BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejarah P.T Pos Indonesia

Kedatangan bangsa belanda ke Indonesia merupakan awal munculnya aktivitas surat menyurat yang lebih modern dan terorganisir. Berawal dari ide lalu berkembang dengan berjalannya kebutuhan, maka gagasan tersebut diwujudkan oleh Gubernur Jendral G.W Baron dengan mendirikan sebuah Kantor pos. dengan penemuan teknologi dalam bidang telegraf dan telefon, maka dibentuklah jawatan telegraf dan telefon (PTT) berdasarkan Staatblaat no.395 tahun 1906. Seiring dikeluarkannya undang undang perusahaan Hindia Belanda (Indesche Bedrijven Wet = IBW). Sejak tahun 1907, jawatan PTT dikelola oleh Departemen Perusahaan (Departemen Van Gouverments).

Bermula dari jawatan PTT republik Indonesia yang resmi berdiri pada tanggal 27 september 1945, yaitu sejak dilakukannya pengambilalihan kantor pusat PTT di bandung oleh Angkatan Muda PTT (AMPTT) dari pemerintah Jepang yang pada saat itu gugur sekelompok pemuda anggota AMPTT yang kemudian tanggal tersebut dijadikan sebagai tonggak berdirinya jawatan PTT RI sekaligus diperingati sebagai Bakti PTT atau lebih dikenal sekarang sebagai hari Bakti Postel.

Perubahan status jawatan PTT menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) karena telah memenuhi syarat menjadi Perusahaan Negara sesuai dengan (PP) No.24 tahun 1961 antara lain bertujuan untuk mendapatkan kebebasan bergerak dalam mengembangkan usahanya. Kemudian PN Postel dipecah menjadi 2 bada Usaha yang berbeda yaitu, PN Pos dan GIro dan PN Telekomunikasi berdasarkan PP no 29 tahun 1965 dan PP No.30 tahun 1965. Selanjutnya sesuai dengan undang undang no 9 tahun 1965 yang menetapkan status Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi Perjan, Perum dan Persero, maka status PN Pos dan Giro diubah menjadi Perusahaan-Umum Pos dan Giro (Perum Pos dan Giro) berdasarkan PP No 9 tahun 1978. Kemudian melihat perubahan-perubahan dalam iklim usaha, status Perum disempurnakan khususnya yang menyangkut tata cara pembinaan dan pengawasan berdasarkan PP No.24 tahun 1984.

Menghadapai pertumbuhan dunia usaha makin marak dan penuh persaingan maka diperlukan penyempurnaan status Badan Usaha yang lebih baik. Sehingga pada tanggal 20 juni 1995, Perum Pos dan Giro berubah status menjadi PT.Pos Indonesia (Persero) KP II Bandung 40000 berdasarkan sataus tersebut , maka memberikan keluasan yang lebih besar bagi PT.Pos Indonesia untuk memasuki dunia bisnis yang dinamis dan memberikan kesempatan untuk menciptakan system kerja yang lebih efisien dan cara kerja lebih propesional untuk meningkatkan pelayanan kepada setiap pengguna jasa Pos dan Giro.

Berikut ini adalah rangkaian perubahan status yang telah dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) KP Bandung 40000 :

1. Tahun 1864 dinas Pos sebagai Jawatan Murni
2. Tahun 1906 dinas Pos sebagai perusahaan IWC (indische Comtabllities Wet).
3. Tahun 1913 - 1961 dinas pos sebagai Perusahaan IBW (indische Bedrijven Wet).
4. Tahun 1961 – 1965 dinas Pos sebagai Perusahaan Negara Pos dan Giro.
5. Tahun 1965 – 1978 dinas Pos dan Giro sebagai perusahaan Negara Pos dan Giro.
6. Tahun 1970 – 20 juni 1995 dinas pos sebagai Perum Pos dan Giro
7. Sejak tanggal 20 juni 1995 sampai sekarang, dinas Pos Giro menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) KP II Bandung 40000.

