BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pada masa persaingan bebas ini setiap institusi pendidikan dengan cepat melakukan perubahan yang sangat mendasar dalam institusi pendidikannya yaitu salah satunya penataan kembali pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada institusi pendidikan tersebut, hal ini dilakukan untuk pencapaian tujuan dari institusi pendidikan tersebut. Karena pada dasarnya setiap institusi pendidikan atau organisasi akan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan. Akan tetapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi institusi pendidikan. Dan salah satu aktivitas institusi pendidikan untuk memajukan karyawan adalah pengembangan karir karyawan. Dengan pengembangan karir diharapkan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerjanya.

Menurut **Veitzhal Rivai (2003:290)** mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

"Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

Pengembangan karir juga ditujukan agar karyawan dapat mempersiapkan karir jangka panjang dengan kata lain karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan

dipekerjaan mereka yang diakibatkan oleh teknologi baru, tingkat pekerjaan dan pasar, serta untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut **T. Hani Handoko (1994:193)** mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

"Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka."

Pengelolaan program pengembangan karir dirasakan perlu dilaksanakan oleh Politeknik Telkom dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja para karyawan agar siap menghadapi perubahan-perubahan baik yang bersifat internal maupun eksternal, serta menjalin hubungan kerjasama antara pegawai dengan atasan sehingga tercipta kelangsungan hidup institusi pendidikan yang harmonis.

Berdasarkan survey pendahuluan berupa wawancara kepada karyawan Politeknik Telkom telah ditemukan suatu kondisi dimana promosi untuk pengangkatan karyawan dilaksanakan dengan prosedur yang terlalu berbelit-belit sehingga menyebabkan proses promosi itu menjadi lama, hal ini menyebabkan minimnya karyawan Politeknik Telkom yang diangkat status kepegawaiannya menjadi pegawai tetap Yayasan Pendidikan Telkom, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Hal ini dapat dilihat dalam tabel status kepegawaian Politeknik Telkom berikut ini:

Tabel 1.1
Status Kepegawaian Karyawan Politeknik Telkom Bandung

Total Karyawan	**151 Orang**
Pegawai Tetap YPT	20 Orang
Tenaga Kerja Berjangka Waktu YPT (TKBW)	10 Orang
Tenaga Professional YPT	2 Orang

Tenaga Professional Politeknik Telkom	2 Orang
Tenaga Kerja Berjangka Waktu Tertentu Politeknik Telkom (TKWT)	12 Orang
Dosen Tetap Politeknik Telkom	63 Orang
Tenaga Outsourcing	42 Orang

Sumber: Diolah dari data primer tahun 2009

Berdasarkan data tersebut diatas menunjukkan bahwa proses pengembangan karir pada Politeknik Telkom belum optimal, sehingga kondisi ini mengindikasikan tidak semua karyawan di Politeknik Telkom memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang optimal dan hal itu akibat adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Belum lagi pembandingnya dengan jumlah mahasiswa sekitar 2300 orang, sedangkan jumlah karyawan yang hanya 151 orang.

Perusahaan yang berorientasi pada karir akan memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang berharga, yang harus dilatih, dikembangkan dan dipertahankan. Akan tetapi seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengarnya isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Program pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan di Politeknik Telkom salah satunya adalah mengadakan kegiatan training maupun seminar. Adapun kegiatan training maupun seminar yang pernah diadakan di Politeknik Telkom adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Training / Seminar Pegawai Politeknik Telkom Bandung

No	Training / Seminar	Tahun	Jumlah Peserta	Penyelenggara
1	Training HP ILO and SIM Training	2008	2 Orang	-
2	International Conference On	2008	1 Orang	-

