



**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA HOTEL MEGA DEVELOPMENT CENTER**

Skripsi

Dibuat Oleh:
Ahmad Subhan Maulana
021113482

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2019**

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA HOTEL MEGA DEVELOPMENT CENTER**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Megetahui,



Dekan FakultasvEkonomi,

Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Tutus Rully'.

(Tutus Rully, SE., M.M.)

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA HOTEL MEGA DEVELOPMENT CENTER**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari: Sabtu Tanggal : 26 / 01 / 2019

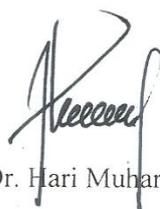
Menyetujui

Ketua Sidang,



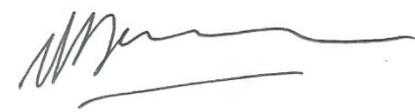
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE., M.Si.)

ABSTRAK

Ahmad Subhan Maulana, NPM 021113482. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan Judul “Hubungan Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mega Development Center”. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Hari Muharam dan anggota Komisi Pembimbing Dewi Atika. Tahun 2019.

Latarbelakang penelitian ini adalah bagaimana pengembangan karier karyawan Hotel Mega Development Center yang masih belum maksimal sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mega Development Center. Penelitian ini juga ditunjukan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mega Development Center.

Penelitian mengenai hubungan Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mega Development Center dengan jenis penelitian verifikatif menggunakan data primer dan data sekunder, dengan metode wawancara, observasi dan kuesioner dibagikan kepada 35 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *Rank Spearman*, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman moment diperoleh $r_s = 0,542$. artinya, Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mega Development Center, mempunyai hubungan yang sedang. dan untuk hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_h (4.411) > t_t (1.307)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja.

Kata kunci : Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia hidayah dan Ridho-Nya kepada penulis selama menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul : "HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL MEGA DEVELOPMENT CENTER".

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan ini penulis dengan penuh kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan, Bogor
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
3. Ibu Tutus Rully, MM., SE. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
4. Bapak Dr. Hari Muharam, MM., SE. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberi bimbingan serta pengarahan bagi penulis.
5. Ibu Dewi Atika, M.Si., SE. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberi banyak masukan dan pengarahan bagi penulis dalam penyusunan ini.
6. Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
7. Pihak Hotel Mega Development Center, yang telah mengizinkan penulis untuk riset serta memberikan data-data dalam makalah seminar.
8. Orang tuaku yang telah memberikan dukungan dan doanya yang tak terhingga serta bantuan moral dan materiil dalam penulisan skripsi ini. Kakak-kakaku terima kasih atas nasehat dan supportnya.
9. Orang tua keduaku yaitu Abah Jali dan Ambu Wian yang mau menerima penulis untuk tinggal bersama selama masa kuliah. Dan untuk icham, medina, dan mpaw yang sudah dianggap seperti adik kandung sendiri.

10. Sahabat-sahabat terdekatku : raka, fadly, heikal, adnan, dan lain-lain yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan makalah seminar ini
11. Terimakasih dukungan dan doanya sherra aprilia ardhita, orang tersayang setelah keluargaku.
12. Teman-teman kelas L manajemen 2013 atas dukungan dan motivasinya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan yang memerlukannya.

Bogor, Januari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Pengembangan Karier	12
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karier	12
2.2.2 Faktor-faktor Pengembangan Karier	13
2.2.3 Bentuk-bentuk Pengembangan Karier	15
2.2.4 Indikator Pengembangan Karier	16
2.3 Kepuasan Kerja Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.3.3 Teori Kepuasan Kerja	19
2.3.4 Indikator Kepuasan kerja	21
2.4 Penelitian Sebelumnya	22
2.5 Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian	23
2.5.1 Kerangka Pemikiran	23
2.5.2 Konstelasi Penelitian	27
2.6 Hipotesis Penelitian	27
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	28

3.2.1	Objek.....	28
3.2.2	Unit Analisis	28
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	28
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	28
3.4	Operasionalisasi Variabel	29
3.5	Metode Penarikan Sampel	31
3.6	Metode Pengumpulan Data	31
3.7	Uji Kualitas data	31
3.8	Metode Pengolahan Data dan Analisis Data	36
3.8.1	Analisis Deskriptif	36
3.8.2	Analisis Kuantitatif	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Hotel Mega Development Center	39
4.1.2	Kegiatan Usaha	39
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	40
4.2	Profil Responden	42
4.3	Pembahasan	44
4.3.1	Pengembangan Karier Karyawan pada Hotel Mega Development Center	44
4.3.2	Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mega Development Center	50
4.3.3	Hubungan Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mega Development Center.....	56
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran	59
LAMPIRAN		
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data <i>Turnover</i> Karyawan	2
Tabel 2	Data Keluhan Tamu	3
Tabel 3	Data Kehadiran Karyawan	4
Tabel 4	Data Keluhan Karyawan	4
Tabel 5	Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 6	Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 7	Indeks Korelasi.....	32
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier	33
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	34
Tabel 10	Kriteria Uji Reliabilitas	35
Tabel 11	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	36
Tabel 12	Reliability statistics Variabel X.....	36
Tabel 13	Reliability statistics Variabel Y.....	36
Tabel 14	Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 15	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 16	Data Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 17	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 18	Jawaban “Peluang untuk meningkatkan keahlian bagi semua karyawan”.....	45
Tabel 19	Jawaban “Penyediaan fasilitas pelatihan”	45
Tabel 20	Jawaban “Manfaat pelatihan bagi pengembangan karier”	46
Tabel 21	Jawaban “Kepuasan terhadap sistem promosi yang ada di perusahaan”	46
Tabel 22	Jawaban “Karier saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan	47
Tabel 23	Jawaban “Saya ingin meningkatkan karier sesuai kemampuan yang saya miliki”	47
Tabel 24	Jawaban “Pegawai yang lebih terampil akan lebih cepat meningkatkan kariernya”	48
Tabel 25	Jawaban “Tidak puas dengan karier yang dicapai”.....	48
Tabel 26	Jawaban “Pengembangan karier yang diberikan belum baik”	49
Tabel 27	Tanggapan Karyawan Mengenai Pengembangan Karier Hotel Mega Development Center.....	49
Tabel 28	Interval Pengembangan Karier.....	50
Tabel 29	Jawaban “Pekerjaan saya tidak menarik dari waktu ke waktu”	50
Tabel 30	Jawaban “Tidak memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara sendiri”	51
Tabel 31	Jawaban “Tidak memiliki kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi”	51

Tabel 32	Jawaban "Pekerjaan saya memberi peluang kepada saya untuk belajar keterampilan baru tentang peningkatan karier"	52
Tabel 33	Jawaban "Atasan menangani para pekerjanya tidak profesional"	52
Tabel 34	Jawaban "Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalain tidak baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan"	53
Tabel 35	Jawaban "Promosi yang dilakukan perusahaan tidak memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju"	53
Tabel 36	Jawaban "Mampu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab"	54
Tabel 37	Jawaban "Perusahaan tidak menetapkan jam istirahat sesuai dengan aturan"	54
Tabel 38	Jawaban "Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan"	55
Tabel 39	Tanggapan Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Mega Development Center.....	55
Tabel 40	Interval Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 41	Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan.....	56
Tabel 42	Nilai Interval Koefisien.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Konstelasi Penelitian.....	27
Gambar 2	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	38
Gambar 3	Struktur Organisasi	40
Gambar 4	Data Jenis Kelamin Responden	42
Gambar 5	Data Usia Responden.....	43
Gambar 6	Data Tingkat Pendidikan Responden.....	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, karena sumberdaya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sebagai suatu sistem akan melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang satu sama lain saling menopang dan saling menunjang. Dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai merupakan unsur penting lainnya dalam menggerakkan roda organisasi, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan berjalan, sehingga optimalisasi pencapaian tujuan organisasi tidak mungkin dapat tercapai. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tuntutan yang tidak dapat dielakkan guna menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tuntutan organisasi.

Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier pada karyawan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karier sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia, harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Sri Widodo (2015:113) kepuasan kerja tidak lain adalah bagian dari ekspresi SDM terhadap hasil atau prestasi yang dihasilkannya. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya.

Agar karyawan senang dan tenang dalam bekerja sehingga akan serius di dalam melaksanakan pekerjaannya maka pengembangan karier harus diatur secara sebaik-baiknya, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Menurut Mondy (2008:243) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan". Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada Mega Development Center atau dikenal sebagai MDC GADOG adalah sebuah *luxury resort*, berada di tanah pegunungan seluas 2,6 HA di daerah Gadog, Desa Sukamaju, Kecamatan Megamendung. Dengan udara pegunungan yang sejuk serta lokasi yang mudah dijangkau dan bebas dari kemacetan jalur puncak pass, Hotel Mega Development Center sangat cocok digunakan untuk tempat istirahat, rapat kerja, maupun tempat pelatihan. Pada praktiknya sehari-hari, Hotel Mega Development Center sering dijadikan tempat bagi perusahaan-perusahaan yang melakukan kegiatan seperti *Team Building*, kegiatan-kegiatan dari sekolah-sekolah, dan juga acara keagamaan dari gereja. Hotel Mega Development Center sendiri tidak menerima tamu reguler yang hanya ingin menginap satu kamar saja. Jadi bisa dibayangkan para karyawan tidak bekerja terlalu sibuk seperti karyawan hotel umum lainnya, mereka akan mulai sibuk ketika ada tamu yang akan melakukan kegiatan.

