72,84%). Artinya, pengembangan karir karyawan sesuai prestasi kerja yang dimiliki, kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berprestasi kerja baik akan diberi kesempatan untuk mengembangkan karir ke jenjang yang lebih tinggi.

Tabel 4.7
Perhatian atasan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	12	15,00%
Setuju	42	51,85%
Ragu-ragu	25	31,25%
Tidak Setuju	2	2,50%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan setuju dengan perhatian atasan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (51,85%). Artinya, perhatian atasan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, dengan demikian para karyawan yang berprestasi kerja baik akan mendapat kesempatan mengembangkan karirnya lebih tinggi.

2. Kesetiaan pada Organisasi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kesetiaan pada organisasi berkaitan dengan seberapa besar kesetiaan pada organisasi, yang ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.8 dan Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.8
Sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	21,25%
Setuju	48	60,00%
Ragu-ragu	12	14,81%
Tidak Setuju	4	5,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (60,00%). Artinya, sampai saat ini keinginan

karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan masih terus berjalan karena mereka merasa nyaman bekerja pada perusahaan.

Tabel 4.9
Pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	22	27,50%
Setuju	50	62,50%
Ragu-ragu	9	11,11%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (62,50%). Artinya, sampai saat ini karyawan bekerja sesuai dengan masa kerja dan karyawan yang lebih lama bekerja serta memiliki prestasi yang baik akan lebih diprioritaskan.

3. Mentors & Sponsor

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Mentors & Sponsor berkaitan dengan seberapa besar Mentors & sponsor, yang ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.10 dan Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.10
Bimbingan karir yang diberikan perusahaan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	21,25%
Setuju	55	67,90%
Ragu-ragu	9	11,25%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator bimbingan karir yang diberikan perusahaan, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (67,90%). Artinya, bimbingan karir yang diberikan perusahaan sampai saat ini masih berjalan karena karyawan membutuhkan masukan-masukan agar karir bekerjanya dapat meningkat.

Tabel 4.11
Pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	24	30,00%
Setuju	54	66,67%
Ragu-ragu	3	3,75%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (66,67%). Artinya, pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan masih diterapkan untuk

mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang baru sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Dukungan Para Bawahan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dukungan para bawahan berkaitan dengan seberapa besar dukungan para bawahan, yang ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.12 dan Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.12
Hubungan atau interaksi bawahan dengan atasan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	9	11,25%
Setuju	37	45,68%
Ragu-ragu	30	37,50%
Tidak Setuju	5	6,25%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator hubungan atau interaksi bawahan dengan atasan, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (45,68%). Artinya, hubungan atau interaksi bawahan dengan atasan terjalin dengan baik karena akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga prestasi kerja yang diraih akan maksimal dan memudahkan atasan memberikan penilaian prestasi kerja untuk bawahannya.

Tabel 4.13
Dukungan bawahan terhadap atasan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	21,25%
Setuju	52	64,20%
Ragu-ragu	10	12,50%
Tidak Setuju	2	2,50%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator dukungan bawahan terhadap atasan, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (64,20%). Hal ini menunjukkan bawahan memberikan dukungan penuh kepada atasan, dukungan bawahan sangat diperlukan oleh atasan karena proses pengembangan karir seseorang tanpa adanya dukungan para bawahan seseorang akan sulit menggapai karir yang diinginkan.

5. Kesempatan untuk bertumbuh

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dukungan para bawahan berkaitan dengan seberapa besar dukungan para bawahan, yang ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.14 dan Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.14
Kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	12	15,00%
Setuju	60	74,07%
Ragu-ragu	9	11,25%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (74,07%). Artinya, kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir sangat terbuka karena perusahaan dalam memberikan kesempatan untuk berkarir sudah cukup andil dan kesempatan tersebut diberikan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali.

Tabel 4.15
Perusahaan mengadakan program pelatihan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	19	23,75%
Setuju	54	66,67%
Ragu-ragu	8	10,00%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator perusahaan mengadakan program pelatihan, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (66,67%). Artinya, perusahaan sampai saat ini masih mengadakan program pelatihan karena untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan dalam bekerja sedangkan perusahaan berharap dengan memberikan pelatihan kepada para karyawan akan bekerja dengan lebih baik lagi.