	Chief Information Officer			
3	Workshop Penyusunan Proposal Hibah DP2M Dirjen Dikti	2008	8 Orang	Kopertis
4	Training CMC	2008	2 Orang	PDC
5	Intelegent Selling	2008	2 Orang	PDC
6	Penataran Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi di Kopertis	2008	1 Orang	-
7	Problem Solving & Decision Making	2008	2 Orang	PDC
8	Pelatihan dan Sertifikasi Keahlian Barang dan Jasa	2008	1 Orang	Universitas Diponegoro
9	Customer Care	2008	6 Orang	PDC
10	The Virtualization Seminar	2009	2 Orang	HP Indonesia
11	Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Nasional Keahlian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	2009	2 Orang	PDC
12	Seminar Sehari Implementasi Point Factor	2009	1 Orang	Humanika Consultindo
13	Training Database System Administrasi I Oracle	2009	1 Orang	PT. Oracle Indonesia
14	Konferensi dan Temu Nasional TIK untuk Indonesia	2009	2 Orang	ITB
15	2nd Conference on Strategic Business Performance Excellence Manajemen	2009	1 Orang	Forum Ekselen BUMN
16	Pelatihan Teknik Perpustakaan Angkatan ke -52	2009	1 Orang	Klub Perpustakaan Indonesia (KPI-Pusat)
17	Secretary Forum 2009	2009	1 Orang	JobsDb.com
18	Pelatihan Instruktur Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tingkat Dasar	2009	1 Orang	Direktorat Bina Pelatihan Kompetensi
19	INACTA Conference 2009	2009	2 Orang	DEPKOMINFO
20	Empowering Woman Through Technology	2009	2 Orang	Jobstreet
21	Interconecting Cisco Network Devices Part I (ICND I)	2009	1 Orang	BeLogix Training & Solution Provider
22	Document Management System (DMS)	2009	2 Orang	PDC
23	Commercial Attache Embassy of The United State of America	2009	1 Orang	Cisco
Jumlah Peserta Training dari tahun 2008 – 2009			**45 Orang**	

Sumber: Diolah dari data primer tahun 2008 - 2009

Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa proses pengembangan karir belum optimal, dalam hal ini adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan seperti training atau seminar. Akan tetapi pada pelaksanaan training atau seminar, peserta yang mengikuti training atau seminar tersebut belum merata. Data menunjukkan hanya ada 45 orang karyawan yang sudah pernah mengikuti training atau seminar sementara 106 orang karyawan belum pernah mengikuti training atau seminar.

Sehubungan dengan hal diatas, maka munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi, diantaranya adalah kepuasan kerja rendah. Kenyataannya sekarang ini banyak para pekerja atau karyawan yang kurang memahami pekerjaannya dikarenakan ilmu yang mereka dapat selama masa pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan dan kurangnya pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh institusi pendidikan yang akan bermanfaat untuk menunjang kemampuan dan keahlian karyawan, serta tidak disiplinnya karyawan dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan, sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Dan pembebanan tugas yang berlebihan sehingga satu orang mengerjakan beberapa pekerjaan, dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan itu sendiri tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari suatu institusi pendidikan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka sumber daya manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu institusi pendidikan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan pengembangan karir karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan dari organisasi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Dari sini sudah jelas bahwa pengembangan karir merupakan sebuah kebutuhan bagi karyawan. Jika perusahaan bersedia menjelaskan secara transparan kepada karyawan tentang kemungkinan pengembangan karir yang mungkin dapat dicapai oleh karyawan, maka kebijaksanaan seperti itu akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai pengembangan karir seperti yang diinginkan dan mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dan melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK TELKOM BANDUNG".**

1.2. IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH

1.2.1. Identifikasi Masalah

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan dapat mempersiapkan karir jangka panjang dengan kata lain karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang diakibatkan oleh teknologi baru, tingkat pekerjaan dan pasar.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan karir karyawan pada Politeknik Telkom Bandung
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Telkom Bandung
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Telkom Bandung

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk mendapatkan informasi atau data tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Politeknik Telkom.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui pelaksanaan pengembangan karir pada Politeknik Telkom Bandung
2. Mengetahui tingkat kepuasaan kerja karyawan pada Politeknik Telkom Bandung
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Telkom Bandung.

1.4. KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Institusi Pendidikan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dalam pengambilan suatu kebijakan yang menyangkut kepentingan institusi pendidikan.

2. Pihak Terkait

   Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi serta memberikan pengetahuan tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan terutama dalam masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan karir.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Dalam akademis diharapkan berguna bagi :

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

   Memberikan referensi tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Bagi Peneliti Lain

   Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama

3. Bagi Peneliti

   Sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di perkuliahan terkait dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.