Tabel 1.
Turnover karyawan
Hotel Mega Development Center
Tahun 2014 s/d 2017

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover rate
2014	35	3	3	35	8,57%
2015	35	5	5	35	14,28%
2016	35	6	6	35	17,14%
2017	35	3	3	35	8,57%

Sumber : Hotel Mega Development Center, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa *turnover* karyawan pada Hotel Mega Development Center terjadi keberlanjutan dan mengalami peningkatan pada tahun 2014 sampai dengan 2017. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen Hotel Mega Development Center, diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, dan karier yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan rekan kerja yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2004) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mega Development Center. Dari

beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor pengembangan karier memegang peran penting yang cukup signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak hotel, dan hasil observasi di lapangan. Banyak keluhan-keluhan dari para tamu tentang pelayanan baik tentang karyawan dan juga fasilitas hotel.

Tabel 2.
Keluhan Tamu
Hotel Mega Development Center
Tahun 2017

No	Uraian Keluhan	Persentase Keluhan
1	Ac kurang dingin	15 %
2	Pelayanan karyawan kurang memuaskan	33 %
3	Tempat tidur kurang rapih	15%
4	Penyajian makanan kurang menarik	15 %
5	Properti berdebu	12 %
6	Wastafel kotor	10 %

Sumber : Data Primer diolah.

Pada tabel 2, bisa dilihat bahwa persentase keluhan terbanyak ialah pelayanan karyawan kurang memuaskan yaitu 33% diikuti dengan AC yang kurang dingin 15 %, dll. Hal tersebut menunjukkan para karyawan belum bekerja dengan cukup baik dikarenakan para karyawan bekerja tidak sepenuh hati karena tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Keluhan seperti ini harus ditanggapi secara serius oleh perusahaan jika ingin meningkatkan pelayanan agar citra dari hotel tersebut tetap terjaga dengan baik.

Adapun jumlah karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan Hotel Mega Development Center untuk periode tahun 2017 (Januari s/d Desember) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.
Kehadiran Karyawan Hotel Mega Development Center
Periode Januari – Desember 2017

No	Bulan	Σ Karyawan	S		TK		Z		Jumlah	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Januari	35	-	-	-	-	2	5,71	2	5,71
2	Februari	35	1	2,86	-	-	1	2,86	2	5,71
3	Maret	35	3	8,57	2	5,71	2	5,71	7	20
4	April	35	2	5,71	1	2,86	4	11,43	7	20
5	Mei	35	2	5,71	-	-	-	-	2	5,71
6	Juni	35	5	14,28	1	2,86	-	-	6	17,14
7	Juli	35	2	5,71	1	2,86	1	2,86	4	11,43
8	Agustus	35	1	2,86	-	-	3	8,57	4	11,43
9	September	35	1	2,86	-	-	2	5,71	3	8,57
10	Oktober	35	2	5,71	-	-	5	14,28	7	20
11	November	35	1	2,86	-	-	1	2,86	2	5,71
12	Desember	35	-	-	-	-	1	2,86	1	2,86

Sumber : Hotel Mega Development Center, 2018

Keterangan :

1. S = Sakit
2. TK = Tanpa Keterangan
3. DT = Datang Terlambat
4. Z = Izin

Dari tabel 3, data kehadiran karyawan Hotel Mega Development Center periode Januari – Desember 2017, menunjukkan bahwa karyawan banyak mengabaikan peraturan dimana jumlah kehadiran kurang memuaskan. Padahal perusahaan menginginkan karyawan dapat meningkatkan kesadaran diri dalam bekerja dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, perusahaan menuntut karyawan agar mengurangi jumlah absensi sampai dengan nol.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak hotel, dan hasil observasi di lapangan. Para karyawan pun banyak mempunyai keluhan untuk pihak Hotel Mega Development Center tentang pekerjaan mereka.

Tabel 4.
Keluhan Karyawan
Hotel Mega Development Centre
Tahun 2017

No	Uraian Keluhan	Jumlah Keluhan Karyawan	Persentase Keluhan
1	Gaji yang kurang sesuai	17	49 %
2	Tingkatan karier yang tidak jelas	12	34 %
3	Fasilitas untuk karyawan masih kurang	4	11 %
4	Jarang adanya bonus	2	6 %

Sumber : Data Primer diolah.

Pada tabel 4, bisa dilihat persentase keluhan para karyawan tentang pekerjaannya. Keluhan terbanyak tentang gaji yang dirasa masih kurang sesuai oleh para karyawan sebesar 49 % dari keluhan yang ada, diikuti dengan tingkatan karier yang tidak jelas sebesar 34 %. Walaupun gaji menjadi keluhan terbanyak para karyawan, namun tingkatan karier yang tidak jelas pun banyak dikeluhkan oleh para karyawan. Hal tersebut harus ditanggapi secara serius oleh perusahaan agar para karyawan merasa senang dan nyaman bekerja dan dapat memberikan pelayanan yang baik.

Keluhan tentang para karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan oleh mereka merasa jenjang karier bekerja sebagai karyawan di hotel tersebut kurang begitu jelas. Para karyawan menginginkan adanya kejelasan tentang jenjang karier mereka, contohnya seperti apakah mereka akan mendapatkan peningkatan kariernya dan juga kapan mereka akan mendapatkan peningkatan kariernya. Yang selama ini para karyawan dapatkan adalah mereka akan mendapatkan kenaikan jenjang karier apabila ada karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya ataupun bahkan dikeluarkan oleh pihak manajemen hotel, setelah itu baru para karyawan dengan posisi pekerjaan yang lebih rendah dapat kesempatan untuk mengisi posisi pekerjaan yang telah kosong, itupun jika posisi tersebut belum diisi oleh karyawan baru dari luar karyawan hotel yang sudah ada.

Dalam menanggapi kejadian tersebut, pihak hotel sudah berupaya untuk dapat memberikan jenjang karier yang jelas, namun terkendala oleh tingkatan karier yang tidak begitu banyak yang diisi juga oleh para karyawan yang masih dalam usia yang cukup produktif. Kendala lainnya terkadang para karyawan yang ada dirasa kurang memenuhi kriteria yang disyaratkan untuk mengisi posisi pekerjaan yang lebih tinggi sehingga pihak manajemen hotel memilih calon karyawan baru dari pihak luar untuk mengisi posisi pekerjaan tersebut. Dalam menanggapi hal tersebut pihak hotel akan melakukan berbagai pelatihan-pelatihan agar para karyawannya dapat mempunyai kemampuan lebih.

Tingkatan jabatan ataupun karier yang ada pada Hotel Mega Development Center dapat dilihat pada gambar struktur organisasi berikut :

Pengembangan karier dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting karena berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan pengembangan karier yang jelas agar karyawan dapat semakin giat dan rajin dalam bekerja sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Namun berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang dilakukan pada Hotel Mega Development Center, peneliti masih melihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah sehingga karyawan banyak yang bermalas-malasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas penulis tertarik untuk membahasnya kedalam penelitian dengan judul

"HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL MEGA DEVELOPMENT CENTER, BOGOR".

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas penulis mencoba untuk mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Turnover karyawan pada Hotel Mega Development Center terjadi keberlanjutan dan mengalami peningkatan pada tahun 2014 sampai dengan 2017.
2. Karyawan diterima kerja diperusahaan yang lain.
3. Karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya.
4. Karier yang dirasakan oleh karyawan tidak mengalami pengembangan.
5. Adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan rekan kerja yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya.
6. Tingkat kepuasan karyawan rendah sehingga karyawan bermalas-malasan.
7. Banyaknya keluhan dari para pelanggan tentang pelayanan karyawan dan juga fasilitas yang ada.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan karier karyawan pada Hotel Mega Development Center?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mega Development Center?
3. Seberapa erat hubungan pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mega Development Center?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian adalah untuk menganalisis hubungan pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan Hotel Mega Development Center, menyimpulkan hasil penelitian, dan memberikan masukan berupa saran untuk menjawab permasalahan yang ada pada Hotel Mega Development Center.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seperti apa pengembangan karier karyawan pada Hotel Mega Development Center.
2. Untuk mengetahui seperti apa kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mega Development Center.

3. Untuk mengetahui seberapa erat hubungan pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mega Development Center.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis :
 - a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah informasi dan pengetahuan yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.
2. Kegunaan Praktis
Bagi pengelola Hotel Mega Development Center, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan mengenai pentingnya pengembangan karier agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada pada perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan sehingga dapat memanfaatkan sumber daya tersebut secara tepat guna dan berhasil, unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi tanpa adanya manusia tersebut tujuan organisasi tidak akan terwujud karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk lebih mengetahui apa itu manajemen sumber daya manusia, berikut akan dikemukakan pendapat para ahli mengenai MSDM :

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

(Simamora,2008)

“Human resources management is the process of attracting, developing, and maintaining a talentea and energic work forces.”

(Schermerhorn,1999:240))

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

(Hani Handoko,2014:12)

“Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives.”

(Gomes,2003:5)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan yang dimulai dari penentuan tujuan sampai pengawasan, di mana masing-masing bidang ilmu, pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula

(Abdurrahmat Fathoni,2009:27)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Malayu Hasibuan,2011:10)

Setelah melihat beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, selain itu pun manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut fungsi-fungsinya agar efektif serta efisien di dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan maupun masyarakat.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan dalam pelaksanaannya, berikut tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2015) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Sadili (2010:30) MSDM memiliki empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Sosial
Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional
Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi pegawai bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi secara teknis menangani masalah-masalah personalia, akan tetapi lebih dari itu fungsi manajemen sumber daya manusia juga berfungsi di dalam mengembangkan dan memajukan sumber daya manusia perusahaan demi kesejahteraan perusahaan sendiri serta kesejahteraan para karyawan secara keseluruhan.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:21) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*) ;
Yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian (*Organizing*);
Yaitu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam badan organisasi.
3. Pengarahan (*Directing*) ;
Yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*) ;
Yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*);
Yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*) ;
Yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan bekerja masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*Compensation*) ;
Yaitu pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) ;
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) ;
Pemeliharaan adalah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Pemberhentian (*Separation*) ;
Pemberhentian adalah putusya hubungan seseorang dari suatu perusahaan

Adapun pendapat lain yang dikemukakan Edy Sutrisno (2015:9), berkenaan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk organisasi.
3. Pengarahan dan Pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.
10. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

2.2 Pengembangan Karier

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan Karier sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk memperkuat pengertian disiplin akan dikemukakan beberapa pengertian pengembangan karier menurut para ahli sebagai berikut :

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang di inginkan

(Veithzal Rivai,2009:274)

Career development from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helps individuals plan their future career within the enterprise, in order to help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self-development.

