

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO) DIVISI III CABANG
PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

YULIANTO

01011281419122

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2019

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO) DIVISI III CABANG
PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Yulianto
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281419122
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam digunakan ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan
Tanggal: 23 - 05 - 2019

Dosen Pembimbing
Ketua,



Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A.
NIP. 195307071979032001

Tanggal: 23 - 05 - 2019

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO) DIVISI III CABANG PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Yulianto
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281419122
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

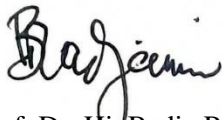
Telah diuji dalam ujian Komprehensif pada tanggal 24 Mei 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 24 November 2019

Ketua,

Anggota,

Anggota,



Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A.
NIP. 195307071979032001

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Yulianto
NIM : 01011281419122
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO) DIVISI III CABANG
PALEMBANG**

Pembimbing

Ketua : Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A.
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Tanggal Ujian : 24 Mei 2019

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 24 Mei 2019



Yulianto

NIM : 01011281419122

MOTTO

**“The brave man is not he who does not feel afraid,
but he who conquers that fear”**

(Nelson Mandela)

“Learn from yesterday, live for now, hope for tomorrow”

(Albert Einstein)

Skripsi ini Saya Persembahkan untuk :

- **Universitas Sriwijaya dan Fakultas Ekonomi**
- **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**
- **Bapak, Ibu, dan Keluarga Tercinta**
- **PT Pos Indonesia**

KATA PENGANTAR


Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO) DIVISI III CABANG PALEMBANG. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pos Indonesia (Persero) Divisi Iii Cabang Palembang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini masih dapat beberapa kekurangan dan masih belum sempurna. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentu dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa menjadi lebih baik lagi

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Inderalaya, 24 Mei 2019



Yulianto

Ucapan Terima Kasih

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih terhadap :

1. Tuhan Yang Maha Kuasa, atas segala anugrah dan rahmat yang telah di berikan.
2. Keluarga tercinta, terutama kepada kedua orang tua saya, Ibu tercinta Margaretha Purwaningsih serta Bapak tersayang Albertus Sutejo. Antok ucapkan terimakasih banyak karena tidak pernah berhenti berdoa dan berusaha untuk putramu ini dari kecil hingga anak mu ini menjadi sarjana. Terima kasih untuk semua dukungan ibu dan bapak baik materi, cinta, kasih sayang, semangat serta nasihat dan semua yang telah mama dan bapak berikan kepada Antok.
3. Untuk Ibu Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A., selaku dosen pembimbing I serta, Bapak Drs. Yuliansyah M Diah, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran serta masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Untuk Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si. selaku dosen penguji yang telah menyempatkan diri untuk hadir selama proses ujian serta memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Yuliansyah M Diah, M.M, selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah banyak meluangkan waktunya untuk konsultasi selama masa perkuliahan.

6. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E, M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh Bapak / Ibu Dosen beserta Staf, terkhusus untuk mbak ambar dan kak hilmi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan informasi selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Untuk sahabat seperjuangan Brader TS, Amim, Arif, Cepot, Dedi, Jibay, Jujuk, Mecin, Mirjak, Faisal, Rusdi, terima kasih untuk semua kebahagiaan dan kebersamaan kita selama ini. Semoga kelak kita di pertemukan lagi di saat kita telah berhasil mencapai impian kita masing – masing, amin . . .
11. Untuk sahabat – sahabat ELACE Family, Azmi, Adit, Ais, Bayu, Chiko, Donny, Ezra, Gio, Ikrom, Isnani, Remal, Rully, Sandy, Sukri, Wawan, selaku manusia – manusia yang selalu hadir dan ada saat penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Untuk mamam saya Yudi Prasetya, untuk Adik kesayangan saya Regina dan Yoga. Terima kasih banyak atas semua dukungan kalian untuk adek sehingga adek dapat meraih gelar sarjana ini.
13. Keluarga besar dimanapun berada mbah kakung, mbah putri, paklek, bulek, sepupu dan keponakan yang lain yang selalu memberikan dukungan moral selama penulis mengerjakan skripsi ini

14. Teman – teman Manajemen 2014 yang selama ini telah banyak saling membantu dalam hal apapun. Suatu kebanggaan bisa mengenal dan menjalani kehidupan perkuliahan selama ini bersama kalian.