4.2.2 Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

Untuk mengetahui tentang deskripsi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung, maka dapat diketahui melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencakup beberapa indikator.

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja karyawan diolah melalui 5 (lima) indikator, yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan dan promosi. Setiap item pernyataan merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju adalah 5 (lima), untuk jawaban setuju adalah 4 (empat), untuk jawaban ragu-ragu adalah 3 (tiga), untuk jawaban tidak setuju adalah 2 (dua), untuk jawaban sangat tidak setuju 1 (satu), skor tersebut menunjukan bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang ditunjukkan oleh 5 (lima) indikator tersebut.

Hasil pengolahan data untuk variabel kepuasan kerja karyawan ditunjukan Tabel 4.16 di bawah ini :

Tabel 4.16
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% skor aktual	Kriteria
Gaji					
1	Gaji yang diterima sesuai pekerjaan	322	405	79,5%	Baik
2	Gaji yang diterima tepat waktu	303	405	74,8%	Baik
Sub Total		**625**	**810**	**77,2%**	**Baik**
Pekerjaan itu sendiri					
3	pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keahlian dan pengalaman	332	405	82,0%	Baik
4	pekerjaan yang dimiliki karyawan sesuai keinginan	324	405	80,0%	Baik
Sub Total		**656**	**810**	**81,0%**	**Baik**
Rekan Sekerja					
5	Hubungan dengan rekan kerja	332	405	82,0%	Baik
6	Kerjasama dengan rekan kerja	329	405	81,2%	Baik
Sub Total		**661**	**810**	**81,6%**	**Baik**
Atasan					
7	atasan memberikan tugas kepada bawahannya	331	405	82,0%	Baik
8	atasan memberikan bimbingan kepada bawahannya	319	405	78,8%	Baik
Sub Total		**651**	**810**	**80,4%**	**Baik**
Promosi					
9	Pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	334	405	82,5%	Baik
10	Kesempatan karyawan mendapatkan kenaikan jabatan	326	405	80,5%	Baik
Sub Total		**660**	**810**	**81,5%**	**Baik**
Total		**3253**	**4050**	**80,3%**	**Baik**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Hasil skoring pada tabel 4.16 di atas, menunjukan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung , secara total berada dalam kategori Baik dengan mendapat skor 80,3%. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Gaji

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gaji berkaitan dengan seberapa besar gaji, yang ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.17 dan Tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.17
Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	16	20,00%
Setuju	49	60,49%
Ragu-ragu	14	17,50%
Tidak Setuju	2	2,50%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (60,49%). Artinya, sampai saat ini gaji yang diterima karyawan sesuai dengan standar pemerintah dilihat dari golongan, masa kerja.

Tabel 4.18
Gaji yang diterima tepat waktu

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	13	16,25%
Setuju	37	46,25%
Ragu-ragu	28	34,57%
Tidak Setuju	3	3,75%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator gaji yang diterima tepat waktu, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (46,25%). Artinya, gaji yang diterima karyawan sampai saat ini selalu tepat waktu tanpa ada keterlambatan.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan seberapa besar pekerjaan itu sendiri, yang ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.19 dan Tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.19
Pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keahlian dan pengalaman

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	21,25%
Setuju	57	70,37%
Ragu-ragu	5	6,25%
Tidak Setuju	2	2,50%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keahlian dan pengalaman, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (70,37%). Artinya, pekerjaan yang dimiliki karyawan sampai saat ini masih sesuai dengan keahlian dan pengalamannya sehingga memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.20
Pekerjaan yang dimiliki karyawan sesuai keinginan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	12	15,00%
Setuju	59	72,84%
Ragu-ragu	8	10,00%
Tidak Setuju	2	2,50%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator pekerjaan yang dimiliki karyawan sesuai keinginan, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (72,84%). Artinya, pekerjaan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

3. Rekan Sekerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai rekan sekerja berkaitan dengan seberapa besar rekan sekerja, yang ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.21 dan Tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 4.21
Hubungan dengan rekan kerja

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	20,99%
Setuju	55	67,90%
Ragu-ragu	9	11,11%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator hubungan dengan rekan kerja, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (67,90%). Artinya, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan harmonis dan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga hubungan yang harmonis ini dapat menciptakan suasana yang menyenangkan.