(J.Dubrin, 2007:77)

Pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

(Marwansyah,2012:208)

Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

(Sunyoto,2012:164)

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya.

2.2.2 Faktor-faktor Pengembangan Karier

Menurut Rivai (2013:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja

Prestasi `kerja (Job Performance) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan. Kemajuan karier sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karier. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karier pun biasanya tujuan akhir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karier umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan kariernya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turnover*) biasanya perusahaan membeli loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karier.

5. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan kariernya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan kariernya.

6. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seorang karyawan adalah :

1. Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier 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 dan pimpinan 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 kariernya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

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 karier.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier berasal dari kemauan dan kemampuan diri karyawan dan juga kesempatan yang diberikan oleh perusahaan. Hendaknya perusahaan memperhatikan faktor tersebut agar karyawan dapat lebih giat dalam bekerja.

2.2.3 Bentuk-bentuk Pengembangan Karier

Bentuk-bentuk dari pengembangan karier menurut Bambang Wahyudi (2007:166) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan menekankan pada penekanan keahlian teoritis, kompetensi, dan moral karyawan. Sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan karyawan.
2. Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan tempat kerja tenaga kerja, baik secara vertikal maupun horizontal. Mutasi vertikal mengandung arti bahwa tenaga kerja yang bersangkutan dipindahkan pada posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang diikuti dengan perubahan/wewenang dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan, dan pendapatan, baik ke yang lebih tinggi atau maupun tingkat yang lebih rendah. Mutasi horizontal mengandung arti terjadinya perubahan posisi/jabatan/pekerjaan/tempat kerja, tetapi masih dalam level/tingkat yang sama, (yang berubah hanyalah bidang tugas atau area tempat tugasnya) yang diikuti perubahan tingkat wewenang dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan dan pendapatannya.

Mutasi vertikal terdiri atas sebagai berikut.

Promosi diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Bentuk-bentuk promosi adalah sebagai berikut:

- a. Promosi sementara merupakan bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara. Promosi sementara ini tidak diikuti dengan perubahan pendapatan bagi karyawan tersebut.
- b. Promosi tetap adalah bentuk promosi yang berlangsung dalam jangka waktu relatif lama dan bersifat definitif.

- c. Promosi kecil merupakan promosi yang dilaksanakan dalam bentuk *up grading* untuk meningkatkan kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan. Promosi bentuk ini tidak mengubah wewenang dan pendapatan tenaga kerja.
- d. Promosi kering merupakan bentuk promosi yang dilakukan dengan disertai peningkatan dalam wewenang hak dan tanggung jawab, tetapi pendapatannya tidak mengalami perubahan.

2.2.4 Indikator Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan ini perlu didukung oleh organisasi. Adapun indikator-indikator pengembangan karier menurut Veitzhal Rivai (2008:290) sebagai berikut:

1. Perencanaan Karier
Pegawai harus merencanakan kariernya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karier individu
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.
3. Pengembangan karier yang didukung oleh departemen SDM
Pengembangan karier pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
4. Peran umpan balik terhadap kinerja
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karier maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karier.

Sedangkan menurut Siagian (2011:215), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. Keperdulian para atasan langsung
Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karier masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini

sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karier ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karier sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan kariernya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam kariernya meskipun tidak banyak anak tangga karier yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Dari beberapa indikator diatas, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Siagian yaitu perlakuan yang adil dalam berkarier, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan dan juga tingkat kepuasan.

2.3 Kepuasan Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Adapun pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli adalah :

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

(Husain Umar,2008:213)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

(T. Hani Handoko,2007:193)

Job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs

(George and Jones, 2012:71)

Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

(Marihhot Tua Effendi,2009:290)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

(Robbins & Judge,2008:107)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

(Malayu S.P Hasibuan,2007:202)

Job satisfaction is the attitude that workers have about their jobs. It result from their perceptions of the job.

(Gibson,2003:105)

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

(Veithzal Rivai,2009:856)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009:82)

Menurut Mangkunegara (2009:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan, kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dari penjelasan faktor-faktor diatas, disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan berasal dari faktor internal karyawan, lingkungan dan sarana. Ketika semakin baik kemampuan karyawan, lingkungan yang mendukung dan sarana yang memadai maka semakin baik kepuasan kerja yang akan dicapai.

2.3.3 Teori Kepuasan Kerja

Dalam buku Munandar (2010) yang berjudul Psikologi Industri, terdapat beberapa teori-teori kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori Pertentangan (Disperancy Theory)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Menurut Locke, seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil-keluarannya.

2. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (Facet Satisfaction)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara actual mereka terima.

Menurut Lawler, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaannya dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pertimbangan bagi mereka. Tambahan lagi, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang dari apa yang secara actual mereka terima tergantung dari hasil-keluaran yang secara actual mereka terima dan hasil-keluaran yang dipersepsikan dari orang dengan siapa mereka bandingkan diri mereka sendiri.

3. Teori Proses-Bertentangan (Opponent-Process Theory)

Teori proses-bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (emotional equilibrium).

Teori proses-bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem pusat syaraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Di hipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, meskipun lebih lemah dari emosi yang asli, akan terus ada dalam jangka waktu yang lebih lama.

Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah).

Setelah beberapa saat rasa senang menurun dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali ke normal. Ini demikian karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lebih lama.

Berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu, akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut :

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. **Menyenangi Pekerjaannya**
Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. **Mencintai Pekerjaannya**
Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.
3. **Moral Kerja**
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
4. **Kedisiplinan**
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
5. **Prestasi Kerja**
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:117) variabel-variabel yang dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. **Turn over**
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turn over karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turn overnya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran kerja (absen)
Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya rendah, mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur
Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dan realita mengalami suatu kesenjangan maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.
4. Tingkat Pekerjaan
Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran Perusahaan
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal inikarena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi dan partisipasi pegawai.

Dari beberapa penjelasan indikator-indikator kepuasan kerja diatas, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2008:202) yaitu, menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Di mana indikator-indikator tersebut mendekati dengan apa yang diterapkan pada Hotel MDC Gadog.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 5.
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Inna Mawaddah (2012)	HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA	Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan pengembangan karier dengan kepuasan kerja. Mayoritas subjek penelitian memiliki kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan pengembangan karier pada kategori sedang.	Perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan variabel yang digunakan.
2.	Chairiah Yulianti	HUBUNGAN KOMUNIKASI	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan	Perbedaannya terletak pada

	(2013)	INTERPERSONAL DAN PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA	yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Secara bersama-sama, variabel komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebanyak 13,9%.	tempat penelitian dan variabel yang digunakan.
3.	Rollyn Wijaya (2013)	ANALISIS HUBUNGAN PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENURUNKAN NIAT MENINGGALKAN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI	Kesimpulan dari penelitian ini adalah ditemukan bahwa terdapat hubungan signifikan dari program pengembangan karir dalam menurunkan niat meninggalkan organisasi, terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap turunya niat peninggalkan organisasi, dan terdapat hubungan signifikan positif antara program pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.	Pebedaan penelitian terletak pada indikator dan lokasi yang digunakan penulis.

2.5 Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian

2.5.1 Kerangka Pemikiran

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensipegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai.

Menurut Sondang P. Siagian (2006:203) mengemukakan bahwa “Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas

tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan”.

Menurut Marwansyah (2012:208) mengemukakan bahwa “Pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Dari pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karir dimasa sekarang dan masa depan.

Menurut Siagian (2011:215), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karier masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karier ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karier sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan kariernya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam kariernya meskipun tidak banyak anak tangga karier yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan. Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Menurut Marihot Tua Effendi (2009:290) Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Robbins (2003:78) yang dikutip oleh Wibowo (2007:299) mengemukakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Kepuasan Kerja adalah sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Menyenangi Pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sarasannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Moral Kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

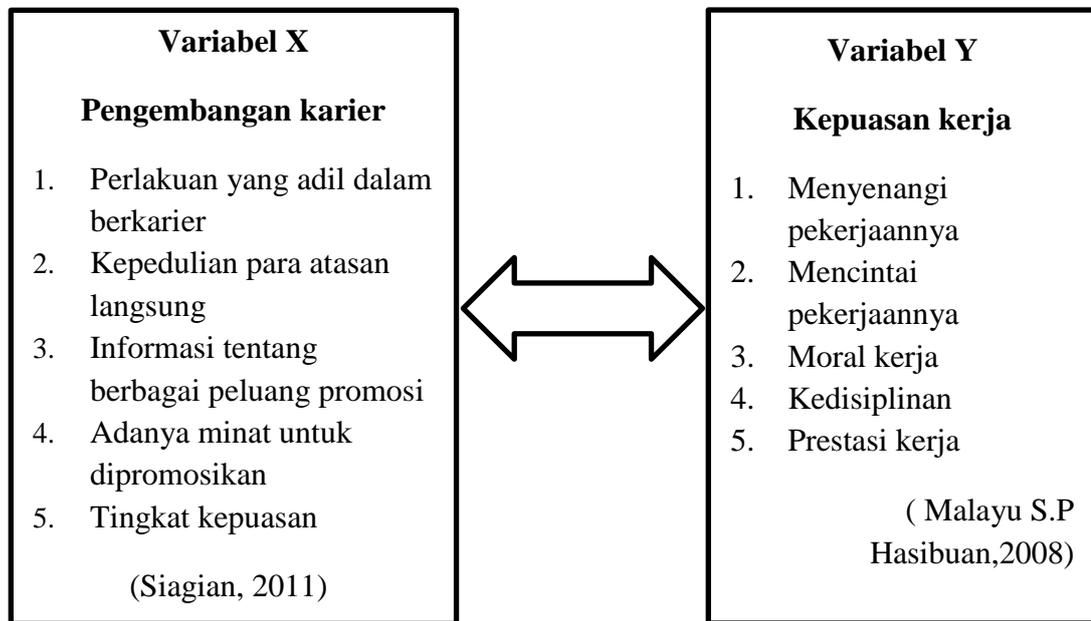
Dengan demikian suatu perusahaan atau organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya harus bisa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya yang meliputi harapan-harapan dan kebutuhan-kebutuhan. Apabila yang diharapkan karyawan dengan kenyataan hanya terdapat kesenjangan yang kecil berarti masih terdapat kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Menurut Veitzhal Rivai (2004:299) mengemukakan bahwa “ Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi”.