1.5. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Pengembangan karir meliputi manajemen karir dan perencanaan karir. Pemahaman atas pengembangan karir di dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses yaitu : bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menerapkan tujuan karirnya dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program pengembangan karir (Henry Simamora, 2004)

Menurut **Robert L. Mathis – John H. Jackson (2006;342)** mengemukakan bahwa pengertian karir adalah sebagai berikut :

”Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya”.

Menurut **Sedarmayanti (2007;121)** mengemukakan bahwa pengertian karir adalah sebagai berikut :

Karir adalah rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang; Serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan, dan karir; Semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang.

Karir yang efektif di dalam organisasi kemungkinan terjadi bagai individu dengan tingkat kinerja yang tinggi, sikap positif, adaptabilitas, dan resolusi identitas, karir yang efektif sangatlah bertalian dengan kinerja karyawan serta kepuasaan kerja karyawan dan organisasi.

Menurut **Veitzhal Rivai (2003:290)** mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

"Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

Tujuan program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di institusi pendidikan pada saat ini dan di masa yang akan datang. Selain itu, tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin (1982:198) dalam bukunya karangan **Anwar Prabu M. (2000:77)** adalah:

a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.
e. Membuktikan tanggung jawab sosial.
f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
g. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.

h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

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

Oleh karena itu usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karyawan dengan tujuan institusi pendidikan, dan hal mendasar yang membuat institusi pendidikan melaksanakan pengembangan karir adalah untuk mengembangkan potensi karyawannya sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan. Namun yang harus diperhatikan oleh institusi pendidikan adalah bahwa pengembangan karir memang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi dalam kenyataannya mungkin saja terjadi hal sebaliknya yaitu tidak adanya kepuasan kerja karena adanya dasar pertimbangan yang kurang tepat dalam mengembangkan karir seseorang. Keadaan ini dengan sendirinya akan menurunkan gairah kerja karyawan bahkan dapat menyebabkan keluarnya karyawan dari institusi pendidikan. Oleh karena itu sebelum melaksanakan pengembangan karir perlu adanya penyusunan program pengembangan karir yang tepat dan jelas.

Penyusunan suatu pengembangan karir bagi tenaga kerja di suatu institusi pendidikan harus dilakukan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan dan berusaha mencapai keseimbangan antara kepentingan individu tenaga kerja dan kepentingan organisasi, sehingga pengembangan karir yang terjadi diharapkan mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Menurut **Sondang P. Siagian (2006:215)** faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. **Prestasi Kerja**

   Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. **Pengenalan oleh pihak lain**

   Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung danpimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. **Kesetiaan pada organisasi**

   Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. **Pembimbing dan sponsor**

   Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. **Dukungan para bawahan**

   Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. **Kesempatan untuk bertumbuh**

   Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. **Pengunduran diri**

   Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Dari uraian di atas maka pada pengembangan karir untuk dijadikan indikator dalam penelitian ini yang meliputi prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk tumbuh, dan pengunduran diri.

Pengembangan karir bagi karyawan akan membawa dampak yang positif bagi karyawan dan institusi pendidikan itu sendiri. Dengan pengembangan karir terjadi peningkatan status dalam organisasi yang bersangkutan dan peningkatan status yang diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut **Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:290)** mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

"Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya".

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasaan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap

karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasa, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

Faktor-faktor yang digunakan dalam kepuasan kerja menurut **Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:291)** adalah:

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 pekerjaan.
4. **Atasan**, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. **Promosi**, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembangan melalui kenaikan jabatan.
6. **Lingkungan kerja**, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Kepuasan seorang karyawan suatu kesimpulan berdasarkan suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaanya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkan sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan.

Dari uraian diatas tampak jelas bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat **Harry Indra (2001)** dari jurnal berikut ini:

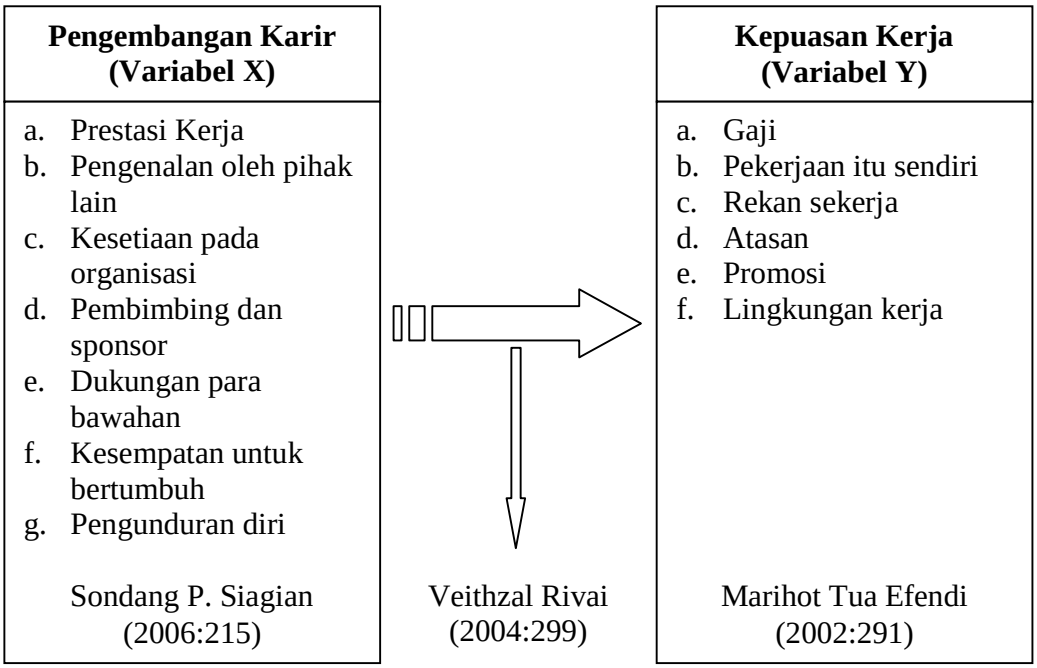
"Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri karyawan, diperlukan faktor–faktor yang secara signifikan berpengaruh yakni, faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja, faktor yang berhubungan dengan teman sekerja, faktor yang berhubungan dengan pengawasan, faktor yang berhubungan dengan pengembangan karir dan faktor yang berhubungan dengan gaji (Harry Indra, 2001)." http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/17/teori-tentang-kepuasan-kerja.html/

Adanya pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan juga didukung oleh pendapat **Wexley dan Yukl (1997)** dari jurnal berikut ini:

"kepuasan kerja sebagai *"the way an employee feels about his or her job"*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan." http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja/

Menurut **Veitzhal Rivai (2004:299)**, tujuan mendasar dari program pengembangan karir adalah untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial dimana manajemen dapat meningkatkan produktifitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dari uraian diatas tampak bahwa pengembangan karir berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan melandaskan pada pendapat para ahli, teori-teori yang relevan serta kerangka pemikiran yang ditulis di atas maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1
Paradigma Penelitian Pengaruh Pengembangan Karir
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1.5.2. Hipotesis

Dalam hal ini Husein Umar (2000:8) mengemukakan bahwa hipotesis adalah sebuah kesimpulan tetapi kesimpulan belum final dan masih harus dibuktikan kebenarannya.

Pengembangan karir bagi karyawan akan membawa dampak yang positif bagi karyawan dan institusi pendidikan itu sendiri. Dengan pengembangan karir terjadi peningkatan status dalam organisasi yang bersangkutan dan peningkatan status yang diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan deskripsi kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Telkom.

1.6. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 01 September 2009 sampai dengan 10 Oktober 2009, di Politeknik Telkom Bandung yang berlokasi di Jl. Telekomunikasi No. 1, Ters Buah Batu Bandung 40257, Website: www.politekniktelkom.ac.id

Tabel 1.3
JADWAL PENELITIAN

Kegiatan	Bulan																			
	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian																				
Usulan Penelitian																				
Pengumpulan Data																				
Pengolahan dan Analisis Data																				
Penulisan Laporan																				