15. PT Pos Indonesia, terima kasih kepada seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan kantor yang telah membantu dalam pengumpulan data dan izin melakukan penelitian

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya dan semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala amal kebaikan kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini, Amiin . . .

Inderalaya, 24 Mei 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yulianto', with a stylized, cursive script.

Yulianto

Riwayat Hidup

Nama : Yulianto
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 21 Juli 1996
Agama : Katolik
Status : Belum Menikah
Alamat : Komp. Griya Damai Indah blok S.22 Kenten Laut Palembang
Alamat Email : yuliantoabc@gmail.com
Riwayat Pendidikan : 1. Taman Kanak – Kanak Xaverius 3 Palembang
2. SD Xaverius 3 Palembang
3. SMP Xaverius 3 Palembang
4. SMAN 14 Palembang
Pengalaman organisasi : 1. Anggota Ikatan Mahasiswa Manajemen (IKAMMA) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
2. Ketua Human Resources Development Ikatan Mahasiswa Manajemen (IKAMMA) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

ABSTRAK

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Pos Indonesia (PERSERO) Divisi III Cabang Palembang

Oleh:

Yulianto

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (PERSERO) Divisi III Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pos Indonesia Palembang yang berjumlah 130 orang dan yang menjadi sampelnya sebagai responden sebanyak 57 orang karena dalam penelitian ini menggunakan metode *Proportional Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Divisi III Cabang Palembang.

Kata kunci: *Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

Effect of Career Development on Employee Job Satisfaction in PT Pos Indonesia (PERSERO) Third Division Chapter Palembang

By:

Yulianto

The purpose of this study was to determine the effect of career development on the job satisfaction of employees of PT Pos Indonesia (PERSERO) Third Division Chapter Palembang. The population in this study were all employees in PT Pos Indonesia Palembang, which is numbered 130 people and the sample of respondents was 57 people because in this study used the Proportional Random Sampling Method. This study used simple linear regression analysis. The regression test results show that career development has a positive effect and significant on job satisfaction of employees in PT Pos Indonesia (PERSERO) Third Division Chapter Palembang.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction.

Daftar Isi

| | |
|---|-------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH | iii |
| MOTTO | v |
| KATA PENGANTAR | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | vii |
| RIWAYAT HIDUP | x |
| ABSTRAK..... | xi |
| ABSTRACT..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xviii |
| | |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| | |
| BAB II | 8 |
| KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 8 |
| 2.1.1 Pengembangan Karir..... | 8 |
| 2.1.2 Kepuasan Kerja..... | 10 |
| 2.1.3 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja..... | 12 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.2 | Penelitian Terdahulu | 14 |
| 2.3 | Kerangka Konseptual..... | 16 |
| 2.4 | Hipotesis | 16 |
| BAB III..... | | 17 |
| METODE PENELITIAN..... | | 17 |
| 3.1 | Ruang Lingkup Penelitian..... | 17 |
| 3.2 | Rancangan Penelitian..... | 17 |
| 3.3 | Jenis Data..... | 17 |
| 3.4 | Sumber Data..... | 18 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 18 |
| 3.6 | Populasi dan Sampel | 19 |
| 3.7 | Teknik Analisis | 20 |
| 3.7.1 | Uji Koefisien Korelasi (R)..... | 22 |
| 3.7.2 | Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 22 |
| 3.7.3 | Uji Hipotesis (Uji t) | 22 |
| 3.7.2 | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 24 |
| BAB IV..... | | 25 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 25 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 25 |
| 4.1.1 | Profil Perusahaan | 25 |
| 4.1.2 | Profil Responden..... | 27 |
| 4.1.3 | Analisis Frekuensi Kuisisioner Variabel Pengembangan Karir..... | 28 |
| 4.1.4 | Analisis Frekuensi Kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja..... | 33 |
| 4.2 | Uji Instrumen | 38 |
| 4.2.1 | Uji Validitas | 38 |
| 4.2.2 | Uji Reliabilitas | 41 |
| 4.2.3 | Analisis Linier Sederhana | 41 |
| 4.2.4 | Analisis Koefisien Korelasi (r) | 42 |
| 4.2.5 | Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 43 |

| | | |
|-----------------------------------|------------------------|-----------|
| 4.2.6 | Uji Hipotesis (t)..... | 44 |
| 4.3 | Pembahasan..... | 45 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | | 48 |
| 5.1 | Kesimpulan | 48 |
| 5.2 | Saran | 48 |
| Daftar Pustaka..... | | 49 |
| LAMPIRAN..... | | 61 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan..... | 6 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 14 |
| Tabel 3.5 Instrumen Skala Linkert..... | 19 |
| Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi (R)..... | 22 |
| Tabel 3.8 Definisi Operasional..... | 24 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin..... | 27 |
| Tabel 4.2 Usia..... | 27 |
| Tabel 4.3 Pendidikan..... | 27 |
| Tabel 4.4 Masa Kerja..... | 28 |
| Tabel 4.5 Analisis Frekuensi Kuisisioner Variabel Pengembangan Karir..... | 29 |
| Tabel 4.6 Analisis Frekuensi Kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja..... | 33 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas..... | 39 |
| Tabel 4.8 R tabel..... | 40 |
| Tabel 4.9 Reliabilitas..... | 41 |
| Tabel 4.10 Analisis Regresi Sederhana..... | 41 |
| Tabel 4.11 Analisis Koefisien Korelasi (R)..... | 43 |
| Tabel 4.12 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 43 |
| Tabel 4.13 Uji Hipotesis (t)..... | 44 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------|----|
| Gambar 2.3 Kerangka Pikir..... | 16 |
|--------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran I Kuisisioner..... | 52 |
| Lampiran II Data Tabulasi Pengembangan Karir..... | 56 |
| Lampiran III Data Tabulasi Kepuasan Kerja..... | 58 |
| Lampiran IV Profil Responden..... | 60 |
| Lampiran V Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir..... | 61 |
| Lampiran VI Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja..... | 62 |
| Lampiran VII Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 63 |
| Lampiran VIII Tabel R dan Tabel T..... | 64 |
| Lampiran IX Tabel Coefficient..... | 65 |
| Lampiran X Tabel Uji Koefisien dan Determinasi..... | 65 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Dessler (2010:4) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek – aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan - tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih dan Suwatno 2011)

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik dilingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Menurut Flippo (2003:30) mendefinisikan pengembangan karir meliputi desain lingkungan belajar dengan tes sifat peserta dan prinsip pengetahuan, identifikasi atau pengembangan materi, metode pelatihan dan pelaksanaan pelatihan. Sementara itu, menurut Handoko (2002:104) mendefinisikan pengembangan karir yaitu menyiapkan para

karyawan untuk memegang tanggung jawab di waktu yang akan datang. Pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat – sifat kepribadian.

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Menurut Dubrin (1982:197) dalam Mangkunegara (2000:77) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai – pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang (Flippo, 1996).

Bagi individu tenaga kerja diharapkan pengembangan karir akan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya dari masa ke masa. Sedangkan bagi organisasi keuntungan yang diharapkan adalah terjaminnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta pemanfaatannya secara optimal untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam kaitan ini, 3 tiga unsur yang harus diperhatikan dalam langkah penyusunan program pengembangan karir, menurut Wahyudi 2002:163 yaitu: 1. Menaksir kebutuhan karir (*career need assessment*) Karir bagi seseorang merupakan suatu unsur yang sangat penting

dan bersifat sangat pribadi dalam kehidupannya. Dalam penyusunan program pengembangan karir, menaksir kebutuhan karir secara individual ini merupakan unsur pertama yang dikatakan lebih dahulu, karena justru unsur inilah sebenarnya yang akan sangat berpengaruh terhadap terwujudnya sasaran utama dari program pengembangan karir, yaitu memelihara sumber daya manusia yang ada agar tetap memiliki kemauan kerja dalam organisasi dengan intensitas yang cukup tinggi.

2. Kesempatan karir (*career opportunities*)

Setelah tenaga kerja didorong untuk menentukan kebutuhannya, maka sudah sewajarnya apabila diikuti dengan tanggung jawab untuk menggambarkan kesempatan karir yang ada didalam organisasi yang bersangkutan. Dengan informasi tentang kesempatan karir yang ada dalam organisasi, maka setiap tenaga kerja dan calon tenaga kerja mengetahui dengan jelas berbagai kemungkinan jabatan yang dapat didudukinya.

3. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (*need – opportunity alignment*)

Apabila kedua unsur terdahulu, yaitu kebutuhan karir dari tenaga kerja dan kesempatan karir yang tersedia telah dapat ditetapkan, maka yang harus dilakukan adalah mengadakan penyesuaian diantara kedua kepentingan tersebut. Dalam pelaksanaannya, penyesuaian tersebut dapat dilakukan dengan bantuan program mutasi tenaga kerja atau program pelatihan dan pembangunan tenaga kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan

dapat dicapai dengan baik. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

PT. Pos Indonesia (PERSERO) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan pengiriman terbesar di Indonesia. PT. Pos Indonesia (PERSERO) mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam pengembangan karir yang sangat dibutuhkan karyawan karena dapat mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan sikap kerja sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi yang memiliki kapasitas besar. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi yang dominan, baik berupa tenaga, waktu, maupun pikirannya. Untuk itu manajer harus mampu memberikan dan menciptakan kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara kepada HRD PT. Pos Indonesia (PERSERO), diperoleh data bahwa karyawan merasa kurang puas. Fakta ini dapat dilihat dari :

1. Jenjang karir yang kurang puas
2. Komunikasi yang kurang lancar

Sistem pengembangan karir yang kurang jelas adalah salah satu masalah yang dikeluhkan oleh sebagian karyawan. Hal tersebut dikarenakan program khusus pengembangan karir pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) masih dalam tahap penyusunan. Adapun kesempatan bagi karyawan untuk

meningkatkan karirnya, yaitu melalui proses promosi yang dilakukan pimpinan perusahaan kepada karyawan yang dianggap dapat menempati posisi yang sedang dibutuhkan. Secara kebijakan, perusahaan sedang merumuskan promosi karyawan berdasarkan kompetensi dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Namun, kebijakan tersebut belum disosialisasikan kepada karyawan. Sebagai contoh salah satu karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tingkat SMA merasa kurang diberi kesempatan promosi, walaupun mereka sudah bekerja lebih dari 5 tahun dan memiliki kompetensi yang mumpuni. Sehingga mereka beranggapan bahwa kemungkinan promosi untuk karyawan yang lulusan SMA relative lebih kecil dibanding dengan lulusan yang tingkatnya lebih tinggi

Meski demikian, masalah rendahnya kepuasan kerja terdapat pada karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia (PERSERO). Masalah kepuasan kerja dapat dilihat dari tingginya *turnover* karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2009:38), *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela baik berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 dimana tingkat *turnover* yang terjadi dari tahun 2013 sampai 2017.

Tabel 1.1
Data turnover Karyawan
PT Pos Indonesia Kantor Pusat Palembang
Tahun 2013 s/d 2017

| Tahun | Jumlah Karyawan Keluar | Total Karyawan |
|--------------|-------------------------------|-----------------------|
| 2013 | 4 | 111 |
| 2014 | 6 | 112 |
| 2015 | 8 | 116 |
| 2016 | 3 | 121 |
| 2017 | 12 | 127 |

Sumber : PT Pos Indonesia Kantor Regional III Cabang Kota Palembang

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa *turnover* pada PT Pos Indonesia Kantor Pusat Palembang terjadi berkelanjutan dan cenderung mengalami peningkatan pada tahun 2013 sampai dengan 2017. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki kerja selama kurang lebih 10 tahun dan beberapa karyawan kontrak. Berdasarkan informasi yang diberikan pihak HRD (*Human Resources Development*) diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima di perusahaan yang lain dan karir yang dirasakan tidak berkembang.

Fakta lain yang peneliti peroleh hasil wawancara kepada HRD adalah masalah komunikasi yang kurang lancar. Penyampaian informasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) oleh karyawan dirasakan kurang merata, akibatnya beberapa karyawan kurang memperoleh informasi yang utuh (baik dan benar). Sebagai contoh informasi tentang training untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Idealnya syarat dan ketentuan mengikuti training kompetensi diumumkan di majalah dinding atau papan

pengumuman, selain itu pemimpin kurang aktif dalam mengingatkan karyawan akan pentingnya training kompetensi untuk menunjang pengembangan karir mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam, pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi III Cabang Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalahnya adalah apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Indonesia ?

1.3 Tujuan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan

2. Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan untuk penelitian berikutnya serta masukan informasi mengenai pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan
3. Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan referensi penelitian terdahulu dalam pembuatan peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*.
Jakarta Barat: PT Indeks.
- Flippo, Edwin. 1996. *Manajemen Personalial Edisi 2*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan, Cetakan Ke-2*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Wahyudi, Bambang. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita.
- Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung : Alfabeta.