Dari teori ahli manajemen sumber daya dia atas, maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel MDC Gadog. Ditetapkan bahwa Pengembangan karir sebagai variabel x dengan kepuasan kerja sebagai variabel y.

2.5.2 Konstelasi Penelitian

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.
Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan dan identifikasi masalah yang diuraikan, dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Pengembangan karier pada Hotel MDC Gadog belum baik.
2. Diduga Kepuasan kerja karyawan pada Hotel MDC Gadog belum baik.
3. Diduga terdapat hubungan antara Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel MDC Gadog.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *explanatoy survey* untuk menguji hipotesis yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penulis melakukan observasi dan wawancara langsung kepada pihak manajemen.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Pengembangan Karier sebagai variabel independen (X) dan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan yang ada di Hotel Mega Development Center, data yang diperoleh penulis dari respon individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan Hotel Mega Development yang berjumlah 35 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Hotel Mega Development Center yang beralamat di Jl. Raya Pasir Muncang km 3 No.16 Desa Sukamaju Kecamatan Megamendung, Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan, dan data kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Sedangkan sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam penelitian data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak manajemen, pengamatan langsung pada Hotel Mega Development Center dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data

sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, dan data-data yang tersedia.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran/skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 6.
Hubungan Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel MDC Gadog

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Pengembangan karier	1. Perlakuan yang adil dalam berkarier	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan berkarier sesuai dengan kemampuan • Karyawan berhak untuk meningkatkan karier 	Ordinal
	2. Kepedulian para atasan langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mendapat arahan tentang karier oleh atasan • Karyawan mengetahui potensi untuk meningkatkan karier 	Ordinal
	3. Informasi tentang berbagai peluang promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mengetahui peluang untuk meningkatkan karier • Karyawan berkesempatan untuk meningkatkan karier 	Ordinal
	4. Adanya minat untuk dipromosikan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan ingin untuk meningkatkan karier 	Ordinal
	5. Tingkat kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan merasa puas dengan hasil yang dicapai 	Ordinal

Kepuasan kerja	1. Menyenangi pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pekerjaan karyawan sesuai target • Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan • Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan • Karyawan melaksanakan tugas hingga selsai 	Ordinal
	2. Mencintai pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan • Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya 	Ordinal
	3. Moral kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab • Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya • Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP 	Ordinal
	4. Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menaati semua peraturan yang berlaku 	Ordinal
	5. Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan berhasil mencapai hasil kerja yang diinginkan 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel digunakan apabila terdapat populasi yang besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Namun dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan metode sampel dikarenakan jumlah populasi karyawan pada Hotel Mega Development Center tidak terlalu besar, yaitu berjumlah 35 orang. Maka metode yang akan digunakan adalah metode populasi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara:

1. Data Primer

Pengumpulan data ini dengan 2 cara :

- a. Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan pada Hotel Mega Development Center.
- b. Survey, dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :
 - Wawancara, dilakukan langsung dengan manajemen Hotel Mega Development Center untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
 - Kuesioner, mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala sikap yang mengacu kepada parameter skala Likert. Pilihan jawaban dikategorikan sebagai suatu pernyataan sikap SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju), dan R (ragu-ragu).

2. Data Sekunder

Dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literatur seperti buku-buku serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Jika ada butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dan apabila tidak valid $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} .

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum Xi$ = jumlah skor item

$\sum Yi$ = jumlah skor total (seluruh item)

N = jumlah responden

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

Tabel 7
Indeks Korelasi

Interval	Tingkat validitas
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup Tinggi
0,200 – 0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah (tidak valid)

Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan *Correlated item-Total Correlation* dengan r tabel. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n=35$ digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,3338.

1. Uji validitas variabel (X) disiplin kerja dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan 10 dimensi pengembangan karier dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	keterangan	Kesimpulan
1	Tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan karier bagi semua karyawan	0,083	0,3338	R tabel > R hitung	Tidak Valid
2	Tidak adanya peluang untuk meningkatkan keahlian bagi semua karyawan	0,551	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
3	Perusahaan tidak menyediakan fasilitas pelatihan yang baik	0,498	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
4	Pelatihan bermanfaat bagi pengembangan karier	0,656	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
5	Tidak puas dengan sistem promosi yang ada di perusahaan	0,788	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
6	Karier bisa meningkat apabila rajin meningkatkan pengetahuan	0,819	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
7	Ingin meningkatkan karier sesuai kemampuan yang dimiliki	0,849	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
8	Pegawai yang lebih terampil akan lebih cepat meningkatkan kariernya	0,802	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
9	Tidak puas dengan karier yang dicapai	0,736	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
10	Pengembangan karier yang diberikan belum baik	0,754	0,3338	R tabel < R hitung	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Pengembangan Karier diatas, dengan kriteria R tabel 0,3338 dari 10 soal Pengembangan Karier terdapat 9 soal yang

sudah valid yaitu soal no 2-10 dan 1 soal yang tidak valid yaitu no 1 dengan R hitung < R tabel 0,4821.

- Uji validitas variabel (Y) kinerja karyawan dilakukan terhadap 4 indikator kepuasan kerja yang dijabarkan 10 dimensi dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka hasil uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan	kesimpulan
1	pekerjaan tidak menarik dari waktu ke waktu	0,363	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
2	Tidak memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan "cara" sendiri	0,455	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
3	Tidak memiliki kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi	0,568	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
4	Pekerjaan memberi peluang untuk belajar keterampilan baru tentang peningkatan karier	0,427	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
5	Cara atasan menangani para pekerjanya tidak profesional	0,382	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
6	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalain tidak baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	0,509	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
7	Promosi yang dilakukan perusahaan tidak memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.	0,507	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
8	mampu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,709	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
9	Perusahaan tidak menetapkan jam istirahat sesuai dengan aturan	0,663	0,3338	R tabel < R hitung	Valid
10	mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0,675	0,3338	R tabel < R hitung	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas kepuasan kerja diatas, dengan kriteria R tabel 0,3338 dari 10 soal kepuasan kerja yang ada, dinyatakan semuanya sudah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, untuk pengukuran yang lebih subyektif.

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, mampu menunjukkan keakuratan dan kestabilan dalam menghasilkan suatu pengukuran apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan program SPSS 22.

Variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai koefisien Alpha lebih besar daripada R tabel. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{v1}{vt} \right)$$

Dimana :

- K = jumlah butir
- vi = varians dari butir ke-i
- V = varians total skor butir

Kriteria penilaian terhadap Koefisien α - *Cronbach* sebagai berikut :

Tabel 10
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang reliabel
2	$0.6 < \alpha < 0.8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat reliabel

Menguji reliabilitas instrument variabel (X) pengembangan karier dan variabel (Y) kepuasan kerja dapat dianalisis melalui program komputer statistic SPSS 22 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut :

Tabel 11
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

N0.	Variabel Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja	Cronbach's Alpha	Keterangan
Nilai yang diharapkan		>0,600	
1.	Pengembangan Karier	0,881	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,699	Reliabel

Sumber data : output SPSS 22

Tabel 12
Reliability Statistics Variabel X

Cronbach's Alpha	N of items
0,881	9

Sumber data : output SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,881 < 0,6$ yang artinya instrument variabel Pengembangan Karier telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

Tabel 13
Reliability Statistics Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of items
0,699	10

Sumber data : output SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,699 > 0,6$ yang artinya instrumen variabel kepuasan kerja telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.8 Metode Pengolahan Data/Analisa Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner tentang pengembangan karier dan kepuasan kerja kepada karyawan Hotel MDC Gadog. Hasil kuesioner yang terkumpul akan diolah dengan menggunakan skala likert dan disajikan dalam bentuk tabel.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Korelasi Rank Spearman

Rumus korelasi rank spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel pengembangan karier dan variabel kepuasan kerja dengan skala ordinal.

Rumus yang digunakan dalam menghitung korelasi rank spearman adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = koefisien korelasi Spearman

Σ = notasi jumlah

d_i = perbedaan ranking antara pasangan data

n = banyaknya pasangan data

Dari hasil perhitungan korelasi (r), didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$ maka korelasi negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$ maka tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$ maka korelasi sangat kuat

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan kecil atau besar, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 14
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Hubungan Pengembangan karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel MDC Gadog dan untuk membuktikan apakah

hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Sebagai berikut:

$$t_{hitung} = t \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t_{hitung} = Nilai t
 r = Koefisien Korelasi hasil r hitung
 n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel x dan variabel y.

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada hubungan.

Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$: Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Mencari t-tabel digunakan

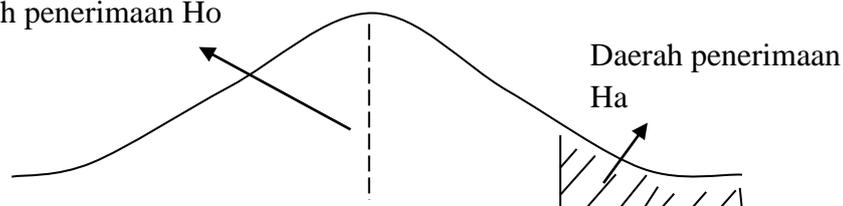
$\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kriteria terima atau tolak H_0

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel} artinya, tidak terdapat hubungan nyata antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan.
- Tolak H_0 terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan.

Daerah penerimaan H_0



Gambar2.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Hotel Mega Development Center

Mega Development Center adalah sebuah luxury resort, berada di tanah pegunungan seluas 2,6 HA di daerah Gadog, Desa Sukamaju, Kecamatan Megamendung. Alamat lengkapnya yaitu di Jl. Raya Pasir Muncang km 3 No.16 Desa Sukamaju Kecamatan Megamendung, Bogor, Jawa Barat.

Mega Development Center memiliki fasilitas ruang pertemuan dengan kapasitas 600 orang, beberapa ruangan untuk workshop dan kamar tidur berjumlah 126 kamar. Dilengkapi dengan tempat parkir yang luas, kapasitas 75 mobil dengan taman asri nan elok. Juga tersedia kolam renang dan sungai sebagai tempat refreshing untuk melepas kejenuhan.

Pada awal dibukanya Hotel Mega Development Center ini, mereka menerima tamu-tamu perseorangan yang hanya menginap satu kamar untuk satu atau dua hari saja. Namun mulai tahun 2014, Mega Development Center tidak lagi melayani tamu perseorangan, melainkan hanya melayani tamu untuk grup saja.

4.1.2 Kegiatan Usaha

Hotel Mega Development Center merupakan salah satu bisnis yang bergerak di bidang jasa perhotelan. Yang hanya menerima tamu untuk grup atau perusahaan-perusahaan yang ingin melakukan rapat ataupun kegiatan seperti pelatihan-pelatihan dan juga kegiatan seperti *Team Building*. Hotel Mega Development Center juga menerima tamu untuk kegiatan-kegiatan dari sekolah dan juga acara keagamaan dari gereja. Adapun beberapa fasilitas yang disediakan oleh Hotel Mega Development Center adalah :

Standard Room

- Wisma A – 24 kamar dengan kapasitas 2-4 orang
- Wisma B – 28 kamar dengan kapasitas 2-4 orang
- Wisma C – 58 kamar dengan kapasitas 2-4 orang
- Wisma D – 18 kamar dengan kapasitas 4-6 orang
 - Kamar non-AC
 - Kamar dilengkapi dengan kamar mandi di dalam dan water heater.

Deluxe Room

- Wisma C – 22 kamar dengan kapasitas 2-4 orang per kamar
 - Kamar dilengkapi dengan AC

- Kamar dilengkapi dengan kamar mandi di dalam dan water heater.

Superior / Suite Room

- Wisma C – 4 kamar dengan kapasitas 2-4 orang per kamar
 - Kamar dilengkapi dengan AC, TV LCD, Furniture, kulkas
 - Kamar dilengkapi dengan kamar mandi di dalam dan water heater.

Ruang Pertemuan

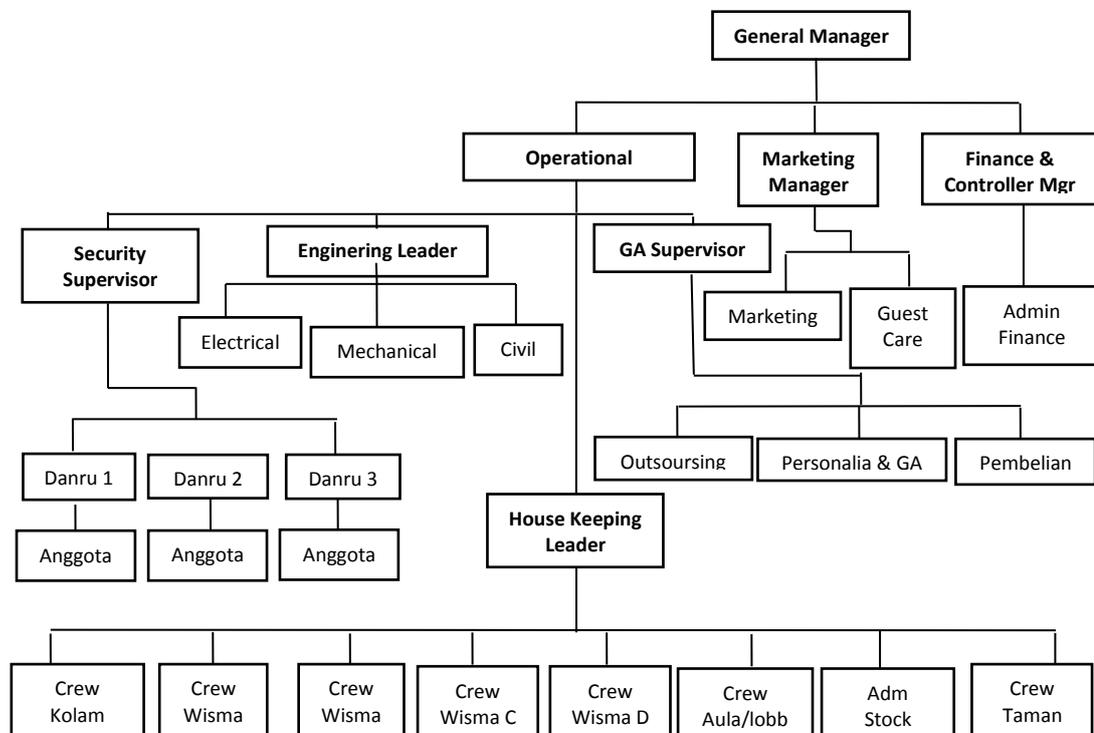
- 1 Ruang pertemuan dengan kapasitas 600 orang.
- 4 Ruang Lokakarya/Workshop dengan kapasitas masing-masing 75 orang.

Fasilitas Lain

- Lobby yang asri dan ruang makan yang nyaman
- Halaman dan tempat parkir yang luas dengan kapasitas 75 mobil.
- Sound system, LCD Projector, Meja Rapat
- Api Unggun, Kolam renang, Sungai.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Karyawan Hotel Mega Development Center memiliki tugas sesuai jabatan masing-masing, adapun struktur organisasi dan uraian tugas pada Hotel Mega Development Center.



Gambar 3.

Struktur Organisasi

Uraian tugas :

1. General Manager

Adalah pimpinan tertinggi di hotel yang bertugas mengontrol dan mengawasi seluruh kegiatan didalam maupun diluar hotel, serta mengoordinir seluruh department yang ada di hotel.

2. Operasional Manager

Bertugas mengontrol penuh dari pengoperasian hotel, menjaga kualitas dan pengoperasian hotel sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga dengan memberikan patok utama semua staff dapat bekerja sesuai dengan standar.

3. Marketing Manager

Bertanggung jawab mendapatkan pencapaian yang tinggi dalam keseluruhan proses sales dan marketing serta mengembangkan dan mempertahankan hubungan bisnis yang baik dengan klien maupun antar department.

4. Finance & Controller Manager

Bertanggung jawab terhadap perencanaan dan kebijakan dibidang keuangan, praktek akuntansi, termasuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan institusi pembiayaan dan komunitas keuangan, menangani perpajakan, menganalisa dan menilai laporan keuangan sebelum ditetapkan menjadi laporan fiscal dan laporan keuangan resmi perusahaan, Ikut serta dalam mengawasi staf dibagian accounting dan keuangan.

5. House Keeping

bertugas untuk membersihkan, merapikan, dan menyediakan barang-barang kebutuhandi kamar seperti isi mini bar, barang-barang toiletris (sabun, sampo, kertas tisu, dll), dan sebagainya.

6. Engineering

Bertugas dalam pemeliharaan dan perbaikan seluruh instalasi, alat mesin, bangunan dan fasilitas hotel lainnya, penghematan energi dalam menggunakan segala keperluan, menangani alat, mesin dan instalasi lainnya yang menggunakan listrik, gas dan air. Mencegah instalasi, mesin, alat dan bangunan terhadap bahaya kebakaran dan segala situasi yang membahayakan.

7. Security

bertugas menjaga dan mengatur keamanan hotel serta melakukan pengamanan seluruh area hotel dan ikut memantau kamar-kamar tamu, terutama yang dihuni agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan serta memantau keluar masuknya tamu di kamar hotel dan mengawasi tamu-tamu yang mencurigakan.