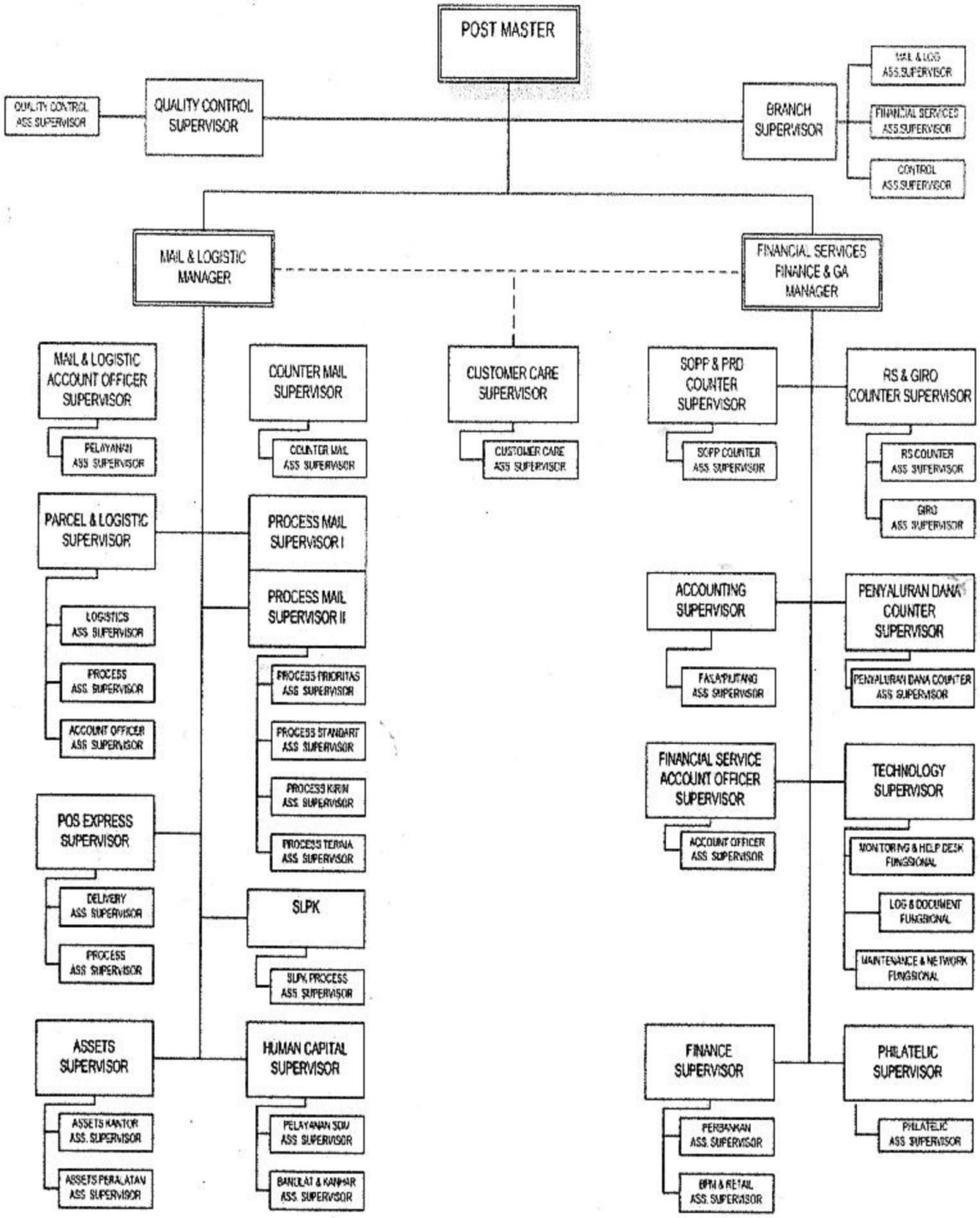
4.1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 4.1

Logo perusahaan PT Pos Indonesia (Persero)

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT. Pos (Persero) KP II Bandung

4.1.3 Job Description

Adapun uraian tugas (*job description*) pada bagaian dimana penulis melaksanakan penelitian yaitu SDM adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan SDM
    a. Menysun perhitungan beban kerja tiap unit kerja berdasarkan bilangan biji kantor dan indikator tambahan lainnya.
    b. Menganalisa dan Menghitung kebutuhan jumlah dan kualitas SDM
    c. Menyusun rencana kerja dan Anggaran (RKA) bidang SDM.
2. Penempatan Pegawai
    a. Mengadministrasikan data penempatan pegawai secara mutakhir meliputi identitas pegawai.
        1) Nama
        2) Pangkat
        3) Nippos
        4) Latar belakang Pendidikan
        5) Penempatan
    b. Merencanakan aktifitas dan program penempatan pegawai meliputi rencana jabatan atau pekerjaan yang diisi kualifikasi SDM yang di butuhkan.
    c. Mengidentifikasikan kenjangan antara kebutuhan dan tuntutan jabatan atau pekerjaan dengan ketersediaan kualifikasi SDM dan selanjutnya membuat usulan penanganan kesenjangan meliputi diklat, pembinaan, coaching atau conselling.

d. Menyusun aktifitas rekrutmen dan seleksi penempatan meliputi invertarisasi pegawai, penelitian catatan pegawai dan penentuan pengisian jabatan atau pekerjaan melalui dewan pertimbangan jabatan UPT.

3. Pengembangan SDM
    a. Mengadminitrasikan data kinerja masa lampau pegawai.
    b. Mengolah data kinerja pegawai untuk identifikasi kebutuhan pelatihan dan program pengembangan lainnya.
    c. Mengusulkan ke kantor wilayah kebutuhan program pelatihan unit kerja baik yang bersifat tahunan maupun isidentil.
    d. Menyelenggarakan program pelatihan yang didelegasikan pelaksanaannya ke UPT oleh kantor wilayah
    e. Mengadministrasikan sejarah pelatihan pegawai secara tertertib dan teratur.
4. Pemeliharaan dan Pembinaan SDM
    a. Mengadministrasikan data kinerja history pegawai
    b. Mengolah data kinerja pegawai
5. Melaksanakan pemberhentian SDM
    a. Investarisir data pegawai menjelang pension
    b. Memproses administrasi pegawai menjelang pension
    c. Memfasilitasi dan menginisialkan program persiapan pensiun sesuai dengan minat para pensiun.
    d. Melayani dan membantu pensiun untuk memperoleh hak-haknya

6. Administrasi kepegawain kantor
    a. Verifikasi data pembayaran (gaji)
    b. Mengawasi pengisian Peg-18
    c. Melaporkan aktifitas bidang SDM (Sumber Daya Manusia) terbagi atas beberapa bagian, dimana tiap bagaian memiliki tugasnya masing-masing. Bagian yang terdapat dalam SDM beserta uraian tugas (job description)nya adalah sebagai berikut :