Tabel 4.22
Kerjasama dengan rekan kerja

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	21,25%
Setuju	56	69,14%
Ragu-ragu	4	5,00%
Tidak Setuju	4	5,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator kerjasama dengan rekan kerja, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (69,14%). Artinya, kerjasama dengan rekan kerja terjalin dengan baik sehingga membuat pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan hasilnya memuaskan.

4. Atasan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai atasan berkaitan dengan seberapa besar atasan, yang ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.23 dan Tabel 4.24 berikut ini:

Tabel 4.23
Atasan memberikan tugas kepada bawahannya

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	21,25%
Setuju	56	69,14%
Ragu-ragu	7	8,75%
Tidak Setuju	1	1,25%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator atasan memberikan tugas kepada bawahannya, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (69,14%). Artinya, atasan memberikan tugas kepada bawahannya dengan adil sehingga tercipta kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.24
Atasan memberikan bimbingan kepada bawahannya

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	11	13,75%
Setuju	55	67,90%
Ragu-ragu	14	17,50%
Tidak Setuju	1	1,25%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator atasan memberikan bimbingan kepada bawahannya, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (67,90%). Artinya, atasan memberikan bimbingan kepada bawahannya apabila karyawan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan akan membuat karyawan tidak merasa tertekan dalam menyelesaiakn pekerjaannya.

5. Promosi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai promosi berkaitan dengan seberapa besar promosi, yang ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.25 dan Tabel 4.26 berikut ini:

Tabel 4.25
Pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	21,25%
Setuju	57	70,37%
Ragu-ragu	7	8,75%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (70,37%). Artinya, karyawan yang berprestasi kerja dengan baik maka perusahaan memberikan prioritas untuk dipromosikan.

Tabel 4.26
Kesempatan karyawan mendapatkan kenaikan jabatan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	12	15,00%
Setuju	60	74,07%
Ragu-ragu	8	10,00%
Tidak Setuju	1	1,25%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**81**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2010

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui pandangan responden PT. POS Indonesia (Persero) Bandung terhadap indikator kesempatan karyawan mendapatkan kenaikan jabatan, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (74,07%). Artinya, kesempatan karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan sangat berpeluang karena setiap karyawan memiliki hak yang sama.

4.2.3 Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

Semakin baik Pengembangan karir maka kepuasan kerja karyawan diharapkan juga akan makin baik. Berdasarkan hasil penelitian maka akan diuji analisis Pengembangan karir pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Skala pengukuran data hasil penelitian (skala ordinal), maka untuk menguji analisis pengembangan karir pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan akan digunakan regresi linier sederhana, korelasi pearson, koefisien determinasi dan kemudian dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan.

4.2.3.1 Regresi Linier Sederhana

Perhitungan Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara Pengembangan karir (x) dan Kepuasan Kerja Karyawan (y). Hasilnya dapat diperoleh dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Pengembangan Karir

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun formulasi yang digunakan untuk mencari nilai a dan b masing-masing sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum X^2 \sum Y - \sum X \sum XY}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2} \qquad b = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

Maka :

$$a = \frac{\sum X^2 \sum Y - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(74350{,}436)\,(2639{,}563) - (2410{,}470)\,(80831{,}364)}{(81)\,(74350{,}436) - (2410{,}470)^2}$$

$$a = \frac{196252667{,}9 - 194841585{,}2}{6022385{,}278 - 5810366{,}011}$$

$$a = \frac{1411082{,}65}{212019{,}2669}$$

$$a = 6{,}656$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(81)\,(80831{,}364) - (2410{,}470)\,(2639{,}563)}{(81)\,(74350{,}436) - (2410{,}470)^2}$$

$$b = \frac{(6547340{,}508) - (6362587{,}938)}{(6022385{,}278) - (5810366{,}011)}$$

$$b = \frac{184752{,}571}{212019{,}267}$$

$$b = 0{,}871$$

Tabel 4.27
Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,656	1,537		4,331	,000
	X	,871	,051	,888	17,179	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada tabel 4.27 di atas, diperoleh persamaan regresi 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.