4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Hotel Mega Development Center. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

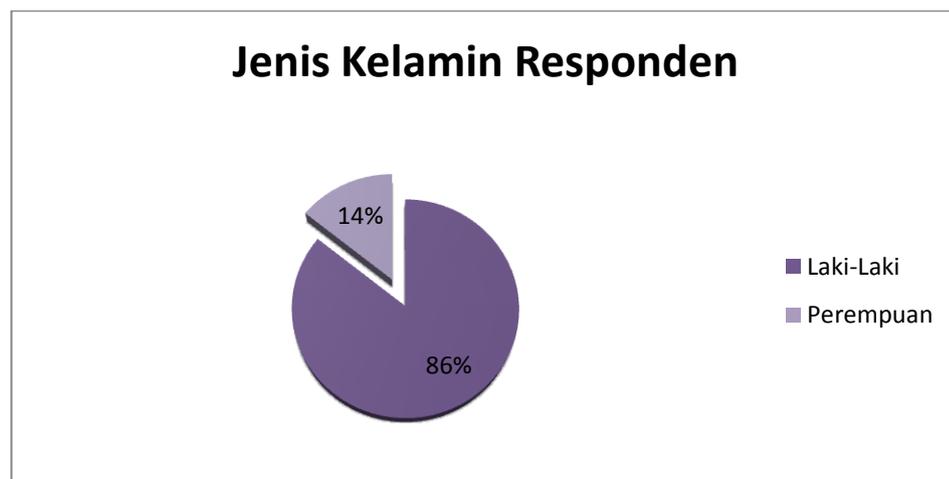
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui table 15 dibawah ini:

Tabel 15
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Laki-Laki	30	86
Perempuan	5	14
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer kuesioner



Gambar 4.
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yakni 30 responden atau sebesar (86%) dan sisanya responden berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 5 orang atau sebesar (14%) sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan pada Hotel Mega Development Center pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

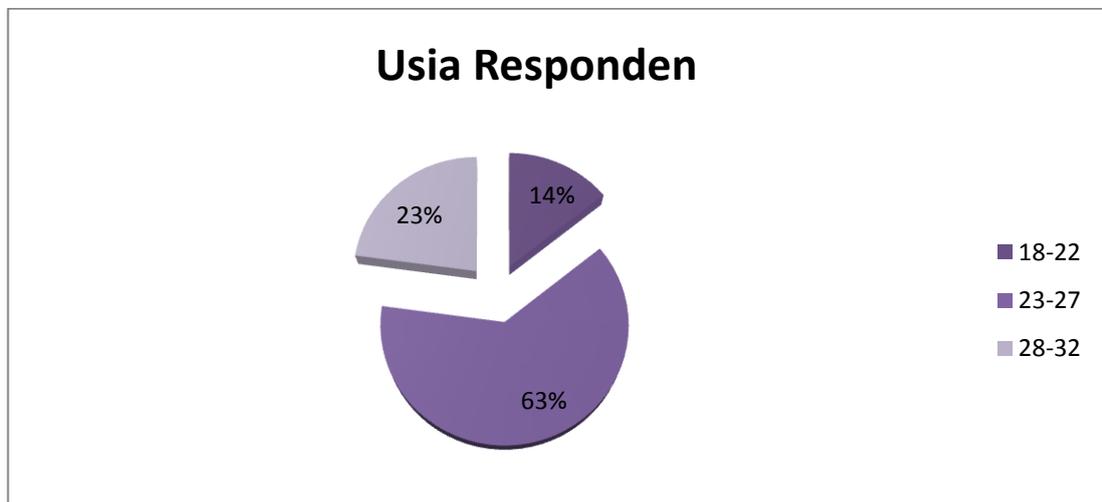
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 16 berikut:

Tabel 16
Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	%
18-22	5	14
23-27	22	63
28-32	8	23
33-37	-	-
38-42	-	-
> 42	-	-
Jumlah	35	100

Sumber: Data primer kuesioner



Gambar 5.
Usia Responden

Berdasarkan data diatas diketahuirespoden terbesar adalah responden yang berumur antara 23-27 tahun yakni sebanyak 22 orang atau sebesar (63%). lalu kedua terbanyak adalah usia 28-32 sebanyak 8 orang atau (23%) dan selebihnya berumur 18-22 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar (14%). Hal

ini menunjukkan bahwa mayoritas jumlah usia responden adalah 23-27 tahun dengan jumlah 22 karyawan (63%).

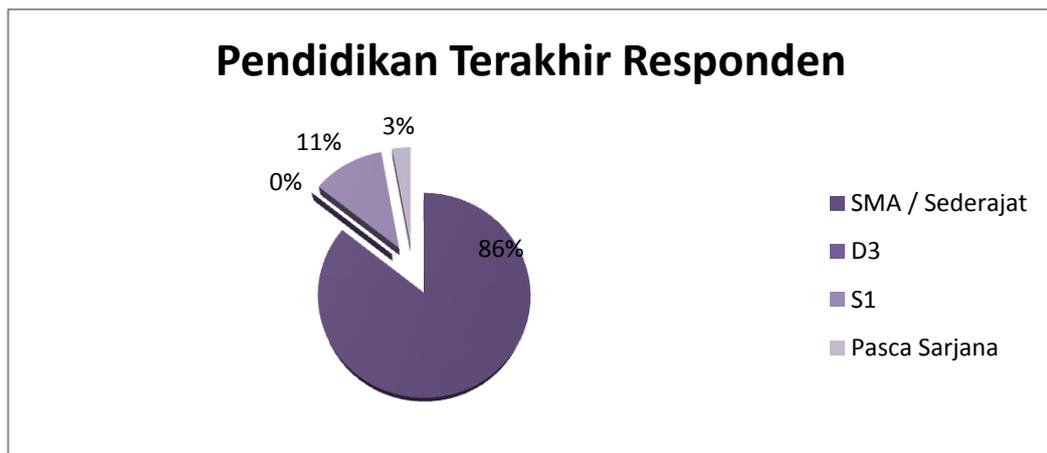
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat Pendidikan dapat disajikan melalui tabel 17 dibawah yaitu;

Tabel 17
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/ Sederajat	30	86
D3	0	0
S1	4	11
Pasca Sarjana	1	3
Jumlah	35	100

Sumber: Data primer kuesioner



Gambar 6.
Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada tabel diatas, dari 35 orang responden terdapat 30 karyawan atau (86%) memiliki pendidikan terakhir SMA/ Sederajat, 4 karyawan atau (11%) memiliki pendidikan terakhir S1, 1 karyawan atau (3%) memiliki pendidikan terakhir pasca sarjana atau S2.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengembangan Karier Karyawan pada Hotel Mega Development Center

Pengembangan Karier sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Berikut adalah penilaian terhadap pengembangan karier dengan kepuasan kerja pada Hotel Mega Development Center :

Penilaian terhadap variabel Pengembangan karier terdiri dari 9 dimensi yang berasal dari 5 indikator, yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

a. Perlakuan yang adil dalam berkarier

Tabel 18
“Peluang untuk meningkatkan keahlian bagi semua karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	77
Setuju	4	8	32	23
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	167	100

Sumber: dataprimer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai pengembangan karier dengan indikator perlakuan yang adil dalam berkarier melalui pernyataan peluang untuk meningkatkan keahlian bagi semua karyawan, persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju dengan persentase 77%, memilih setuju dengan persentase 23%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak adanya peluang untuk meningkatkan keahlian mereka.

b. Kepedulian para atasan langsung

Tabel 19
“Penyediaan fasilitas pelatihan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	63
Setuju	4	10	40	29
Kurang Setuju	3	3	9	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	159	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai pengembangan karier dengan indikator kepedulian para atasan langsung melalui pernyataan penyediaan fasilitas pelatihan, persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju dengan persentase 63%, memilih setuju dengan persentase 29%, memilih kurang setuju dengan persentase 8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa penting penyediaan fasilitas pelatihan yang baik guna menunjang pengembangan karier mereka.

Tabel 20
“Manfaat pelatihan bagi pengembangan karier”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	46
Setuju	4	15	60	43
Kurang Setuju	3	4	12	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	152	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai pengembangan karier dengan indikator kepedulian para atasan langsung melalui pernyataan manfaat pelatihan bagi pengembangan karier, persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju dengan persentase 46%, memilih setuju dengan persentase 43%, memilih kurang setuju dengan persentase 11%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diperoleh akan bermanfaat untuk karier mereka.

- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Tabel 21
“Kepuasan terhadap sistem promosi yang ada di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	23
Setuju	4	23	92	66
Kurang Setuju	3	4	12	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	144	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai pengembangan karier dengan indikator informasi tentang berbagai peluang promosi melalui kepuasan dengan sistem promosi yang ada di perusahaan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 66%, memilih sangat setuju dengan persentase 23%, memilih kurang setuju dengan persentase 11%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan sistem promosi yang sudah diterapkan.

Tabel 22
“Karier bisa meningkat apabila rajin meningkatkan pengetahuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	11
Setuju	4	23	92	66
Kurang Setuju	3	8	24	23
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	136	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35responden mengenai pengembangan karier dengan indikator informasi tentang berbagai peluang promosi melalui pernyataan karier saya bisa meningkat apabila rajin meningkatkan pengetahuan, persentase tertinggi yaitu responden memilihsetuju dengan persentase 66%, memilih kurang setuju dengan persentase 23% dan 11% memilih sangat setuju. Hal ini menunjukka bahwa karyawan merasa bisa meningkatkan karier apabila rajin meningkatkan pengetahuan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Tabel 23
“Ingin meningkatkan karier sesuai kemampuan yang dimiliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6
Setuju	4	20	80	57
Kurang Setuju	3	12	36	34
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	128	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai pengembangan karier dengan indikator adanya minat untuk dipromosikan melalui pernyataan saya ingin meningkatkan karier sesuai kemampuan yang saya miliki, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 57%, memilih kurang setuju dengan persentase 34%, memilih sangat setuju dengan persentase 6% dan 3% untuk persentase tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ingin meningkatkan karier sesuai kemampuan yang dimiliki.

Tabel 24
“Pegawai yang lebih terampil akan lebih cepat meningkatkan kariernya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3
Setuju	4	18	72	51
Kurang Setuju	3	13	39	37
Tidak Setuju	2	3	6	9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	122	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai pengembangan karier dengan indicator adanya minat untuk dipromosikan melalui pernyataan pegawai yang lebih terampil akan lebih cepat meningkatkan kariernya, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 51%, memilih kurang setuju dengan persentase 37%, memilih tidak setuju dengan persentase 9% dan 3% untuk persentase sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa karyawan yang lebih terampil akan lebih cepat meningkatkan kariernya.

e. Tingkat kepuasan

Tabel 25
“Tidak puas dengan karier yang dicapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3
Setuju	4	16	64	46
Kurang Setuju	3	12	36	34
Tidak Setuju	2	6	12	17
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		35	117	100
--------	--	----	-----	-----

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai pengembangan karier dengan indikator tingkat kepuasan melalui pernyataan tidak puas dengan karier yang dicapai, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 46%, memilih kurang setuju dengan persentase 34%, memilih tidak setuju dengan persentase 17% dan 3% untuk persentase sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa tidak puas dengan karier yang dicapai.

Tabel 26
“Pengembangan karier yang diberikan belum baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3
Setuju	4	14	48	40
Kurang Setuju	3	12	24	34
Tidak Setuju	2	8	28	23
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	105	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai pengembangan karier dengan indikator tingkat kepuasan melalui pernyataan pengembangan karier yang diberikan belum baik, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 40%, memilih kurang setuju dengan persentase 34%, memilih tidak setuju dengan persentase 23% dan 3% untuk persentase sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier yang diberikan dirasa belum terlalu baik.

Tabel 27
Tanggapan Karyawan Mengenai Pengembangan Karier Hotel Mega Development Center

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor	Rata-rata
1	Peluang untuk meningkatkan keahlian bagi semua karyawan	27	8	0	0	0	167	4.77
2	Penyediaan fasilitas pelatihan yang baik	22	10	3	0	0	159	4.54
3	Manfaat pelatihan bagi pengembangan karier saya	16	15	4	0	0	152	4.34
4	Kepuasan terhadap sistem promosi							

	yang ada di perusahaan	8	23	4	0	0	144	4.11
5	Karier saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya	4	23	8	0	0	136	3.89
6	Saya ingin meningkatkan karier sesuai kemampuan yang saya miliki	2	20	12	1	0	128	3.66
7	Pegawai yang lebih terampil akan lebih cepat meningkatkan kariernya	1	18	13	3	0	122	3.49
8	Tidak puas dengan karier yang dicapai	1	16	12	6	0	117	3.34
9	Pengembangan karier yang diberikan belum baik	1	8	12	14	0	105	3.00
	Jumlah	82	141	68	24	0	1230	35.14
	Total	410	564	204	48	0	1230	3.90

Berdasarkan total kalkulasi dari analisis atau pembahasan dari semua pertanyaan kuesioner. Terlihat tabel 27 total nilai rata-rata adalah 3.90 dari angka rata-rata skor di dalam jawaban responden. Skor tertinggi yaitu 167 pada pertanyaan peluang untuk meningkatkan keahlian bagi semua karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa ingin mempunyai kesempatan untuk meningkatkan keahlian mereka. Sedangkan skor terendah yaitu 105 pada pertanyaan pengembangan karier yang diberikan belum baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa karier mereka tidak berkembang dengan cukup baik.

Tabel 28
Interval Pengembangan Karier

No	Keterangan	Nilai Rata-rata	Nilai Interval
1	Sangat Tinggi		4,20 – 5,00
2	Tinggi	3.90	3,40 – 4,19
3	Cukup Tinggi		2,60 – 3,39
4	Rendah		1,80 – 2,59
5	Sangat Rendah		1,00 – 1,79

Berdasarkan tabel 28 dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah 3,90 yang berada pada interval 3,40 – 4,19. Pada interval tersebut menyatakan bahwa tingkat pengembangan karier tinggi pada Hotel Mega Development Center.

4.3.2 Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mega Development Center

Penilaian terhadap variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 dimensi yang berasal dari 5 indikator kepuasan kerja, yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

- a. Menyenangi pekerjaannya

Tabel 29
“pekerjaan tidak menarik dari waktu ke waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	86
Setuju	4	3	12	8
Kurang Setuju	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	167	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator menyenangkan pekerjaannya melalui pernyataan pekerjaan tidak menarik dari waktu ke waktu, persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju dengan persentase 86%, memilih setuju dengan persentase 8%, 3% memilih kurang setuju dan 3% memilih tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya.

Tabel 30
“Tidak memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan carasendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	80
Setuju	4	4	16	11
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	6	9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	162	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator menyenangkan pekerjaannya melalui pernyataan tidak memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara sendiri, persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju dengan persentase 80%, memilihsetuju dengan persentase 11%dan 9% untuk tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak punya kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri.

- b. Mencintai pekerjaannya

Tabel 31

“Tidak memiliki kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	63
Setuju	4	12	48	34
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	160	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator mmencintai pekerjaannya melalui pernyataan tidak memiliki kesempatan untuk tidak menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi, persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju dengan persentase 63%, memilih setuju dengan persentase 34%, 3% untuk tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasa diperhitungkan dalam urusan organisasi perusahaan.

Tabel 32

“Pekerjaan memberi peluang untuk belajar keterampilan baru tentang peningkatan karier”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	46
Setuju	4	18	72	51
Kurang Setuju	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	155	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator mencintai pekerjaannya melalui pernyataan pekerjaan memberi peluang untuk belajar keterampilan baru tentang peningkatan karier, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 55%, memilih sangat setuju dengan persentase 46%, memilih kurang setuju dengan persentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap pekerjaannya mampu memberi peluang untuk meningkatkan kariernya.

c. Moral kerja

Tabel 33
“Atasan menangani para pekerjanya tidak profesional”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	26
Setuju	4	26	104	74
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	149	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator moral kerja melalui pernyataan atasan menangani para pekerjanya tidak profesional, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 74%, dan memilih sangat setuju dengan persentase 26%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa belum diperlakukan secara profesional oleh atasannya.

Tabel 34
“Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin tidak baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	11
Setuju	4	30	120	86
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	142	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator moral kerja melalui pernyataan komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin tidak baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 86%, memilih sangat setuju dengan persentase 11%, dan 3% untuk persentase tidak setuju. Hal ini menunjukkan belum terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawannya.

Tabel 35
“Promosi yang dilakukan perusahaan tidak memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor	Persentase
------------	------	--------	------	------------

		Responden (orang)	Total	(%)
Sangat Setuju	5	4	20	11
Setuju	4	25	100	72
Kurang Setuju	3	6	18	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	138	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator moral kerja melalui pernyataan promosi yang dilakukan perusahaan tidak memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 72%, memilih kurang setuju dengan persentase 17%, memilih sangat setuju dengan persentase 11%. Hal ini menunjukkan bahwa promosi yang ada diperusahaan tidak terlalu memotivasi karyawan untuk lebih berkembang.

d. Kedisiplinan

Tabel 36
“Mampu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	20
Setuju	4	16	64	46
Kurang Setuju	3	12	36	34
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	135	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator kedisiplinan melalui pernyataan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 46%, memilih kurang setuju dengan persentase 34%, memilih sangat setuju dengan persentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan tetap mampu melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 37
“Perusahaan tidak menetapkan jam istirahat sesuai dengan aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	-----------------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	7	35	20
Setuju	4	9	36	26
Kurang Setuju	3	10	30	28
Tidak Setuju	2	9	18	26
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	119	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator kedisiplinan melalui pernyataan perusahaan tidak menetapkan jam istirahat sesuai dengan aturan, persentase tertinggi yaitu responden memilih kurang setuju dengan persentase 28%, setuju dan tidak setuju dengan persentase masing-masing 26%, memilih sangat setuju dengan persentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa jam istirahat yang ditetapkan sudah sesuai dengan yang mereka inginkan.

e. Prestasi kerja

Tabel 38
“Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	34
Setuju	4	5	20	14
Kurang Setuju	3	7	21	20
Tidak Setuju	2	11	22	32
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	123	100

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 35 responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator prestasi kerja melalui pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju dengan persentase 34%, memilih kurang setuju dengan persentase 32%, memilih kurang setuju dengan persentase 20% dan 14% untuk persentase setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 39
Tanggapan Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Mega Development Center

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor	Rata-rata
1	Pekerjaan tidak menarik dari waktu ke waktu	30	3	1	1	0	167	4.77
2	Tidak memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara sendiri	28	4	0	3	0	162	4.63
3	Tidak memiliki kesempatan untuk							

	menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi	22	12	0	1	0	160	4.57
4	Pekerjaan saya memberi peluang kepada saya untuk belajar keterampilan baru tentang peningkatan karier	16	18	1	0	0	155	4.43
5	Atasan menangani para pekerjanya tidak profesional	9	26	0	0	0	149	4.26
6	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalain tidak baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	4	30	0	1	0	142	4.06
7	Promosi yang dilakukan perusahaan tidak memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.	4	25	6	0	0	138	3.94
8	Mampu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	7	16	12	0	0	135	3.86
9	Perusahaan tidak menetapkan jam istirahat sesuai dengan aturan	7	9	10	9	0	119	3.40
10	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	12	5	7	11	0	123	3.51
	Jumlah	139	148	37	26	0	1450	41.43
	Total	692	592	111	52	0	1450	1.18

Berdasarkan total kalkulasi dari analisis atau pembahasan dari semua pertanyaan kuesioner. Terlihat total nilai rata-rata 1.18 dari angka rata-rata skor di dalam jawaban responden. Skor tertinggi yaitu 167 pada pertanyaan saya rasa pekerjaan saya tidak menarik dari waktu ke waktu, hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang setuju bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan semakin tidak menarik. Sedangkan skor terendah yaitu 119 pada pertanyaan perusahaan tidak menetapkan jam istirahat sesuai dengan aturan, hal ini menunjukkan bahwa jam istirahat yang diberikan sudah dinilai baik oleh sebagian karyawan, namun sebagian lainnya menganggap jam istirahat belum baik karena waktunya yang tidak tentu.

Tabel 40
Interval Kepuasan Kerja

No	Keterangan	Nilai Rata-rata	Nilai Interval
1	Sangat Tinggi		4,20 – 5,00
2	Tinggi		3,40 – 4,19
3	Cukup Tinggi		2,60 – 3,39
4	Rendah		1,80 – 2,59
5	Sangat Rendah	1,18	1,00 – 1,79

Berdasarkan tabel 40 dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah 1,18 yang berada pada interval 1,00 – 1,79. Pada interval tersebut menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan rendah pada Hotel Mega Development Center.

4.3.3 Hubungan Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mega Development Center

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS 22 untuk hubungan antara Pengembangan dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mega Development Center.

Tabel 41
Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan
Correlations

		VAR00001	VAR00002
Pengembangan Karier	Correlation Coefficient	1.000	.542**
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	35	35
Spearman's rho	Correlation Coefficient	.542**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diatas, dapat diketahui koefisien korelasi sebesar 0,542. Artinya, adanya hubungan cukup tinggi antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja.

Tabel 42
Nilai Interval Koefisien

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
0.80 – 1.000		Sangat Tinggi
0.60 – 0.799		Tinggi
0.40 – 0.599	0,542	Sedang
0.20 – 0.399		Rendah
0.00 – 0.119		Sangat Rendah (tidak valid)

2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis.

a. Hipotesis Statistik

Ho: $\rho \leq 0$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mega Development Center.

Ha: $\rho > 0$: Terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mega Development Center.

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut :

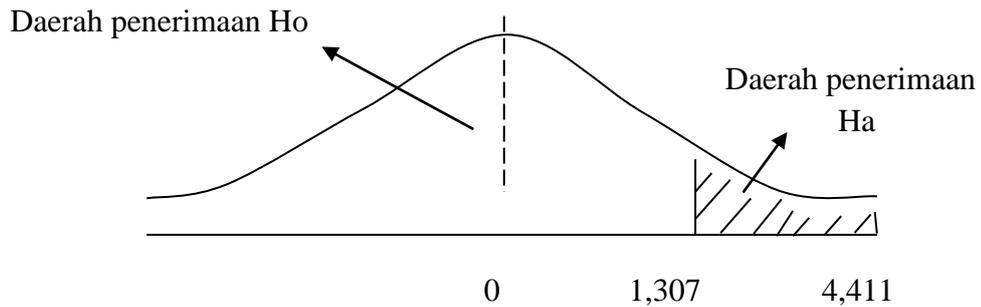
$$T \text{ hitung} = \frac{0,542 \sqrt{35-2}}{1-0,542^2}$$

$$= 4,411$$

c. Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $35-2 = 33$, maka dapat diperoleh t tabel 1,307.

d. Kurva



Nilai t hitung $>$ t tabel ($4,411 > 1,307$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mega Development Center.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil olah data kuesioner untuk pengembangan karier pada Hotel Mega Development Center menyatakan nilai rata-rata keseluruhan pada interval 3,40 – 4,19. Hal tersebut dinyatakan tinggi pada kondisi pengembangan karier dan tidak sesuai dengan hipotesis sementara bahwa pengembangan karier belum baik.
2. Hasil olah data kuesioner untuk kepuasan kerja pada Hotel Mega Development Center menyatakan nilai keseluruhan pernyataan adalah pada interval 1,00– 1,19. Hal ini menyatakan bahwa dikatakan sangat rendah pada kepuasan kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis sementara bahwa kepuasan rendah.
3. Terdapat hubungan yang nyata atau positif antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja pada Hotel Mega Development Center, terlihat berdasarkan hasil berikut ini :
 - Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil $r_s =$ antara Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan didapat nilai koefisien rank spearman sebesar 0,542. Artinya, bahwa hubungan pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan berada di interval ke-3 yaitu sedang atau adanya hubungan yang nyata dari kedua variabel.
 - Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t hitung $>$ t tabel yaitu $(4,411 > 1,304)$ maka H_a diterima H_o ditolak.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna, bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Hotel Mega Development Center yaitu sebagai berikut:

1. Pada pengembangan karier agar dapat dimaksimalkan lagi, disarankan ada satu indikator yang harus diperhatikan yaitu faktor tingkat kepuasan dari pernyataan “saya tidak puas dengan karier yang dicapai”. Berdasarkan dari hasil kuesioner penelitian tersebut, pemilik perusahaan sebaiknya agar lebih memperhatikan lagi jenjang karier yang jelas untuk para karyawannya, agar para karyawan merasa puas dengan karier yang dicapai dan dapat memaksimalkan pekerjaan mereka.
2. Pada kepuasan kerja karyawan agar dapat ditingkatkan lagi, disarankan ada indikator dari hasil kuesioner yang harus diperhatikan yaitu faktor moral kerja dari pernyataan “promosi yang dilakukan perusahaan tidak memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju”. Berdasarkan dari hasil kuesioner penelitian tersebut, pihak Hotel harus lebih memperhatikan promosi karyawan

yang ada agar para karyawan dapat merasa puas dan termotivasi untuk mencapai karier yang diinginkan.

3. Adanya hubungan antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan, maka dengan itu disarankan kepada pihak hotelagar lebih memperhatikan lagi proses pengembangan karier untuk para karyawan guna meningkatkan kepuasan dari para karyawan yang bekerja, agar dapat meningkatkan kualitas pelayannya juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2009. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Andrew J. Dubrin, 2007. *The complete ideal's guides : Leadership*, edisi kedua. Prenada: Jakarta.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosdakarya: Bandung.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2007. Kepuasan Kerja dalam Sebuah Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bambang, Wahyudi. 2008. Konsep Sistem Informasi : Dari Bit Sampai Ke Database. Yogyakarta: Andi Offset
- Edy, Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Edy, Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Gibson, J.L. 2003. Struktur Organisasi dan Manajemen. Erlangga 5: Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai. Grafindo, Jakarta.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Munandar, A. S. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behavior*, 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Schermerhorn, John R. 1999. *Management Sixth Edition. John Willey & Sons. Inc*, New York.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I, Cetakan KetigaBelas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Mangu Media.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 2007. Mengukur Kepuasan Kerja. Erlangga, Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2014. Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. BPFY- Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

LAMPIRAN

MEGA DEVELOPMENT CENTER

Jl. Raya Pasir Muncang km 3 No.16
Megamendung, Bogor, Jawa Barat 16770
Telp (0251)-824 6734 Fax (0251)-824 6734. Homepage: www.mdcgadog.com



SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizky Anugrah
Jabatan : General Affair
Perusahaan : Hotel Mega Development Center

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Ahmad Subhan Maulana
NPM : 021113482
Fakultas : Ekonomi / Manajemen
Universitas : Universitas Pakuan Bogor

Adalah benar telah melakukan riset dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul :

**“ HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
HOTEL MEGA DEVELOPMENT CENTER”**

Sejak bulan November 2018 sampai dengan bulan Desember 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 12 Januari 2019
MEGA DEVELOPMENT CENTER

Rizky Anugrah

KUESIONER
HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN

Dengan Hormat ;

Dengan ini saya selaku peneliti dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, akan melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Disampaikan kepada bapak/ibu selaku karyawan yang mewakili populasi dengan segala kerendahan hati dimohon keikhlasannya untuk mengisi kuesioner ini sebagaimana petunjuk yang ada dibawah ini.

Hormat saya

Ahmad Subhan Maulana

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berilah Tanda Check-List (✓) pada pertanyaan dibawah ini ;

Jenis kelamin Anda ?

Pria Wanita

Usia Anda saat ini ?

<18 tahun 26-35 tahun

18-25 tahun 36-45 tahun

Tingkat pendidikan terakhir ?

SD SMU S1

SMP D1-D3

Variabel X tentang Pengembangan Karier

Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Berilah Tanda Check-List (✓) pada pertanyaan dibawah ini ;

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan karier bagi semua karyawan					
2	Peluang untuk meningkatkan keahlian bagi semua karyawan					
3	Penyediaan fasilitas pelatihan					
4	Manfaat pelatihan bagi pengembangan karier					
5	Kepuasan terhadap sistem promosi yang ada di perusahaan					
6	Karier saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya					
7	Saya ingin meningkatkan karier sesuai kemampuan yang saya miliki					
8	Pegawai yang lebih terampil akan lebih cepat meningkatkan kariernya					
9	Tidak puas dengan karier yang dicapai					
10	Pengembangan karier yang diberikan belum baik					

Keterangan ;

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel Y tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Berilah Tanda Check-List (✓) pada pertanyaan dibawah ini ;

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Pekerjaan saya tidak menarik dari waktu ke waktu					
2	Tidak memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara sendiri					
3	Tidak memiliki kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi					
4	Pekerjaan saya memberi peluang kepada saya untuk belajar keterampilan baru tentang peningkatan karier					
5	Atasan menangani para pekerjanya tidak profesional					
6	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalain tidak baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
7	Promosi yang dilakukan perusahaan tidak memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					
8	Mampu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
9	Perusahaan tidak menetapkan jam istirahat sesuai dengan aturan					
10	Mampumenyelesaikan pekerjaan yang diberikan					

Keterangan : SS = Sangat Setuju R = Ragu-ragu TS = Tidak Setuju

S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pengembangan Karier									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2
2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2
7	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2
8	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2
9	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2
10	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
14	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2
15	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2
16	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3
17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2
19	5	5	5	5	4	4	4	3	2	2
20	3	5	5	5	5	4	3	3	2	2
21	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
22	5	5	5	5	4	3	3	3	3	2
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3
26	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5
27	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2
28	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3

No.	Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	2	5	5	5	4	4	4	4	2
2	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5
3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2
7	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
8	5	5	4	3	4	4	4	3	2	3
9	5	5	5	5	4	2	4	3	3	2
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5
12	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
13	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2
16	5	5	5	5	4	4	3	3	2	5
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
20	5	5	5	5	4	4	4	3	2	2
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
22	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3
23	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5
24	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3
25	5	5	5	4	4	4	4	3	2	2
26	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2
27	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2
28	2	2	3	5	5	4	4	4	4	2
29	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4
30	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
31	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
35	5	5	5	5	4	4	3	5	5	2