1. Agendaris
    a. Persiapan
        a) Persiapan aLat Tulis
        b) Persiapan kelengkapan lainnya
        c) Persiapan Disposisi surat
    b. Administrasi surat masuk dan Keluar
        a) Menerimasurat pos yang beralamat untuk kantor pos /sgg bandung 40000
        b) Membuka surat pos dan mencatatnya dalam agenda H
            1) Nomor Surat
            2) Tanggal Surat
            3) Uraian Singkat Surat
            4) Tindak Lanjut
            5) Jenis Surat dan Alamat
    c. Mensortir surat sesuai kategori (Biasa dan Rahasia) dan tingkat respon yang diperlukan (biasa atau segera)

d. Mendiposisikan surat untuk masing masing bagian sesuai tujuan surat
e. Menyimpan dalam map tunda untuk tindak lanjut sampai batas yang ditentukan
f. Menyimpan dalam arsip surat

2. ATM/Perpustakan
    a. Inventarisir ketersediaan ATM di kantor Pos/SGG Bandung
    b. Melaksanakan tender penyediaan ATM prosedur dan diketahui Supervisior SDM
    c. Memastikan ketersediaan ATM kantor
    d. Memebuhi permintaan kebutuhan ATM
        1) Permintaan ATM kantor pos dengan menggunakan Per-7 yang harus ditandatangani minimal asisten supervisior terkait.
        2) Melihat data permintaan terakhir bagi bagian/Kp cabang yang meminta ATM
        3) Koordinasi dengan bagian ekspeditur untuk memantau ada tidaknnya barang yang diminta
        4) Memenuhi permintaan ATM dan menarsipkan daftar permintaan
    e. Menerima kiriman buku yang diterima dari kantor pusat/lainnya
    f. Memeriksa kebenaran buku yang diterima dengan daftar kiriman
    g. Memberikan nomor buku sesuai agenda pembukuan

h. Mengawasi keluar masuknya buku pustaka dengan buku serah terima

3. Expeditur Administrasi

a. Persiapan

1) Mempersiapkan alat tulis
2) Mepersiapkan buku serah
3) Mempersiapkan kelengapan lainnya

b. Distribusi surat

1) Menerima dari agendaris surat untuk diserahkan ke masing masing bagian tujuan
2) Mensortir surat berdasarkan kategori surat (biasa atau urgent)
3) Menyatukan surat dalam bendel untuk masing masing bagian
4) Mendistribusikan surat ke masing-masing bagian, dan jika diperlukan menggunakan serah yang harus di paraf si penerima surat
5) Menghapus surat yang kembali ke bagian SDM

c. Distribusi ATM kantor

1) Menerima dari ATM/Perpustakan barang yang diminta melalui Per-7
2) Memilah barang yang diminta jika tidak ada barang yang diminta diberikan keterangan di per-7 tersebut.

3) Mendistribusikan barang yang diminta
4) Menghapuskan dalam buku permintaan.

4. Administrasi
    a. Mengumpulkan data- data atau informasi kepegawaian dan TKK
    b. Mengisi model Peg-12
    c. Membuat laporan peg-17
    d. Administrasi naskah kepegawaian dan TKK dalam Bendel
    e. Menyiapkan laporan kepegawaian bulanan dan laporan pendukung lainnya
    f. Merekomendasikan nama pegawai yang akan mengikuti pelatihan / Ujian
    g. Administrasi formulir dan bendel cuti
    h. Rekomendasi pengaturan dan pengganti pegawaiyang cuti
5. Koordinator Gaji,PPH dan Resitusi
    a. Melaksanakan pengelolaan potongan gaji
        1) Menyiapkan, memeriksa kebenaran baskah potongan gaji Kprk/Kp Cabang
        2) Mengadministrasikan naskah nsakah potongan gaji
        3) Menyetorkan potongan gaji ke pihak bank atau lainnya
    b. Melaksanakan Pengelolaan pembayaran gaji
        1) Membuat daftar pembayaran gaji
        2) Melakukan pembayaran kepada yang berhak
        3) Menyusun naskah daftar gaji dan tunjangan

4) Melaporkan naskah naskah pembayaran gaji

c. Mengelola petanggungan PPH

1) Menetapkan masing-masing PPh pegawai
2) Mencatat PPH Kug-12A
3) Menyusun naskah daftar gaji dan tunjungan
4) Melaporkan naskah-naskah pembayaran gaji

d. Melaksanakan pengelolaan restitusi

1) Memeriksa kuitansi pengobatan pegawai/pensiun
2) Menetapkan besarnya penggantian biaya pengobatan sesuai aturan yang berlaku
3) Laporan restitusi

6. Pembayaran Pensiun

a. Melaksanakan administrasi pensiun

1) Menyiapkan, memeriksa dan mengirimkan naskah penjualan pensiun dan THT
2) Mengadministrasikan naskah-naskah pensiun
3) Membuat laporan pensiun
4) Mengirimkan naskah pensiun

b. Pengelolaan pembayaran uang pensiun

1) Membuat daftar pembayaran pensiun
2) Melakukan pembayaran pensiun kepada yang berhak
3) Menyusun naskah pensiun, THT, Taspen dan dana kematian

4) Menyetorkan potongan pensiun ke pihak lan atau tidak

7. Sekretaris Kepala Kantor

a. Melaksanakan kesekretariatan kepala kantor

1) Mengelola administrasi surat menyurat

2) Mengatur rencana dan agenda kerja

3) Mengelola tata laksana rumah tangga kantor

b. Melaksanakan pengelolaan surat surat rahasia

1) Mengagendakan surat rahasia

2) Mengetik surat rahasia

3) Mengirimkan surat rahasia yang telah di tandatangani Kepala kantor

4) Mengarsipkan surat yang telah selesai

c. Public Relation

1) Menyeleksi, mengkomunikasikan informasi dan kebijakan Kepala Kantor yang relevan

Menghubungkan komunikasi internal dan eksternal.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

PT Pos Indonesia (persero) KP II Bandung merupakan BUMN yang berada dalam naungan Departemen Parpostel yang dipimpin oleh satu badan direksi yang bertanggung jawab kepada mentri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi dan Mentri Keuangan.

PT Pos Indonesia (persero) KP II Bandung memiliki tugas pokok untuk membangun, mengusahakan dan mengembangkan pelayanan dalam bidang lalulintas dan informasi tertulis, barang dan uang dalam arti yang seluas luasnya untuk mempertinggi kelancaran hubungan masyarakat guna menunjang pembangunan nasional.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, PT Pos Indonesia (Persero) KP II Bandung memiliki tujuh fungsi antara lain :

1. Pengelolaan jasa pos dan giro serta jasa
2. Pengelolaan perlengkapan dan pembangunan
3. Pengelolaan keuangan
4. Pengelolaan kepegawaian dan ketatausahaan
5. Pengelolaan penelitian dan pengembangan
6. Pengelolaan pendidikan dan pelatihan
7. Pengelolaan fungsional

Menurut pasal 8 ayat 2 PP no.37 tahun 1985 menyatakan bahwa jenis-jenis pelayanan yang diselenggarakan oleh PT. Pos Indonesia (persero) KP II Bandung untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan pemerintah meliputi :

1. Pelayanan Pokok

   Yaitu Pelayanan yang mencakup pengiriman surat pos, wesel pos dan pelayanan giro dan cek pos.

2. Pelayanan Tambahan

   Yaitu pelayanan yang diselenggarakan disamping pelayanan pokok

3. Pelayanan Khusus.

Yaitu pelayanan yang secara khusus diberikan pada pelayanan pokok atas permintaan pengiriman atau penerimaan.

4. Pelayanan Keagenan

   Yaitu pelayanan yang diselenggarakan oleh PT.Pos kepentingan pihak tertentu dengan menerima upah.

Adapun beberapa jenis usaha yang diberikan kepada masyarakat yang telah dikembangkan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat antara lain :

1. Surat Pos adalah layanan standar pengiriman berita disemua kantor pos dengan tariff seragam.
2. Surat kilat adalah layanan kiriman-kiriman pos cepat didalam negeri(Express Mail) yang menjangkau seluruh wilayah Indonesia.
3. Surat kilat Khusus adalah layanan yang terkodumentasi sebagai solusi tepat kiriman dalam negeri dengan waktu tempuh antara 24-28 jam.
4. Express Mail Service (EMS) adalah layanan cepat pengiriman berita barang dengan fasilitas jejak lacak guna mengetahui status pengiriman dengan waktu tempuh antara 1-3 hari.
5. Layanan Surat Elektronik adalah hibrida antara surat secara fisik dengan kombinasi transmisi data jaringan telekomunikasi. Hasil transfer berupa copy naskah asli dengan jaminan waktu tempuh maksimal 6 jam.
6. Wesel pos adalah transfer uang keseluruhan Indonesia

7. Giro pos adalah layanan keuangan untuk menampung, menyimpang dan membayar berbagai transtaksi diseluruh Indonesia
8. Cek Pos adalah layanan keuangan untuk kegiatan perjalanan yang dapat diuangkan disetiap kantor pos.
9. Pos Plus adalah berbagai layanan bagi nilai lebih banyak ditambahkan melalui sarana pos pelayanan pos plus.
10. Filateli adalah benda benda pos koleksi yang banyak diminati para penggemarnya sehingga usaha ini ditangani oleh suatu divisi khusus, yaitu bagian filateli.
11. Layanan Keagenan adalah layanan jasa keagenan yang dilakukan olej PT.Pos Indonesia (Persero) KP II Bandung atas nama, untuk kepentingan pihak ketiga yaitu :
    a. Pembayaran dan penampungan untuk BTN
    b. Pemotongan pensiun ex bank kreditur
    c. Pembayaran pensiunan TASPEN dan ASABRI
    d. Penjualan benda materai untuk direktorat pajajak.

Sesuai dengan perkembangan lingkungan bisnis dan perusahan, guna memperluas cakupan dan meraih peluang bisnis dan mengubah focus dari produk ke pelanggan demi kejadian perusahaan menuju perusahaan kelas dunia, maka pelayanan-pelayanan tersebut di atas dikelompokan dalam tiga konsep produk, yaitu konsep konsep inti (komunikasi, Logistik dan keuangan), konsep produk pengembangan (layanan internet melalui

wasantara net) dan konsep produk perluasan (Filateli dari Komunikasi dll)

4.2 Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Kategori	f	%
Pria	27	41.54
Wanita	38	58.46
Total	65	100.00

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 27 orang (41,54%) berjenis kelamin Pria dan 38 orang (58,46%) berjenis kelamin wanita. Hal ini terjadi karena secara totalitas jumlah karyawan yang memiliki tingkat jabatan lebih banyak Wanita dari pada Pria. Namun demikian, dengan adanya komposisi responden ini diharapkan sudah dapat mewakili populasi karyawan Wanita dan Pria di PT Pos (Persero) KP II Bandung.

Tabel 4.2
Usia Responden

Kategori	f	%
< 25 tahun	4	6.15
25-35 tahun	35	53.85
36-46 tahun	22	33.85
> 46 tahun	4	6.15
Total	65	100.00

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 4 orang (6,15%) berusia < 25 tahun, 35 orang (53,85%) berusia antara 25-46 tahun, 22 orang (33,85%) berusia 36-46 tahun dan 4 orang (6,15%) berusia > 46 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berusia antara 25-35 tahun. Alasnnya

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia matang untuk mampu mengelola dan mengembangkan Potensi dirinya. Dan < 25 Tahun ke bawah persentasenya sebesar 6.15% karena fase ini biasanya keyawan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih layak sedangkan Responden berusia 46 tahun ke atas sebanyak 6.15%, persentase ini kecil karena pada usia ini merupakan fase dimana produktifitas karyawan tidak lagi meningkat dan keinginan untuk mengembangkan potensi diri cenderung menurun. Biasanya usia ini merupakan tahap persiapan pensiun.

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Kategori	f	%
SMA	23	35.38
D3	10	15.38
S1	12	18.46
S2	19	29.23
S3	1	1.54
Total	65	100.00

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 23 orang (35,38%) berpendidikan SMA, 10 orang (15,38%) berpendidikan D3, 12 orang (18,46%) berpendidikan S1, 19 orang (29,23%) berpendidikan S2 dan 1 orang (1,54%) berpendidikan S3. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil dari responden yang diteliti berpendidikan SMA. Alasannya karena sebagian besar karyawan rata-rata berpendidikan pada kantor PT.Pos Bandung adalah SMA.

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Kategori	f	%
< 10 tahun	23	35.38
11-20 tahun	10	15.38
21-30 tahun	12	18.46
31-40 tahun	19	29.23
Total	65	100.00

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 23 orang (35,38%) memiliki masa kerja < 10 tahun, 10 orang (15,38%) memiliki masa kerja antara 11-20 tahun, 12 orang (18,46 %) memiliki masa kerja antara 21-30 tahun dan 19 orang (29,23%) memiliki masa kerja antara 31-40 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti memiliki masa kerja < 10 tahun. Alasannya dikarenakan loyalitas karyawan pada perusahaan kurang, pada umunya karyawan merasa masih kurangnya kebutuhan hidup yang mengakibatkan mencari pekerjaan yang lebih baik karena mereka juga sudah memiliki beban untuk membiayai keluarga.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Bab ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 65 orang. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuisioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel Pengembangan karir (X_1), dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi berganda.

Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer. Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.5
Pengembangan Karir Berdasarkan Penilaian Dan Evaluasi

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
1	Atasan selalu mengevaluasi hasil kerja karyawannya	266	325	81.85	Cukup
2	Penilaian kerja yang telah dirasakan anda selama bekerja telah Optimal	271	325	83.38	Baik
3	Atasan cepat tanggap terhadap masalah yang dapat menghalangi kinerja	269	325	82.77	Baik
	Total Skor	806	975	82.67	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator penilaian dan evaluasi adalah sebesar 82,67% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indikator penilaian dan evaluasi berada pada tingkat

baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan alasnnya jika penilaian dan evaluasi karyawan baik maka, pekerjaan dalam pekerjaan yang diberikan dapat terlaksanankan dengan baik.

Tabel 4.6
Pengembangan Karir Berdasarkan Prestasi kerja

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
5	Saya menyelesaikan pekerjaandengan baik	267	325	82.15	Baik
6	Hasil perkrjaan yang anda capai sesuai dengan target yang diberikan	260	325	80.00	Baik
7	Atasan senantiasa menghargai pegawai berdasarkan prestasinya	264	325	81.23	Baik
8	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	219	325	67.38	Cukup
	Total Skor	1010	1300	77.69	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator prestasi kerja adalah sebesar 77,69% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indikator prestasi kerja berada pada tingkat baik. Dengan demikian, indikator Prestasi Kerja berada pada tingkat baik. Alasnnya Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa perusahaan melihat prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan baik.

Tabel 4.6
Pengembangan Karir Berdasarkan Latar belakang pendidikan

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
9	Atasan selalu mengevaluasi hasil kerja karyawannya	239	325	73.54	Baik
10	Penilaian kerja yang telah dirasakan anda selama bekerja telah Optimal	244	325	75.08	Baik
	Total Skor	483	650	74.31	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator latar belakang pendidikan adalah sebesar 74,31% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indikator latar belakang pendidikan berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan Alasnnya latar belakang mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik dan atasan harus mengevaluasi pekerjaannya hingga karyawan merasa puas atas hasil kerjannya.

Tabel 4.7
Pengembangan Karir Berdasarkan Pelatihan yang telah diikuti

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
11	Pelatihan yang diberikan dari perusahaan cukup puas	261	325	80.31	Baik
12	Dengan pelatihan akan meningkatkan kinerja anda	250	325	76.92	Baik
13	Pelatihan yang diberikan harus ditingkatkan kembali	245	325	75.38	Baik
	Total Skor	756	975	77.54	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator pelatihan yang telah diikuti adalah sebesar 77,54% yang terletak antara rentang

68.01 – 84.00. Dengan demikian, indicator pelatihan yang telah diikuti berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan alasnnya bahwa perusahaan melihat pelatihan yang telah diikuti akan memberikan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.8
Pengembangan Karir Berdasarkan Pengalaman kerja

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
14	Pekerjaan yang anda miliki tidak membosankan	252	325	77.54	Baik
15	Anda merasa hasil pekerjaan yang anda kerjakan telah Optimal	252	325	77.54	Baik
16	Hasil pekerjaan yang anda capai sesuai dengan target yang diberikandiberikan	258	325	79.38	Baik
17	Atasan memberikan keleluasaan untuk mengambil risiko dan belajar dari kesalahn	256	325	78.77	Baik
	Total Skor	1018	1300	78.31	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator pengalaman kerja adalah sebesar 78,31% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indicator pengalaman kerja berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Alasnnya semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan memberikan keahlian yang relatif tinggi

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel Pengembangan karir (X_1). Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel pengembangan karir

Tabel 4.9
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Skor Total
1	Penilaian dan Evaluasi	806
2	Prestasi Kerja	1010
3	Latar Belakang Pendidikan	483
4	Pelatihan Yang telah diikuti	756
5	Pengalaman Kerja	1018
Total Skor		4073

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap Pengembangan Karir secara umum, maka dibuat pengkategorian sebagai berikut:

Skor Ideal = Skor Maksimum x Jumlah Pertanyaan x Responden(n)

= 5 x 16 x 65

= 5200

$$\%Skor = \frac{SkorAktual}{SkorIdeal} x100\%$$

$$\%Skor = \frac{4073}{5200} \times 100 = 78,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk Pengembangan Karir adalah sebesar 78,33% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, Pengembangan Karir berada pada tingkat baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

Tabel 4.10
Kompensasi Berdasarkan Gaji

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
18	Anda merasa Puas dengan gaji yang anda dapatkan hingga saat ini	277	325	85.23	Baik
19	Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup	227	325	69.85	Baik
20	Gaji yang diterima sesuai dengan waktu	266	325	81.85	Baik
	Total Skor	770	975	78.97	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator gaji adalah sebesar 78,97% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indicator gaji berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Alasnan bahwa gaji yang sesuai akan memenuhi kebutuhan hidup karyawan.yang saat ini segala kebutuhan hidup relative mahal.

Tabel 4.11
Kompensasi Berdasarkan Upah

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
21	Upah uang diberikan sesuai dengan pekerjaan anda	243	325	74.77	Baik
22	Tidak adanya tambahan upah jika melebihi waktu kerja	251	325	77.23	Baik
23	Tingkat dasar bonus diberikan mempengaruhi anda untuk lebih berprestasi dalam bekerja	253	325	77.85	Baik
	Total Skor	747	975	76.62	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator upah adalah sebesar 76,62% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indicator upah berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan alasnnya bahwa jika upah yang diberikan sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.12
Kompensasi Berdasarkan Insentif

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
24	Tingkat dasar pemberian intensif yang jelas memotivasi anda agar lebih baik	208	325	64.00	Cukup
25	Atasan kurang memperhatikan masalah pemberian finansial	237	325	72.92	Baik
26	Financial diberikan hanya waktu tertentu saja	237	325	72.92	Baik
	Total Skor	682	975	69.95	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator insentif adalah sebesar 69,95% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indicator insentif berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan alasnnya bahwa financial yang diberikan oleh perusahaan hanya waktu-waktu tertentu saja.Alasnnya karena pemmberian intesnsif masih kurang diperhatikan yang mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

Tabel 4.13
Kompensasi Berdasarkan Benefit

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
27	Banyaknya tunjangan tunhangan yang diberikan kepada anda	224	325	68.92	Baik
28	Kurang diperhatikan masalah tunjangan kepada karyawan	213	325	65.54	Baik
29	Anda merasa kurang puas atas tunjangan yang diberikan	216	325	66.46	Baik
	Total Skor	653	975	66.97	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator benefit adalah sebesar 66,97% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indicator benefit berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan alasnnya setuju bahwa karyawan masih merasa kurang puas atas benefit yang masih kurang diperhatikan atasan.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel Kompensasi (X_2). Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel Kompesasi.

Tabel 4.14
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No	Indikator	Skor Total
1	Gaji	770
2	Upah	747
3	Insentif	682
4	Benefit	653
Total Skor		2852

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap Kompensasi secara umum, maka dibuat pengkategorian sebagai berikut:

Skor Ideal = Skor Maksimum x Jumlah Pertanyaan x Responden(n)

= 5 x 12 x 65

= 3900

$$\%Skor = \frac{SkorAktual}{SkorIdeal} x100\%$$

$$\%Skor = \frac{2852}{3900} = 73{,}13\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk Kompensasi adalah sebesar 73,13% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, kompensasi berada pada tingkat baik.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.15
Kepuasan Kerja Berdasarkan Pekerjaan

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
30	Pekerjaan yang anda kerjakan,sesuai dengan kemampuan anda	225	325	69.23	Baik
31	Perkerjaan yang diberikan terkadang sulit	247	325	76.00	Baik
32	Anda merasa puas dengan pekerjaan yang anda rasakan saat ini.	261	325	80.31	Baik
33	Pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keinginan karyawan	236	325	72.62	Baik
	Total Skor	969	1300	74.54	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator pekerjaan adalah sebesar 74,54% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indikator pekerjaan berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan alasnnya bahwa pekerjaan yang sesuai akan mempercepat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.16
Kepuasan Kerja Berdasarkan Imbalan

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
34	Atasan kurang memperhatikan masalah pemberian Bonus	225	325	69.23	Baik
35	Adanya Komisi jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	247	325	76.00	Baik
36	Pemberian hadiah seperti rekreasi seharusnya lebih diperhatikan untuk memotivasi semangat kerja karyawan	261	325	80.31	Baik
37	Gaji yang sesuai dengan tingkat pekerjan	236	325	72.62	Baik
	Total Skor	969	1300	74.54	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator imbalan adalah sebesar 74,54% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indicator imbalan berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan alasnnya bahwa jika imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, karyawan akan merasa termotivasi dan akan lebih baik dalam bekerja.

Tabel 4.17
Kepuasan Kerja Berdasarkan Kondisi lingkungan

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
38	Tempat bekerja nyaman hingga tidak adanya gangguan yang dapat menghambat pekerjaan	236	325	72.62	Baik
39	Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam bekerja	238	325	73.23	Baik
40	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan.	225	325	69.23	Baik
	Total Skor	699	975	71.69	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator kondisi lingkungan adalah sebesar 71,69% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indicator kondisi lingkungan berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa alasnnya lingkungan yang baik akan mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.18
Kepuasan Kerja Berdasarkan Rekan kerja

No	Pertanyaan	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
41	Anda merasa hubungan dengan rekan kerja harmonis.	214	325	65.85	Baik
42	Anda merasa tidak ada perselisihan antara rekan kerja anda.	222	325	68.31	Baik
43	Anda mampu bekerja sama dengan orang lain.	233	325	71.69	Baik
44	Hubungan atasan dengan karyawan terjaljn baik.	222	325	68.31	Baik
	Total Skor	891	1300	68.54	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator rekan kerja adalah sebesar 68,54% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indicator rekan kerja berada pada tingkat baik. Dengan demikian, indicator kondisi lingkungan berada pada tingkat baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa alasnnya bahwa rekan kerja yang baik akan mempengaruhi pekerjaan semakin baik dengan rekan kerja maka karyawan akan betah dan nyaman dalam bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap indikator variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4.19
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Total
1	Pekerjaan	969
2	Imbalan	458
3	Kondisi Lingkungan	699
4	Rekan kerja	891
Total Skor		3017

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap Kepuasan Kerja secara umum, maka dibuat pengkategorian sebagai berikut:

Skor Ideal = Skor Maksimum x Jumlah Pertanyaan x Responden(n)

= 5 x 13 x 65

= 3225

$$\%Skor = \frac{SkorAktual}{SkorIdeal} x100\%$$

$$\%Skor = \frac{3017}{3225} \times 100 = 71,41\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk Kepuasan Kerja adalah sebesar 71,41% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, Kepuasan Kerja berada pada tingkat tinggi.

4.4 Hasil Analisis Verifikatif

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) digunakanlah model regresi linier berganda.

Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu Karir (X_1) dan Kompensasi (X_2). Hal ini ditujukan untuk mengetahui persamaan persamaan regresi linier.

Proses perhitungan menggunakan software SPSS 19.0 for Windows , sehingga dihasilkan persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini:

Tabel 4.20
Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.477	6.372		5.725	.000
	X1	-.279	.085	-.320	-3.268	.002
	X2	.467	.080	.574	5.855	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 19.0

Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = 36{,}477 - 0{,}279\,X_1 + 0{,}467X_2$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 36,477, berarti harga matematis perubahan Kepuasan Kerja (Y) pada saat variabel bebasnya semuanya nol adalah 36,477.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan variabel tak bebasnya. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 (Pengembangan Karir) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang berlainan arah antara Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,279 mengandung arti untuk setiap pertambahan Pengembangan Karir sebesar satu satuan akan menyebabkan berkurangnya Kepuasan Kerja sebesar -0,279.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 (Kompensasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,467 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kompensasi sebesar satu satuan akan menyebabkan bertambahnya Kepuasan Kerja sebesar 0,467.

4.4.1.1 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari besarnya korelasi antara Pengembangan Karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.21
Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square
1	.827[a]	.683

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Output SPSS 19.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,827 Koefisien korelasi tersebut bertranda positif, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Pengembangan Karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y).

4.4.2 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Diferensiasi Pengembangan Karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$KD = R^2 \times 100\%$

= 0,827² x 100%

= 68,3%

Artinya, variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) memberikan pengaruh sebesar 62,3 % terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan

sisanya sebesar 37,7% terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Secara parsial, masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pengaruh secara parsial tersebut ditunjukkan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.22
Besarnya Korelasi Parsial dan Pengaruh Secara Parsial

Model	Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
X_1	-0.320	-0.713	0.228	22.8
X_2	0.574	0.793	0.455	45.5
Pengaruh Total			0.683	68,3

Sumber: Hasil Output SPSS 19.0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir (X_1) secara parsial memberikan pengaruh sebesar 23,8% terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Kompensasi (X_2) secara parsial memberikan pengaruh sebesar 45,5% terhadap terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.4.3 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas (X) yang terdiri dari Pengembangan Karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan)

dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

H_1 : Ada pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

Statistik Uji:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)/(N - k - 1)}$$

Tabel 4.23
Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1576.563	2	788.281	66.937	.000[a]
	Residual	730.145	62	11.777		
	Total	2306.708	64			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 19.0

Kriteria Uji:

Tolak Ho jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ (dk = k,(N-k-1)) ($\alpha = 0,05$) dan

Terima Ho jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (dk =k, (N-k-1)) ($\alpha = 0,05$)

Dimana $F_{tabel} = 3,15$

Kesimpulan :

Dengan derajat kepercayaan sebesar 95%, F_{hitung} (66,937) > F_{tabel} (3,15) maka secara simultan variable bebas (X) yang terdiri dari Pengembangan Karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.4.4 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap suatu variabel tidak bebas.

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji:

$$t = \frac{\hat{\beta}_i}{Se(\hat{\beta}_i)}$$

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

2. Tolak Ho jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

$t_{tabel} = t_{\alpha ; (df)}$, $df = n-k-1$

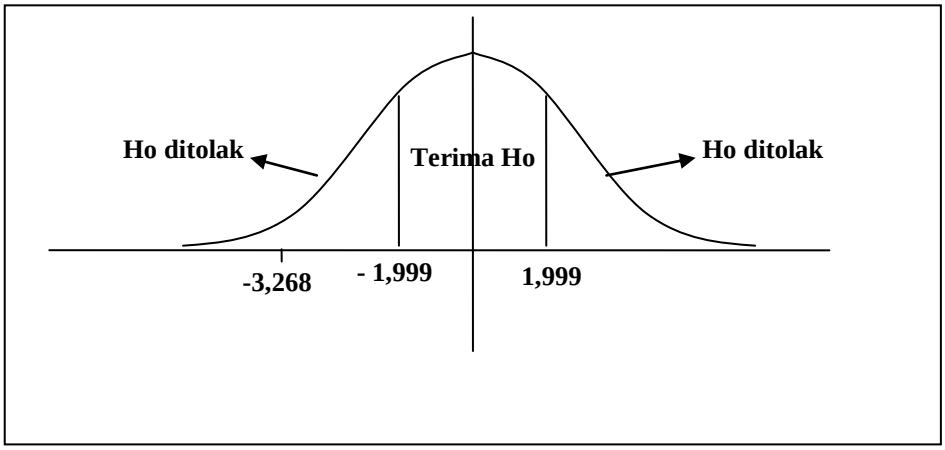
Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.24
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Keterangan	Kesimpulan
		B	Std. Error				
1	X_1	-0.279	0.085	-3.268	±1,999	Ho ditolak	ada pengaruh signifikan
2	X_2	0.467	0.080	5.855	±1,999	Ho ditolak	ada pengaruh signifikan

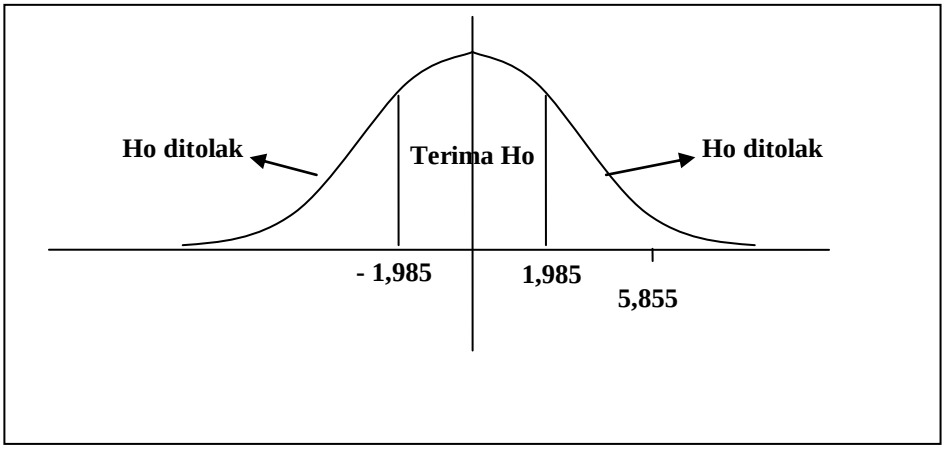
Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel Pengembangan Karir (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar -3,268. Karena t hitung < - t tabel (1,999) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 4.1
Uji Dua Pihak Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

2. Untuk variabel Kompensasi (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,855. Karena t hitung > t tabel (1,999) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 4.2
Uji Dua Pihak Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Hubungan dengan penilitian sebelumnya yang diteliti oleh Siti Nunlah pada tahun pada tahun 2009 dengan penelitian yang penelitian sebelumnya ada hubungan yang signifikan antara hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja " makin tinggi kepuasan kerja maka tingkat kepuasan kerja pun makin tinggi dan sebaliknya jikan pengembangan karir jarang dilakukan maka kepuasan kerja karyawan pun menurun"