4.2.3.2 Koefisien Korelasi Pearson

Perhitungan korelasi menggunakan korelasi pearson digunakan untuk menganalisis data interval. Karena data penelitian yang di dapat oleh penulis merupakan data yang berbentuk ordinal maka data tersebut dirubah terlebih dahulu dengan menggunakan MSI (*Methods Successive Interval*). Hal ini dapat diperoleh dengan rumus :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Keterangan:

r = Nilai Korelasi Pearson
ΣX = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X
ΣY = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y
ΣXY = Jumlah dari Hasil Kali Pengamatan Variabel X dan Variabel Y
ΣX^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel X yang Telah Dikuadratkan
ΣY^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel Y yang Telah Dikuadratkan

Maka :

$$r = \frac{(81)(80831{,}364)\text{-}(2410{,}470)(2639{,}563)}{\sqrt{(81)(74350{,}436) - (2410{,}470)^2][(81)(88535{,}564) - (2639{,}563)^2]}}$$

$$r = \frac{184752{,}571}{\sqrt{43270416998}}$$

$$r = \frac{184752{,}571}{208015{,}4249}$$

r =0,888

Hasil dari pengolahan data statistik dengan mempergunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson* dapat dilihat dalam output *SPSS 12.0* berikut ini :

Tabel 4.28
Hasil Uji 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

Angka output pada korelasi Pearson antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan menghasilkan angka 0,888. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.29
Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:184)

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.

4.2.3.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir (variabel X) terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel Y), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut :

$Kd = r^2 \times 100\ \%$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

maka : $Kd = (0{,}888)^2 \times 100\%$

$= 78{,}9\%$

Tabel 4.30
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,888[a]	,789	,786	2,59512	,789	295,120	1	79	,000

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diasumsikan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung adalah 78,9%. Sementara sisanya (21,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pengembangan karir, yaitu kompensasi, kompetensi, penilaian prestasi kerja, insentif dan lain-lain.

4.2.3.4 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : $\rho = 0$ Berarti tidak ada pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja Karyawan

H_1 : $\rho \neq 0$ Berarti terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$; n = 81 dengan derajat bebas = 81 – 2 = 79 pada pengujian dua arah diperoleh nilai t_{tabel} = 1,990. Sementara nilai t_{hitung} sebagai pembanding dihitung melalui rumus sebagai berikut:

Statistik uji:

$$t = 0{,}888 \frac{\sqrt{81-2}}{\sqrt{1-(0{,}888)^2}}$$

$$t = 0{,}888 \frac{\sqrt{79}}{\sqrt{0{,}460}}$$

$$t = 0{,}888 \sqrt{19{,}342}$$

t = 0,888 x 4,398

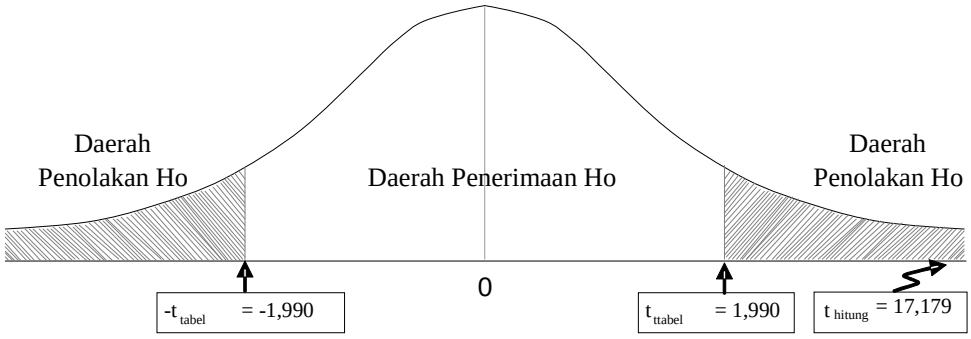
t = 17,179

Kriteria pengujian:

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Berdasarkan perhitungan di atas maka 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. Untuk lebih jelasnya penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2

Kurva penolakan dan penerimaan Ho

Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan 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. Nilai koefisien korelasi antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan yaitu sebesar 0,888. Nilai tersebut menunjukkan adanya ***hubungan yang sangat kuat***. Nilai koefisien korelasi pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bernilai positif, artinya apabila Pengembangan Karir tinggi maka Kepuasan kerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung akan semakin tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa **"Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".** Hal ini didukung pula oleh pendapat Veithzal Rivai (2004:299) menyatakan hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan dimana "Pengembangan Karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi".